



Consultório Laboral

Colaboração com a:



Catarina Gil Jorge

Advogada do Departamento Laboral
da Sociedade Rebelo de Sousa



Trabalho numa empresa desde o início de 2005 e pretendo que me seja atribuída uma licença sem retribuição pelo período de 12 meses. A empresa é obrigada a facultar-ma? Em caso afirmativo, quais os meus direitos?

Em regra, o empregador goza de discricionariedade para conceder ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição. Existem, porém, certas situações em que os trabalhadores têm direito a licença sem retribuição de duração superior a 60 dias, a saber, licenças para frequência de cursos de formação ministrados sob a responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional, ou no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico, ou para frequência de cursos ministrados em estabelecimento de ensino. Sendo que, nestes casos, o empregador poderá recusar a concessão das referidas licenças sem retribuição na eventualidade de (i) ao trabalhador ter sido proporcionada formação profissional adequada ou licença para o mesmo fim, nos últimos 24 meses; (ii) a antiguidade do trabalhador na empresa ser inferior a três anos; (iii) o trabalhador não ter requerido a licença com uma antecedência mínima de 90 dias em relação à data do seu início; (iv) se tratar de microempresa (até 10 trabalhadores) ou de pequena empresa (até 50 trabalhadores) e não for possível a substituição adequada do trabalhador, caso seja necessária e, por último, (v) tratando-se de trabalhadores incluídos em níveis de qualificação de direcção, chefia, quadros ou pessoal qualificado, quando não for possível a substituição dos mesmos durante o período de licença, sem prejuízo sério para o funcionamento da empresa ou serviço. Pode incorrer numa contra-ordenação grave o empregador que não disponha de um dos motivos acima identificados e, ainda assim, recuse a concessão da licença sem retribuição. Partindo do pressuposto de que o pedido de licença sem retribuição é deferido (seja no âmbito da discricionariedade do empregador, seja por, no caso de licença obrigatória, não se verificarem quaisquer dos motivos que obstem à respectiva atribuição), a concessão de licença sem retribuição determinará a suspensão do contrato de trabalho, mantendo-se os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho, contando-se o tempo da suspensão do contrato de trabalho para efeitos de antiguidade. De referir, ainda, que o trabalhador beneficiário da licença mantém o direito ao seu posto de trabalho e que a suspensão do contrato de trabalho não interrompe o decurso do prazo para efeitos de caducidade, nem obsta a que qualquer das partes faça cessar o contrato de trabalho nos termos gerais.