

| | |
|--------------------|-----------|
| Parecer N.º | DAJ 36/17 |
|--------------------|-----------|

| | |
|-------------|-------------------------|
| Data | 10 de fevereiro de 2017 |
|-------------|-------------------------|

| | |
|--------------|------------------|
| Autor | José Manuel Lima |
|--------------|------------------|

| | |
|----------------------------|---------------------------------|
| Temáticas abordadas | Licença sem vencimento: efeitos |
|----------------------------|---------------------------------|

Notas

Tendo em atenção o exposto por e-mail de 8 de fevereiro da Junta de Freguesia de ..., sobre a matéria referenciada em epígrafe, cumpre-nos tecer as seguintes considerações:

A Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, aprovou o novo Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas (abreviadamente, RCTFP), vigente ao tempo da concessão da licença, em que consagrava, no artigo 234.º e seguintes, as regras a que ficavam sujeitas as licenças sem remuneração concedidas a pedido dos trabalhadores contratados por tempo indeterminado, por força do disposto no n.º 4 do artigo 88.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro.

Atendendo ao regime introduzido pelo RCTFP, esta figura jurídica sofreu alterações, nomeadamente, a nível dos requisitos de concessão, tempo de duração e descontos/contagens de tempo.

Esta licença não consubstanciava um direito do trabalhador, devendo ser previamente autorizada mediante ponderação da conveniência do serviço e o seu gozo não podia causar transtornos para o desenvolvimento das atividades regulares do órgão ou serviço em que o trabalhador se integrava.

De acordo com o disposto no n.º 1 do artigo 234.º do RCTFP, a entidade empregadora podia conceder, a pedido deste, licenças sem remuneração.

Por outro lado, esta disposição era omissa no que diz respeito aos períodos máximo ou mínimo a conceder, pelo que a duração da licença dependia do que fosse estabelecido entre as partes.

Assim, aquele regime consagrava as seguintes modalidades de licença sem remuneração:

- Licença sem remuneração fundada em motivos de interesse particular (*regime geral*);

- Licença sem remuneração de longa duração para frequência de cursos de formação ministrados sob 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 frequência de cursos ministrados em estabelecimento de ensino;
- Licença sem remuneração para acompanhamento de cônjuge colocado no estrangeiro, quando colocado por tempo indeterminado ou superior a 90 dias, em missões de defesa ou representação de interesses do País ou em organizações internacionais de que Portugal seja membro;
- Licença sem remuneração para exercício de funções em organismos internacionais;
- Licença sem remuneração fundada em circunstâncias de interesse público.

O pedido de concessão de licença sem remuneração devia ser formulado pelo trabalhador interessado e devia ser fundamentado pelo requerente, visto as consequências serem diversas consoante o motivo invocado, nomeadamente, no que diz respeito aos seus efeitos jurídicos.

A concessão da licença, por acordo, ou enquanto faculdade do trabalhador, determinava a suspensão do contrato de trabalho, com os efeitos gerais mencionados no artigo 231.º do RCTFP, designadamente:

- Cessação dos direitos e deveres das partes que implicassem a efetiva prestação de trabalho, nomeadamente, remuneração e não contagem do período de tempo da licença para efeitos de antiguidade;
- Não interrupção do prazo para efeitos de caducidade do contrato.

Nas licenças com duração igual ou superior a um ano, o trabalhador que pretendesse regressar ao serviço e cujo posto de trabalho se encontrasse ocupado, devia aguardar a previsão, no mapa de pessoal, de um posto de trabalho não ocupado, podendo candidatar-se a procedimento concursal aberto noutra órgão ou serviço, para o qual reunisse os requisitos exigidos (artigo 235.º, n.º 5 e 6 do RCTFP).

Na prática, isto implicava que, nestas licenças, houvesse a possibilidade da perda do posto de trabalho, por parte do trabalhador, deixando, deste modo, de haver obrigatoriedade, por parte da entidade empregadora pública, de prever, no mapa de pessoal, o posto de trabalho anteriormente ocupado por aquele.

No caso concreto, estamos perante a situação de um trabalhador que se encontra em gozo de licença sem remuneração desde 21 de março de 2012 até à presente data, fundamentado em motivos de ordem pessoal.

Ora, o regime legal sucintamente descrito viria a ser integralmente reafirmado pelos artigos 280.º e 281.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela lei n.º 35/2014, de 20 de junho, donde continua a resultar que, *se e quando o trabalhador quiser regressar ao serviço*, tenha direito a regressar ao seu posto de trabalho ou, se o seu posto de trabalho se encontrar ocupado, a aguardar a previsão, no mapa de pessoal, de um posto de trabalho não ocupado, podendo candidatar-se a procedimento concursal para outro órgão ou serviço para o qual reúna os requisitos exigidos (n.º 5 do artigo 281.º da LTFP).

Porém, caso o trabalhador não pretenda regressar ao serviço ou, querendo-o, o posto de trabalho por ele anteriormente ocupado se encontrar preenchido ou o mesmo não estiver previsto no mapa de pessoal, e, ainda assim, a autarquia pretender recrutar recursos humanos para a satisfação das suas necessidades, ocorrer-nos-ia referir o seguinte:

- Nos termos do disposto nas alíneas a) e m) do n.º 1 do artigo 9.º da Lei n.º 75/2013, respetivamente “compete à assembleia de freguesia, sob proposta da junta de freguesia, aprovar as opções do plano e a proposta de orçamento, bem como as suas revisões” e “aprovar o *mapa de pessoal* dos serviços da freguesia”.

Por outro lado, dispõe-se, na alínea e) do artigo 19.º do mesmo diploma, que “*competê à junta de freguesia gerir os recursos humanos ao serviço da freguesia*” (destacámos).

No mesmo sentido, aliás, dispõe a alínea b) do n.º 2 do artigo 3.º do Decreto-lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, na atual redação, que “os mapas de pessoal ..., são aprovados, mantidos ou alterados, nas freguesias, pela assembleia de freguesia”, prescrevendo o n.º 1 do artigo 4.º do mesmo diploma que “no caso previsto no n.º 2 do artigo 6.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro” (numa leitura atualista, no n.º 1 do artigo 30.º da LTFP), “o recrutamento nas condições aí previstas é precedido de aprovação do *órgão executivo*” (realçámos).

De salientar, ainda, que, conforme se estabelece na alínea a) do n.º 2 do artigo 5.º do Decreto-lei n.º 209/2009, “*competê ao órgão executivo decidir sobre o montante máximo dos encargos com o recrutamento de trabalhadores necessários à ocupação de postos de trabalho previstos, e não ocupados, nos mapas de pessoal aprovados.*”

Assim, carecendo essa autarquia de proceder ao preenchimento de um ou mais postos de trabalho, nada obsta a que, por deliberação do *órgão executivo*, proceda à abertura de um procedimento concursal, como decorre do n.º 5 do artigo 56.º da LTFP, circunscrito a candidatos que sejam já detentores de uma relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida, *para o que deverá proceder a uma prévia consulta à EECRC*, “no sentido de confirmar a existência ou não de candidatos, em reserva, que permita satisfazer *as características dos postos de trabalho a ocupar, tal como definidas no mapa de pessoal*” (cfr., n.º 1 do artigo 4.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na atual redação) após o que, em caso de resposta negativa, deverá proceder à publicitação da oferta de emprego nos termos do art.º 19.º da mesma portaria, de que merece destaque a publicitação “na bolsa de emprego público (www.bep.gov.pt), através do preenchimento de formulário próprio,

devido este estar disponível para consulta no 1.º dia útil seguinte à publicação referida na alínea anterior.”

Não será despiciendo chamar, aqui, à colação o disposto no artigo 30.º e seguintes, no tocante às regras a observar em matéria de preenchimento de postos de trabalho, bem como nos artigos 92.º a 100.º da LTFP, relativamente ao recurso a instrumentos de mobilidade.

Por último, e em ordem a proceder a um adequado enquadramento jurídico no tocante ao procedimento concursal, será pertinente fazer uma remissão para o que se encontra estabelecido nos artigos 30.º e 33.º a 38.º da LTFP e, também, na Portaria n.º 83-A/2009, já citada.