

Artigo 280.º

Concessão e recusa da licença

1 - O empregador público pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem remuneração.

2 - Sem prejuízo do disposto em legislação especial ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, o trabalhador tem direito a licenças 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.

3 - O empregador público pode recusar a concessão da licença prevista no número anterior nas seguintes situações:

a) Quando ao trabalhador tenha sido proporcionada formação profissional adequada ou licença para o mesmo fim, nos últimos 24 meses;

b) Quando a antiguidade do trabalhador no órgão ou serviço seja inferior a três anos;

c) Quando o trabalhador não tenha requerido a licença com uma antecedência mínima de 90 dias em relação à data do seu início;

d) Para além das situações referidas nas alíneas anteriores, tratando-se de trabalhadores titulares de cargos dirigentes que chefiem equipas multidisciplinares ou integrados em carreiras ou categorias de grau 3 de complexidade funcional, quando não seja possível a substituição dos mesmos durante o período da licença, sem prejuízo sério para o funcionamento do órgão ou serviço.

4 - Para efeitos do disposto no n.º 2, considera-se de longa duração a licença superior a 60 dias.

1. Este artigo tem correspondência com o artigo 234.º do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas (RCTFP) aprovado e constante do Anexo I à [Lei n.º 59/2008](#), de 11 de setembro.
2. O regime das licenças sem remuneração para os trabalhadores com vínculo de emprego público por tempo indeterminado (VEP) encontra-se regulado nos artigos 280.º a 283.º da [LTFP](#), sendo um regime não tipificado, com exceção do que se refere às licenças sem remuneração para formação prevista no artigo 280.º, n.ºs 2 e 4 e às

previstas nos artigos 281.º, n.ºs 3 e 4, 282.º e 283.º (para acompanhamento de cônjuge e para o exercício de funções em organismos internacionais) estas últimas que têm o regime decalcado do regime anterior.

3. Neste quadro, a requerimento do trabalhador interessado, o empregador pode conceder ao trabalhador (por acordo) licenças sem remuneração, independentemente das razões justificativas invocadas pelo trabalhador (artigo 280.º, n.º 1) com os efeitos previstos no artigo 281.º, n.ºs 1, 2, 4, 5 e 6.
4. Nos casos de licença sem remuneração baseada em fundamentos diferentes dos legalmente previstos, estes devem ser apreciados de forma discricionária e casuística pelo empregador público, nos termos do n.º 1 do artigo 280.º, considerando os interesses em causa e os princípios gerais da atividade administrativa pelos quais a atuação da Administração se deve pautar. Deste modo, embora a concessão da licença sem remuneração pelo empregador público seja discricionária, em caso de indeferimento, o despacho do dirigente não pode deixar de ser fundamentado como impõem os artigos 152.º e 153.º do Código do Procedimento Administrativo.
5. Assim, nas licenças não tipificadas, compete ao empregador público e ao trabalhador acordar o tipo de licença, a sua duração e os interesses que a fundamentam.

Licença sem remuneração para frequência de cursos de formação

6. Quando a razão subjacente ao pedido do trabalhador diz respeito à frequência de curso de formação ministrado por instituição de ensino/entidade credenciada ou a frequência de curso ministrado por estabelecimento de ensino, a concessão da licença constitui um direito do trabalhador e o empregador apenas a pode recusar se se verificar alguma das circunstâncias enumeradas no n.º 3 do artigo 280.º.
7. A licença sem remuneração para a frequência de cursos de formação (artigo 280.º da [LTFP](#)) exige que esses cursos sejam ministrados por instituições de ensino ou de formação profissional ou ministrados no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico.
8. A licença sem remuneração para formação considera-se de longa duração se tiver uma duração superior a 60 dias e em caso algum faz cessar o vínculo de emprego público.
9. Relativamente à forma de contagem do período de antecedência mínima de 90 dias para o trabalhador efetuar o requerimento, cumpre salientar a necessidade de distinguir os prazos procedimentais (relativos ao tempo da prática de atos e formalidades) dos prazos substantivos (relativos à medida e exercício dos direitos). Enquanto os prazos procedimentais se contam, salvo expressa indicação em contrário, por dias úteis, nos

termos do Código do Procedimento Administrativo, ou seja, excluindo sábados, domingos e feriados, os prazos substantivos contam-se por dias seguidos.

10. Por conseguinte, entende a DGAEP que, cabendo ao trabalhador requerer a licença prevista no n.º 2 do artigo 280.º com uma antecedência mínima de 90 dias, tratando-se este de um prazo de natureza administrativa (procedimental), deve contar-se de acordo com o disposto no artigo 87.º do CPA.