

LICENÇA REMUNERADA E NÃO REMUNERADA

Sumário:

1. Introdução
2. Interrupção e Suspensão do Contrato de Trabalho
3. Licença Remunerada
 - 3.1. 13º salário
 - 3.2. Férias
 - 3.3. Duração da licença
4. Licença Não remunerada

1. Introdução

Entende-se por licença a permissão concedida ao empregado para ausentar-se do trabalho temporariamente.

A licença pode ser concedida por vários motivos. Sua concessão pode estar baseada na legislação trabalhista ou previdenciária, ou ainda, em acordo ou convenção coletiva de trabalho, podendo, inclusive, ser remunerada ou não.

Segundo o art. 444 da CLT, as relações de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes, desde que não transgrida as disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

Assim, diante da inexistência de dispositivo legal e norma coletiva que discipline o assunto, a empresa e o empregado ficam livres para acordarem entre si a concessão de licença.

A licença pode, conforme o caso, interromper ou suspender, por certo tempo, o contrato de trabalho.

2. Interrupção e Suspensão do Contrato de Trabalho

A legislação trabalhista não conceitua as hipóteses de afastamento do empregado de suas atividades profissionais, por meio da interrupção ou suspensão do contrato de trabalho.

Contudo, a maioria dos doutrinadores entendem que na interrupção o empregador paga os salários ao empregado além de considerar o período de afastamento como tempo de serviço.

Na suspensão do contrato de trabalho, segundo a doutrina trabalhista, a empresa não paga os salários nem considera na contagem do tempo de serviço o afastamento do empregado.

Observa-se, entretanto, que em alguns casos de afastamento não se aplica o conceito de interrupção, embora sejam devidos os depósitos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), a exemplo do que ocorre no afastamento para a prestação do serviço militar ou daquele decorrente de acidente do trabalho. São hipóteses nas quais não há pagamento de salários, mas o depósito do FGTS é devido.

3. Licença Remunerada

Na concessão de licença remunerada ocorre, como vimos anteriormente, a interrupção do contrato de trabalho, ocasião em que o empregado receberá sua remuneração normal como se estivesse trabalhando, primeiro porque não pode haver a redução de salário, exceto se houver previsão em acordo coletivo (art. 7º, VI, da Constituição Federal/88) e segundo porque a ausência ao serviço está devidamente justificada.

Assim, no decorrer dessa licença, o empregado receberá a remuneração do repouso semanal remunerado pertinente ao período de afastamento, bem como o adicional noturno, média de horas extras, como prevê a ementa transcrita a seguir, e demais direitos devidos ao trabalhador.

LICENÇA REMUNERADA — GARANTIA DE PAGAMENTO INTEGRAL

“Licença remunerada. Se a empresa concede licença ao obreiro com a garantia da remuneração integral no período, não poderá suprimir o adicional noturno nem desconsiderar a média das horas extras” (Ac. da 2ª T. do TRT da 12ª R., RO 00577/93, Rel. Juiz C. A. Godoy Ilha, j. 31.10.94, DJ SC 06.12.94, p. 58 — ementa oficial).

Para o empregado que receba salário variável, será apurada a média dos variáveis para obtenção da média mensal que servirá de base para o pagamento da remuneração durante o afastamento do empregado. Observa-se que será garantido ao empregado pelo menos o salário mínimo em vigor ou piso salarial, se houver, na hipótese de a média mensal apurada resultar em valor inferior a esse.

Sobre o valor pago a título de licença remunerada haverá incidência de encargos, tais como o INSS, FGTS e o IRRF.

Ao empregado licenciado asseguram-se todas as vantagens concedidas à categoria profissional ou econômica durante seu afastamento.

3.1. 13º salário

Na licença remunerada a ausência do empregado é justificada e computada no tempo de serviço, em virtude disso o período de afastamento será considerado para o cálculo do 13º salário (art. 2º da Lei nº 4.090/62).

3.2. Férias

O art. 133, inciso II, da CLT, prevê que não terá direito a férias o empregado que, no curso do período aquisitivo permanecer em gozo de licença, com percepção de salários, por mais de 30 dias. Se a licença concedida for de até 30 dias, o empregado continuará tendo direito ao gozo e remuneração das férias, considerando, inclusive, o tempo de afastamento para o cômputo dessa remuneração.

O inciso III do citado art. 133 da CLT estabelece que o empregado que deixar de trabalhar, com percepção de salário, por mais de 30 dias em virtude de paralisação parcial ou total dos serviços da empresa não terá direito a férias.

Essa situação caracteriza-se como licença remunerada e como tal não afetará o direito do empregado ao gozo das férias, desde que não ultrapasse a 30 dias no mesmo período aquisitivo.

3.3. Duração da licença

O prazo de duração da licença remunerada será determinado pelo empregador caso não haja previsão no documento coletivo de trabalho. Sendo a licença remunerada concedida em virtude da necessidade de a empresa paralisar suas funções, sem determinação de prazo, o empregado afastado ficará à disposição do empregador, podendo ser chamado a qualquer momento para voltar ao trabalho, tão logo termine o motivo justificante da paralisação.

4 LICENÇA NÃO REMUNERADA

A licença não remunerada não é prevista na legislação trabalhista, exceção feita aquela fundamentada pelo art. 543, § 2º, da CLT, que considera como licença não remunerada, salvo assentimento da empresa ou cláusula contratual, o tempo em que o empregado eleito para cargo de administração sindical ou representação profissional se ausentar do trabalho para exercer os referidos cargos no sindicato, inclusive no órgão de deliberação coletiva.

Como a licença não remunerada é do interesse do empregado, deve ser documentada, ou seja, o pedido deve ser formalizado por escrito.

O empregador que estiver de acordo com o afastamento temporário do empregado, por força da licença não remunerada, deverá anotar no Livro ou Ficha de Registro de Empregados e na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), na parte de "Anotações Gerais", que o empregado esteve afastado em gozo de licença não remunerada no período de (tantos dias, a partir de tal data).

Como o próprio nome diz, a licença não é remunerada, nesse caso, a empresa fica desobrigada de efetuar o pagamento da remuneração ao empregado afastado e não computará esse período como tempo de serviço para nenhuma finalidade.

Isso significa que a duração da licença não será considerada na contagem das férias, do 13º salário e no tempo de serviço para concessão de benefícios previdenciários.

Contudo, o empregador deverá observar a quantidade de meses trabalhados pelo empregado no decorrer do ano, antes e depois do afastamento, para efeito da contagem proporcional do 13º salário.

Para o cálculo das férias, serão computados os meses trabalhados antes do afastamento do empregado e, segundo entendemos, os meses trabalhados após o seu retorno, até completar os 12 meses do período aquisitivo.

Fundamentos Legais: Os citados no texto.

Fonte: http://www.g-10.net/14_9.htm