

PARECER JURÍDICO - Orientações

LICENÇA NÃO REMUNERADA



Se um funcionário deseja fazer um curso no exterior ou em outra cidade, ou até mesmo em outras situações de ordem pessoal que venha necessitar um afastamento do trabalho, mas teme ficar sem emprego quando voltar, existe uma solução que pode ser **propor a seu empregador a licença não-remunerada**. Isso significa que durante o período de ausência na empresa o empregado não receberá salário, mas terá a garantia de que sua vaga estará a sua espera.

A Licença Não-Remunerada deve ser um acordo escrito entre as partes

Esse tipo de licença, apesar de não estar explicitada na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), equivale à suspensão do contrato de trabalho, esta, sim descrita pela norma (artigos 471 a 476).

Suspensão x Interrupção

“É importante diferenciar a **suspensão** e a **interrupção** do contrato de trabalho. Na suspensão, não há trabalho e também não há salário. É como um afastamento previdenciário, por exemplo. Quando o contrato de trabalho é **interrompido**, como as férias, não há trabalho, mas há salário”, define.

Outro caso de licença não-remunerada, por ex., acontece quando o empregado é eleito para o cargo de administração sindical ou representação profissional, inclusive junto ao órgão de deliberação coletiva.

Acordo

Para ser válida, a licença não-remunerada deve ser celebrado um acordo escrito entre as partes. “É bom para ambos os lados: **para a empregadora**, que evitou uma rescisão contratual e, conseqüentemente, o pagamento de verbas trabalhistas, e também porque terá de volta um empregado mais qualificado; e **para o empregado**, que terá a garantia de sua vaga e, talvez, até um bônus salarial como atrativo para que continue na empresa.”

Na suspensão do contrato de trabalho, como não há trabalho nem salário, tampouco é contado o tempo para fins de Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e férias. Assim, por ex., se o empregado trabalhou 11 meses e ficou um mês fora, quando voltar, deverá trabalhar mais um mês para então conseguir terminar o período aquisitivo de férias, por exemplo.

No papel

Como a lei não dispõe sobre a licença não-remunerada, o que valerá diante da Justiça do Trabalho é o que está escrito no acordo entre empregado e empregador. Nesse sentido, se a empregadora descumprir o trato e não garantir a vaga do profissional depois retornar da licença, poderá responder, tanto na esfera trabalhista, quanto cível.

Do mesmo modo, a empregadora também poderá não aceitar o retorno desse profissional se ele não cumprir a sua parte. Nesse caso, as verbas rescisórias serão contadas até a data em que ele afastou-se da empregadora na modalidade de licença não remunerada

Mas se a empregadora, de seu lado, não concordar com a licença proposta pelo empregado, o contrato de trabalho deverá ser rescindido, tanto partindo dessa, ou do próprio empregado.

Legislação

A CLT prevê que o contrato de trabalho poderá ser suspenso, **por um período de dois a cinco meses**, para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador.

As grandes diferenças entre essa **suspensão** e a **licença não-remunerada** é que a primeira deve obedecer todos os requisitos estabelecidos na lei, ser aprovada pelo sindicato da categoria e nela são utilizados recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT) para que os empregados façam os cursos; e a segunda é um acordo livre entre empregado e empregador.

Cabe salientar que é ideal seja a proposta de licença não-remunerada partida do empregado.

GERSON RODRIGUES – advogado

OAB/SP – 111.387

Maio/2012



Rodrigues & Ferrari Associados

RODRIGUES & FERRARI SOCIEDADE DE ADVOGADOS - CNPJ 14.860.042/0001-07

Av. Antártico, 464 – Jd. do Mar – S.B.Campo – S.P

CEP: 09726-150 - Tel. 4362-4752 / Cel. 9987-0993