

# TRABALHISTA - LICENÇA REMUNERADA E NÃO-REMUNERADA



## 1. INTRODUÇÃO

O artigo 444 da CLT dispõe que 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.

Pode-se dizer que licença é a permissão concedida ao empregado para ausentar-se do trabalho por alguma razão e por algum tempo. E a licença pode ser concedida devido a vários acontecimentos, tanto com previsão legal ou por consentimento do empregador.

A Consolidação das Leis do Trabalho - CLT distingue a suspensão e a interrupção do contrato de trabalho, que pode ser remunerado ou não-remunerado, de acordo com a situação. E a concessão da licença pode estar baseada na Legislação Trabalhista ou Previdenciária, ou mesmo, em acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Especificaremos **os tipos de licença**, que pode ser remunerada ou não-remunerada, conforme o caso, pois pode ter uma característica de licença com interrupção ou com suspensão de contrato de trabalho.

## 2. SALÁRIO E REMUNERAÇÃO

Salário é a retribuição pelo trabalho prestado paga diretamente pelo empregador.

Salário também pode ser conceituado como a importância que o empregado recebe diretamente do seu empregador em virtude ou benefício do serviço prestado, em conformidade com o contrato de trabalho e podendo o salário ser fixo ou variável.

Remuneração é o conjunto de retribuições recebidas habitualmente pelo empregado pela prestação de serviços, seja em dinheiro ou em utilidade, provenientes do empregador ou de terceiros, mas decorrentes do contrato de trabalho, de modo a satisfazer suas necessidades básicas e de sua família.

## 3. SUSPENSÃO E INTERRUÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

“A CLT distingue a suspensão e a interrupção do contrato de trabalho, que pode ser remunerado ou não-remunerado, de acordo com a situação”.

O contrato de trabalho poderá passar por variações na sua continuidade, pois, conforme a ocorrência poderá sofrer suspensão ou mesmo sofrer interrupção, conforme prevê os artigos 471 a 476-A da CLT, porém, não perderá o vínculo da relação de emprego, ou seja, o empregado terá as mesmas garantias que tinha antes.

Lembrando, que a licença não-remunerada confirma a suspensão do contrato de trabalho e sendo remunerada sucederá a interrupção do contrato.

### 3.1 – Suspensão

Na suspensão, não há prestação de serviço, nem remuneração, mas o contrato de trabalho continua vigendo, ou seja, não há rompimento do vínculo empregatício entre as partes (empregado e empregador) e também não há a dissolução do respectivo vínculo contratual que lhe formou, porém as obrigações principais não são exigíveis na suspensão.

### 3.2 – Interrupção

A interrupção do contrato de trabalho é caracterizada pela hipótese em que não se verifica a prestação pessoal de serviço, ou seja, o empregado está efetivamente licenciado do trabalho, mas existe algum tipo de ônus para o empregador, quer pela obrigatoriedade do pagamento do salário contratual quer pelo cumprimento de qualquer outra obrigação decorrente do próprio contrato de trabalho como, por exemplo, os depósitos do FGTS.

## 4. LICENÇA

Licença de forma geral manifesta a autorização concedida a alguém para que ela possa fazer ou deixar de fazer alguma coisa, em um determinado período.

Também entende-se por licença a dispensa do trabalho ou do serviço, podendo ser remunerada ou não, ou mesmo, demonstra a permissão de dispensa ou desobrigação de fazer aquilo a que se estava obrigado a fazer.

### 4.1 - Licença Remunerada

A licença remunerada ocorre com a interrupção do contrato de trabalho, o empregado recebe sua remuneração como se tivesse trabalhado e a ausência ao serviço está devidamente justificada.

### 4.2 - Licença Não-Remunerada

No caso de licença não prevista em lei, o empregador não tem obrigatoriedade de conceder ao seu empregado, mas poderá fazê-lo, caso o empregado solicite, firmando um acordo entre as partes, sendo assim, uma licença não remunerada.

A licença não-remunerada, salvo quando houver consentimento da empresa, ou mesmo em cláusula contratual é o tempo em que o empregado se ausentar do trabalho no desempenho das funções.

## **5. CONCESSÃO DE LICENÇA, SUSPENSÃO OU INTERRUPTÃO DO CONTRATO**

### **5.1 - Previsão Legal**

As hipóteses de licença habitualmente concedidas, com efeito de suspensão ou interrupção do contrato individual de trabalho, são, regra geral, previstas em lei, conforme adiante destacamos:

- a) direito a férias, artigo 129 da CLT;
- b) licença remunerada por mais de 30 dias, artigo 133, II e III, da CLT;
- c) período de afastamento para fins de salário-maternidade, artigos 392 e 393 da CLT;
- d) direito a salário-maternidade por aborto não-criminoso, artigo 395 da CLT;
- e) serviço militar ou encargo público, artigo 472 da CLT;
- f) faltas legais do empregado, artigo 473 da CLT;
- g) suspensão disciplinar do empregado, artigo 474 da CLT;
- h) suspensão do contrato individual de trabalho por motivo de aposentadoria por invalidez, artigo 475 da CLT;
- i) licença não-remunerada após o 16º dia de afastamento por motivo de doença, artigo 476 da CLT e Decreto nº 3.048/1999, artigo 71;
- j) direito ao repouso semanal remunerado, etc., Lei nº 605/1949 art. 1º.

### **5.2 - Não Prevista em Legislação**

O empregador não está obrigado a conceder licenças não previstas em lei. E caso ocorra concessão de licença não prevista em lei ocorrem situações bem distintas quanto a sua natureza, pois a forma de sua concessão poderá configurar suspensão ou interrupção do contrato de trabalho individual, conforme acordem as partes (empregador e empregado).

#### **5.2.1 - Pedido do Empregado**

O empregador poderá conceder licenças não previstas em lei a pedido do empregado, porém deverá tomar alguns cuidados, conforme abaixo:

Licença concedida a pedido do empregado, sem previsão na Legislação:

- a) **interrupção do contrato, paga-se salário e conta como tempo de serviço (FGTS, Férias, 13º Salário, etc.);**
- b) **suspensão do contrato, não se paga salário e não conta como tempo de serviço (FGTS, Férias, 13º Salário, etc.).**

De forma que a disponibilidade remunerada caracteriza a interrupção do contrato, enquanto a não-remunerada evidencia a suspensão.

### 5.2.3 - Duração da Licença Remunerada não prevista em Legislação

Sendo a licença remunerada concedida em virtude da necessidade de a empresa paralisar suas atividades, 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.

O prazo de duração da licença remunerada será determinado pelo empregador caso não haja previsão no documento coletivo de trabalho.

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

Fundamentação Legal: Já citada acima no texto.



**RODRIGUES & FERRARI SOC. DE ADVOGADOS**

CNPJ 14.860.042/0001-07

**Dr. Gerson Rodrigues - Dr. Luiz Eduardo Ferrari**

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

CEP: 09726-150 - Tel. 4362-4752 / Cel. 9- 9987-0993

e-mail: [contato@rf-associados.adv.br](mailto:contato@rf-associados.adv.br)

Site: [www.rf-associados.adv.br](http://www.rf-associados.adv.br)

---

**Mai/2014**