



Orientações Consultoria De Segmentos
Licença Não Remunerada

11/04/2014

Sumário

1.	Questão.....	3
2.	Normas apresentadas pelo cliente.....	3
3.	Análise da Legislação	3
3.1	Licença Não Remunerada – Solicitado pelo Empregado.....	4
4.	Conclusão	5
5.	Informações Complementares	6
6.	Referências	6
7.	Histórico de alterações.....	6

1. Questão

Esta análise trata da Licença Não Remunerada.

Na vigência do contrato de trabalho podem ocorrer situações em que o empregado se ausenta do trabalho previsto em lei, ou a pedido do próprio empregado, cujo efeitos no contrato de trabalho veremos neste posicionamento.

2. Normas apresentadas pelo cliente

Não enviou embasamento legal.

Exemplo enviado por meio do chamado.

Período Aquisitivo: (01/07/2012 a 30/06/2013)

Licença Não Remunerada: (01/02/2013 a 14/01/2014)

Antes de conceder a licença não remunerada o empregado tinha adquirido o direito de **17,5 dias de férias**.

Retorno ao Trabalho: 15/01/2014 (Produto alterou o período para: (01/07/2012 a 12/06/2014), iniciando um novo período aquisitivo em 13/06/2014.

A indicação da legislação pertinente ao caso é de inteira responsabilidade do Cliente solicitante

3. Análise da Legislação

A licença não remunerada está prevista na CLT – Consolidação das Leis do Trabalho, em seu artigo 476

Art. 476 - Em caso de seguro-doença ou auxílio-enfermidade, o empregado é considerado em licença não remunerada, durante o prazo desse benefício.

O artigo 476-A da CLT prevê a possibilidade de o contrato de trabalho ser suspenso, por um período de dois a cinco meses.

Art. 476-A. 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, com duração equivalente à suspensão contratual, mediante previsão em

convenção ou acordo coletivo de trabalho e aquiescência formal do empregado, observado o disposto no art. 471 desta Consolidação

A suspensão do contrato de trabalho só se efetiva a partir data em que o empregado passa a receber, da Previdência Social, o auxílio-doença. Quer isso dizer que, sendo os primeiros quinze dias do afastamento por doença remuneradas integralmente, nesse período o contrato está interrompido e não suspenso, posto que esses dias são pagos pelo empregador..

Sendo aplicado nas situações previstas do artigo 476, o artigo 133 da CLT, que dispõe que o empregado não terá direito a férias quando, no curso do período aquisitivo, ocorre as seguintes situações;

Art. 133 - Não terá direito a férias o empregado que, no curso do período aquisitivo:

I - deixar o emprego e não for readmitido dentro de 60 (sessenta) dias subsequentes à sua saída;

II - permanecer em gozo de licença, com percepção de salários, por mais de 30 (trinta) dias;

III - deixar de trabalhar, com percepção do salário, por mais de 30 (trinta) dias, em virtude de paralisação parcial ou total dos serviços da empresa; e

IV - tiver percebido da Previdência Social prestações de acidente de trabalho ou de auxílio-doença por mais de 6 (seis) meses, embora descontínuos.

§ 1º - A interrupção da prestação de serviços deverá ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social.

§ 2º - Iniciar-se-á o decurso de novo período aquisitivo quando o empregado, após o implemento de qualquer das condições previstas neste artigo, retornar ao serviço.

§ 3º - Para os fins previstos no inciso III deste artigo a empresa comunicará ao órgão local do Ministério do Trabalho, com antecedência mínima de 15 (quinze) dias, as datas de início e fim da paralisação total ou parcial dos serviços da empresa, e, em igual prazo, comunicará, nos mesmos termos, ao sindicato representativo da categoria profissional, bem como afixará aviso nos respectivos locais de trabalho

Sendo durante o período aquisitivo das férias, o empregado fica afastado do trabalho, percebendo auxílio-doença do INSS por mais de seis meses.

Caso o afastamento do trabalho, embora superior a seis meses, recaia em períodos aquisitivos distintos, de forma que nenhum deles, isoladamente considerados, supere seis meses, o empregado não perde o direito as férias.

3.1 Licença Não Remunerada – Solicitado pelo Empregado

Tendo em vista que a legislação trabalhista não prevê a possibilidade de concessão da referida licença, recomenda-se que a empresa conceda-a somente quando houver expressa solicitação do empregado e que seja mencionado, na respectiva solicitação, o período de afastamento das atividades laborativas.

Quando a licença não for remunerada, no cálculo das férias será computado somente os meses trabalhados antes do afastamento do empregado e os meses trabalhados após o seu retorno, até completar o período aquisitivo onde irá adquirir o direito a férias (Artigos 129 e 130 da CLT).

Art. 129 - Todo empregado terá direito anualmente ao gozo de um período de férias, sem prejuízo da remuneração

Art. 130 - Após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção:

- I - 30 (trinta) dias corridos, quando não houver faltado ao serviço mais de 5 (cinco) vezes;
 - II - 24 (vinte e quatro) dias corridos, quando houver tido de 6 (seis) a 14 (quatorze) faltas;
 - III - 18 (dezoito) dias corridos, quando houver tido de 15 (quinze) a 23 (vinte e três) faltas
 - IV - 12 (doze) dias corridos, quando houver tido de 24 (vinte e quatro) a 32 (trinta e duas) faltas.
- § 1º - É vedado descontar, do período de férias, as faltas do empregado ao serviço.
 § 2º - O período das férias será computado, para todos os efeitos, como tempo de serviço.

Art. 130-A. Na modalidade do regime de tempo parcial, após cada período de doze meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção:

- I - dezoito dias, para a duração do trabalho semanal superior a vinte e duas horas, até vinte e cinco horas;
- II - dezesseis dias, para a duração do trabalho semanal superior a vinte horas, até vinte e duas horas;
- III - quatorze dias, para a duração do trabalho semanal superior a quinze horas, até vinte horas;
- IV - doze dias, para a duração do trabalho semanal superior a dez horas, até quinze horas
- V - dez dias, para a duração do trabalho semanal superior a cinco horas, até dez horas;
- VI - oito dias, para a duração do trabalho semanal igual ou inferior a cinco horas

Parágrafo único. O empregado contratado sob o regime de tempo parcial que tiver mais de sete faltas injustificadas ao longo do período aquisitivo terá o seu período de férias reduzido à etade.

Na hipótese de concessão de licença não remunerada ocorre a suspensão do contrato, que embora não extinto, não gera efeitos jurídicos, ou seja, o empregado, por determinado motivo, está autorizado a não prestar serviços e o empregador, por sua vez, também não está obrigado a pagar-lhe o respectivo salário.

Exemplo:

Admissão e Início do Aquisitivo	Último Dia Trabalhado	Licença Não Remunerada	Retorno ao Trabalho	Término do Aquisitivo Restante	Início de Novo Aquisitivo
10.03.1999	09.06.1999	10.06 a 09.09.1999	10.09.1999	09.06.2000	10.06.2000

3 meses

suspensão contratual
91 (dias)

9 meses

12 meses
trabalhados

4. Conclusão

A Licença não remunerada não previsto em lei, podendo ser concedida ou não pelo empregado, a pedido do empregado. Sua concessão, entretanto, acarreta a suspensão temporária de todos os efeitos do contrato de trabalho.

Independentemente do seu tempo de duração, não ocasiona a perda do direito a férias, mas somente **suspende a contagem do período aquisitivo**, cujo tempo de serviço deve ser complementado pelo empregado quando de seu retorno ao trabalho, com o cumprimento do período aquisitivo que ficou suspenso.

Sendo que a partir do dia seguinte ao termino do cumprimento do período aquisitivo restante, inicia-se a contagem de um novo período aquisitivo.

Com base no exemplo enviado neste posicionamento, entendo que o produto está executando o processo de forma correta, caso seja uma licença não remunerada solicitada pelo empregado.

5. Informações Complementares

Na visão dos processos junto ao ERP, poderão ter impactos o período aquisitivo dos funcionários.

"O conteúdo deste documento não acarreta a assunção de nenhuma obrigação da Totvs perante o Cliente solicitante e/ou terceiros que porventura tiverem acesso ao material, tampouco representa a interpretação ou recomendação da TOTVS sobre qualquer lei ou norma. O intuito da Totvs é auxiliar o cliente na correta utilização do software no que diz respeito à aderência à legislação objeto da análise. Assim sendo, é de TOTAL RESPONSABILIDADE do Cliente solicitante, a correta interpretação e aplicação da legislação em vigor para a utilização do software contratado, incluindo, mas não se limitando a todas as obrigações tributárias principais e acessórias."

6. Referências

- http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm
- http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8213cons.htm

7. Histórico de alterações

ID	Data	Versão	Descrição	Chamado
FL	11/04/2014	1.00	Licença Não Remunerada	TPCMSQ