



RT INFORMA



Principais licenças remuneradas do emprego previstas em lei

Diversas leis criaram, ao longo dos anos, permissões de ausência de trabalhador ou trabalhadora de seu emprego sem prejuízo de sua remuneração, e sem que tais dias possam ser utilizados para dedução das férias, como previsto no artigo 131 da CLT. Tais ausências são conhecidas como licenças remuneradas.

A última licença criada pela [Lei 13.767](#), publicada em 18 de dezembro de 2018, foi a licença para realização de exames preventivos de câncer, a qual se soma a licenças tradicionais como as licenças maternidade e paternidade, nojo, gala, e outras.

Destaca-se que convenções e acordos coletivos de trabalho, e também normas internas da empresa podem criar outras possibilidades de licença remunerada.

Conheça abaixo as principais licenças remuneradas previstas em lei:

Licença maternidade ou gestante

A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias desde o seu afastamento do trabalho, o que pode ocorrer, mediante notificação da empregada ao empregador, entre o 28º (vigésimo oitavo) dia antes do parto e a ocorrência deste. Esse período de repouso pode ser aumentado, mediante atestado médico, em 2 (duas) semanas cada um (CLT, art. 392).

Durante a licença maternidade, a empregada receberá salário-maternidade pago pelo INSS. Em caso de morte da genitora, o cônjuge ou companheiro empregado terá direito a todo o período da licença-maternidade ou pelo tempo restante a que teria direito a mãe, exceto no caso de falecimento ou abandono do filho (CLT, art. 392-B)

Caso a empresa tenha aderido ao Programa Empresa-Cidadã (Lei nº 11.770/2008, regulamentada pelo Decreto nº 7.052/2009), a licença maternidade pode ser prorrogada por mais 60 (sessenta) dias, desde que a empregada a requeira até o final do primeiro mês após o parto. Nesse caso, a remuneração integral deverá ser paga pela empresa, e aquelas tributadas pelo regime de lucro real poderão deduzir o valor gasto com as remunerações do total do imposto devido (vedada a dedução como despesa operacional).

Licença-adoptante

Em caso de adoção ou guarda judicial para fins de adoção de criança ou adolescente, à empregada também será concedida a licença-maternidade de 120 (centro e vinte) dias. Caberá também ao cônjuge ou companheiro empregado a licença maternidade (ou o tempo restante), caso ocorra a morte da mãe (CLT, art. 392-A).

No caso de empregadas de empresas aderentes do programa Empresa Cidadã, o Decreto 7.052/2009 prevê a ampliação da licença na seguinte proporção: 60 (sessenta) dias, em caso de adoção ou guarda de criança de até 1 (um) ano de idade; II - 30 (trinta) dias, caso seja criança a partir de 1 (um) até 4 (quatro) anos de idade completos; e por 15 (quinze) dias, quando se tratar de criança a partir de 4 (quatro) anos até completar 8 (oito) anos de idade.

Licença-paternidade

Com o nascimento do filho, a licença a ser concedida pela empresa ao pai é de 5 (cinco) dias, conforme disposto na Constituição Federal (art. 7º, XIX e art. 10, §1º dos ADCTs). O artigo 473, III da CLT, que previa 1 (um) dia de licença remunerada na primeira semana após o nascimento do filho, foi superado pelos dispositivos constitucionais.

Caso a empresa tenha aderido ao Programa Empresa-Cidadã (Lei nº 11.770/2008, regulamentada pelo Decreto nº 7.052/2009), a licença-paternidade pode ser de prorrogada por mais 15 (quinze) dias, desde que o empregado a requeira até 2 (dois) dias úteis após o parto e comprove participação em programa ou atividade de orientação sobre paternidade responsável. Nesse caso, a remuneração integral deverá ser paga pela empresa, e aquelas tributadas pelo regime de lucro real poderão deduzir o valor gasto com as remunerações do total do imposto devido (vedada a dedução como despesa operacional). Essa prorrogação é garantida também ao empregado que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança.

Licença médica

Em caso de doença ou acidente (comprovado por atestado médico) que impeça o empregado ou a empregada de exercer o trabalho, deverá ocorrer o afastamento do trabalho. Durante os 15 (quinze) primeiros dias, a empresa deverá remunerá-lo normalmente. Caso o afastamento ultrapasse 15 (quinze) dias consecutivos, a partir do 16º (décimo sexto) dia passará a ser afastado pelo INSS (se cumprido o período de carência), recebendo então auxílio-doença (artigos 476 da CLT e 59 e 60 da Lei 8.213/91).

Caso o empregado seja afastado por motivo da mesma doença por mais de 15 (quinze) dias, em períodos não consecutivos dentro de um intervalo de sessenta (60) dias, a partir do 16º (décimo sexto) dia passará a acessar também o INSS, não sendo remunerado pela empresa a partir de então (Decreto 3.048/99, art. 75, §§ 4º e 5º).

Licença casamento (ou licença-gala)

Empregado ou empregada que se casa tem direito a até 3 (três) dias consecutivos de afastamento do trabalho, sem prejuízo do salário, a partir do dia do casamento civil (art. 473, II, da CLT).

Licença óbito (ou licença-nojo)

Em caso de falecimento do cônjuge, pais ou filhos, ou outro dependente declarado (comprovado mediante atestado de óbito), o empregado ou a empregada pode se afastar por até 2 (dois) dias consecutivos, sem prejuízo de seu salário (art. 473, I, da CLT).

Licença doação de sangue

A cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação de sangue voluntária, mediante comprovação da doação realizada, o empregado pode se afastar 1 (um) dia do trabalho sem prejuízo do salário (art. 473, IV).

Licença acompanhamento

Duas hipóteses distintas podem ser chamadas de licença acompanhamento. A primeira, a possibilidade de o empregado, por até 2 (dois) dias, se ausentar do trabalho para acompanhar consultas médicas e exames durante o período de gravidez da esposa ou companheira (CLT, art. 473, X). A segunda, de o empregado ou a empregada se ausentar por 1 (um) dia por ano para acompanhar o filho de até 6 (seis) anos em consulta médica (CLT, art. 473, XI). É necessário, em ambos os casos, apresentar o atestado de acompanhamento.

Licença Eleitor

São permitidos até 2 (dois) dias de ausência, consecutivos ou não, para o fim de se alistar como eleitor (CLT, art. 473, V). Além disso, mediante declaração da Justiça Eleitoral, os eleitores nomeados para compor as mesas ou juntas eleitorais, ou requisitados para auxiliar nos seus trabalhos, serão dispensados do trabalho, sem prejuízo do salário, pelo dobro de dias da convocação (Lei 9.504/97, art. 98).

Licença Juízo

O empregado ou empregada pode deixar de comparecer ao trabalho pelo tempo que se fizer necessário quando tiver que comparecer a juízo, por exemplo, para audiências. Deve-se destacar que nessa hipótese não se prevê licença por dias, mas pelo tempo utilizado, o que pode ser inferior a 1 (um) dia (CLT, art. 473, VIII).

Licença por Serviço Militar Obrigatório

Para cumprir as exigências do serviço militar obrigatório, em especial a obrigação do reservista de se apresentar anualmente para exercício de apresentação de reservas ou cerimônia cívica do Dia do Reservista, o empregado pode deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário (CLT, art. 473, VI).

Licença vestibular

Para realização de exames vestibulares para ingresso em estabelecimento de ensino superior, o empregado pode se ausentar nos dias correspondentes ao exame (art. 473, VII).



Licença Sindical

Terá licença remunerada o empregado ou empregada representante de entidade sindical que estiver participando de reunião oficial de organismo internacional do qual o Brasil seja membro. Essa licença dura o tempo que se fizer necessário para a atividade de representação (CLT, art. 473, IX).

Licença para realização de exames preventivos de câncer

A cada 12 (doze) meses de trabalho, o empregado ou a empregada pode se ausentar, desde que devidamente comprovado, por até 3 (três) dias para realização de exames preventivos de câncer (CLT, art. 473, XII).

RT INFORMA | Publicação da Confederação Nacional da Indústria - CNI | www.cni.com.br | Gerência Executiva de Relações do Trabalho - GERT | E-mail: rt@cni.com.br | Design Gráfico: Carla Gadêlha - Núcleo de Editoração CNI | Autorizada a reprodução desde que citada a fonte. Documento elaborado com dados disponíveis até janeiro de 2019.