

01/04/20

2ª EDIÇÃO

CONSIDERAÇÕES SOBRE  
A LICENÇA REMUNERADA  
E A PARALISAÇÃO PARCIAL  
OU TOTAL DOS SERVIÇOS  
DA EMPRESA

A emergência de saúde pública de abrangência internacional decorrente do coronavírus levou o Congresso Nacional a reconhecer o estado de calamidade pública pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20/03/2020, situação que autorizou os Estados da Federação a impor severas restrições às atividades econômicas.

O Poder Executivo adotou a Medida Provisória nº 927, de 22/03/2020, para dispor sobre medidas trabalhistas para enfrentar a situação. Entre estas medidas, contudo, não foram incluídas a possibilidade da redução do salário e da jornada de trabalho e nem tampouco a da concessão de licença remunerada ou da paralisação parcial ou total das atividades da empresa.

Fato incontestável é que as empresas estão sendo atingidas profundamente pela crise e muitas delas estão efetivamente impedidas, parcial ou totalmente, de trabalhar, sem saber exatamente o que fazer com seus empregados.

Já nos manifestamos sobre a possibilidade da redução do salário e da jornada de trabalho e agora o faremos sobre:

- a) a possibilidade de concessão de licença remunerada, e
- b) as decorrências da paralisação parcial ou total dos serviços da empresa.

Ambas as situações acima descritas, enquanto, por um lado, mantém o vínculo empregatício e garantem a percepção do salário do empregado, encontram, de outro lado, uma forma de, digamos, "compensar" o período não trabalhado com férias a serem adquiridas quando concluído o período aquisitivo em curso.

Dada a gravidade do cenário e a indefinição do prazo de duração das restrições às operações das empresas, estas estão efetivamente avaliando a possibilidade de conceder licença remunerada e, se impedidas parcial ou totalmente de operar, as consequências desta paralisação.

A leitura atenta da Consolidação das Leis do Trabalho vai nos revelar, no Capítulo IV (Das Férias Anuais) do Título II (Das Normas Gerais de Tutela do Trabalho), as seguintes disposições:

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

***I - ...;***

***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"; ...***

O texto da lei é de clareza meridiana e por consequência, de fácil compreensão.

Antes da adoção da Medida Provisória nº 927, antes citada, as duas hipóteses ora focadas se revelavam de grande utilidade prática, pois os prazos necessários para conceder férias aos empregados (30 dias) eram um verdadeiro impeditivo para a adoção desta possibilidade. A MP, em seus arts. 6º e 11, veio sabiamente reduzir tal prazo para apenas 48 horas.

Para encaminhar uma orientação às empresas sobre esta matéria, além da legislação já referida e transcrita em seu trecho mais importante, cabe mencionar e transcrever, ainda, por absolutamente relevantes, as novas disposições da Lei de Modernização Trabalhista, que alteraram diversos artigos da CLT.

Em face de todo o exposto, conclui-se que, com amparo no art. 133, II e III, do Diploma Consolidado é possível ajustar redução de salário e de jornada, atendidos os seguintes requisitos:

- 1. Celebrar o ajuste mediante convenção coletiva de trabalho ou acordo coletivo de trabalho;*
- 2. O percentual de redução do salário e da jornada pode ser superior a 25%;*
- 3. O prazo de duração pode ser vinculado à situação de emergência e de calamidade pela qual estamos passando, e*
- 4. O instrumento normativo deve assegurar a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o seu prazo de vigência.*

## **Imprevisibilidade**

Para uma situação como esta, nada mais justo do que uma redução de 50% (cinquenta por cento) no salário e na jornada.

Todavia, antecipando pergunta que certamente será formulada, como a situação de emergência e de calamidade levou as autoridades a impor medidas para restringir a propagação do novo coronavírus, adotando o isolamento social e impedindo a aglomeração de pessoas, muitas empresas paralisaram parcial ou totalmente suas atividades.

## **CLÁUSULA TERCEIRA – SITUAÇÃO DE EMERGÊNCIA**

Considerando a pandemia do coronavirus e as orientações das autoridades governamentais e sanitárias, e diante dos cuidados necessários para evitar a propagação do COVID-19;

Considerando a Lei Federal nº 13.979, 06/02/20, que dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do surto do novo coronavirus;

Considerando a grave crise que afeta o país em decorrência da pandemia, com a dificuldade de circulação de pessoas e veículos de transporte coletivo urbano municipal;

Resolvem aditar a Convenção Coletiva de Trabalho 2020, prevendo a concessão de licenças remuneradas ou paralisações parciais ou totais dos serviços da empresa, na forma da lei, o que não causará qualquer alteração nos períodos aquisitivos de férias dos empregados.

## **CLÁUSULA QUARTA – LICENÇA REMUNERADA**

Pelas razões expostas, em caráter excepcional, no período de 19 de março de 2020 a 30 de junho de 2020, poderão as empresas, com fundamento no art. 133, II e III, da CLT, adotar um dos seguintes procedimentos:

1. conceder quantas licenças remuneradas forem necessárias aos seus empregados, com a

compensação futura em férias vencidas ou vencendas (art. 133, II, da CLT), ou  
2. paralisar parcial ou totalmente os serviços da empresa, quantas vezes for necessário, deixando os empregados de trabalhar, com percepção do salário.

1º Não haverá qualquer prejuízo financeiro aos empregados por conta de qualquer um destes procedimentos especiais, ficando garantido o pagamento normal dos salários, nos termos legais.

2º As empresas poderão fazer cessar qualquer das licenças remuneradas ou paralisações, a qualquer tempo, devendo os empregados retornar imediatamente às suas atividades.

3º Ao término do período previsto no caput, o somatório dos dias efetivamente gozados em cada um dos períodos de licença ou de paralisação, será objeto de compensação futura com férias vencidas ou vencendas. Além desta possibilidade, compensação com férias, poderão também as empresas, pelo período de até 24 (vinte e quatro) meses, compensar dias efetivamente gozados com feriados ou com débitos em banco de horas.

4º Em caso da continuidade das restrições decorrentes da pandemia por um período maior que o estipulado no caput, as partes voltarão a negociar em busca da melhor solução para todos os envolvidos.

Por último, recomendamos às empresas que necessitem promover a redução de salários e de jornada, que procurem seu sindicato empresarial para negociar a situação em benefício das categorias profissionais e patronais interessadas, porquanto na dificuldade a união de todos a todos fortalece.

Permanecemos à disposição para quaisquer questionamentos ou desdobramentos.



[www.juchem.com.br](http://www.juchem.com.br)



[juchemadvocacia](#)



[Juchem Advocacia](#)

[www.juchem.com.br](http://www.juchem.com.br)

