

FALTAS JUSTIFICADAS

A legislação trabalhista admite determinadas situações em que o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário.

As dispensas legais são contadas em dias de trabalho, dias úteis para o empregado.

Quando a legislação menciona "consecutivos", este é no sentido de sequência de dias de trabalho, não entrando na contagem: sábado que não é trabalhado, domingos e feriados.

Exemplo : *Falecimento do pai do empregado na quinta-feira à noite, este empregado não trabalha aos sábados, então poderá faltar, sem prejuízo do salário, a sexta-feira e a segunda-feira.*

FALTAS ADMISSÍVEIS

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário:

Com prazo previsto pela legislação

- _ até 2 (dois) dias consecutivos em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social, viva sob sua dependência econômica;
- _ até 3 (três) dias consecutivos em virtude de casamento;
- _ por 5 (cinco) dias em caso de nascimento de filho, no decorrer da primeira semana (licença-paternidade);
- _ pelo período de 120 (cento e vinte) dias de licença-maternidade ou aborto não criminoso;
- _ pelo período de 15 (quinze) dias no caso de afastamento por motivo de doença ou acidente de trabalho, mediante atestado médico e observada a legislação previdenciária;
- _ por 1 (um) dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada;
- _ até 2 (dois) dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva;

Pelo prazo que se fizer necessário

- _ no período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar referidas na letra "c" do art. 65 da Lei nº 4.375, de 17 de agosto de 1964 (Lei do Serviço Militar);
- _ quando for arrolado ou convocado para depor na Justiça ou pelo tempo necessário quando tiver que comparecer em juízo;
- _ faltas ao trabalho justificadas a critério do empregador;
- _ paralisação do serviço nos dias que, por conveniência do empregador, não tenha havido trabalho;
- _ período de afastamento do serviço em razão de inquérito judicial para apuração de falta grave, julgado improcedente;
- _ durante a suspensão preventiva para responder a inquérito administrativo ou de prisão preventiva, quando for impronunciado ou absolvido;
- _ comparecimento como jurado no Tribunal do Júri;
- _ nos dias em que foi convocado para serviço eleitoral;
- _ nos dias em que foi dispensado devido à nomeação para compor as mesas receptoras ou juntas eleitorais nas eleições ou requisitado para auxiliar seus trabalhos (Lei nº 9.504/97);

- _ os dias de greve, desde que haja decisão da Justiça do Trabalho, dispondo que, durante a paralisação das atividades, ficam mantidos os direitos trabalhistas (Lei nº 7.783/89);
- _ os dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior;
- _ as horas em que o empregado faltar ao serviço para comparecimento necessário como parte na Justiça do Trabalho (Enunciado TST nº 155);
- _ período de frequência em curso de aprendizagem;
- _ licença remunerada;
- _ pelo período de concessão das férias, computado este como tempo de serviço para todos os efeitos legais;
- _ atrasos decorrentes de acidentes de transportes, comprovados mediante atestado da empresa concessionária;
- _ a partir de 12.05.2006, por força da [Lei 11.304/2006](#), pelo tempo que se fizer necessário, quando, na qualidade de representante de entidade sindical, estiver participando de reunião oficial de organismo internacional do qual o Brasil seja membro ou quando convocado para atuar como conciliador nas Comissões de Conciliação Prévia; e
- _ outras faltas dispostas em acordos ou convenções coletivas da categoria profissional.

EXCEÇÃO – PROFESSOR

Os professores, nas faltas por motivo de casamento e falecimento, têm direito:

- _ a até 9 (nove) dias, por motivo de gala (casamento), ou de luto, em consequência de falecimento do cônjuge, pai, mãe ou filho.

FALTAS POR ACOMPANHAMENTO MÉDICO DE FAMILIAR

A legislação trabalhista não disciplina quanto ao abono de faltas em virtude de atestado de acompanhamento médico familiar (cônjuge, ascendentes, descendentes e etc.), tampouco se manifesta quanto à obrigatoriedade das empresas em recepcioná-lo.

Embora a legislação não se manifeste a respeito, se houver, em acordo ou convenção coletiva, em contrato individual de trabalho ou procedimento interno da empresa, cláusula que determine o abono de tais faltas, o empregador ficará obrigado a cumprir tal determinação.

Portanto, não havendo qualquer dispositivo previsto conforme comentado no parágrafo anterior, a princípio, a falta por acompanhamento médico de familiar poderá ser descontado do empregado.

É importante ressaltar que o procedimento interno, ainda que tácito, deverá ser respeitado e não poderá sofrer alteração unilateral, ou seja, se a empresa sempre adotou o procedimento de abonar as faltas por acompanhamento médico, por liberalidade, ainda que este procedimento não tenha sido por escrito, esta condição não poderá ser alterada, sob pena de ferir o disposto no [art. 468 da CLT](#), o qual veda qualquer alteração nas condições de trabalho que acarretem prejuízos ao empregado.

Fonte: Guia Trabalhista, com entendimento da Lei.