



Publicado em 02/03/2022 - 09:51

Faltar ao trabalho pode fazer empregado perder direito às férias; entenda

Quando o trabalhador perde os dias de descanso? A empresa pode decidir descontar as faltas do salário em vez das férias? Até quanto ele pode faltar? A empresa pode demitir o funcionário? Veja respostas de especialistas.

Por Marta Cavallini, g1

Os trabalhadores têm um limite de faltas para não perder direito às férias. Além disso, o empregador pode descontar do salário os dias não trabalhados caso o funcionário não justifique a ausência.

Quando o trabalhador perde os dias de descanso? A empresa pode decidir descontar as faltas do salário em vez das férias? Até quanto ele pode faltar? A empresa pode demitir o funcionário?

Veja as respostas dos advogados trabalhistas Cíntia Fernandes, sócia do escritório Aith, Badari e Luchin Advogados, Guilherme Pinheiro Conde, sócio do escritório Stuchi e Conde Advogados, Lariane Del Vecchio, do escritório Aith, Badari e Luchin Advogados, para essas e outras dúvidas.

Quando o trabalhador que falta pode perder o direito às férias?

De acordo com Cíntia Fernandes, a CLT estabelece uma progressiva redução das férias de acordo com o número de faltas injustificadas do empregado. Até 5 dias de faltas injustificadas, não haverá o reflexo nas férias, ou seja, o empregado continua tendo o direito aos 30 dias.

Contudo, a partir de 6 faltas injustificadas, o empregado terá uma redução proporcional nas férias e perderá o direito ao descanso anual a partir de 33 faltas injustificadas no trabalho, conforme estabelece o artigo 130 da CLT. As faltas não precisam ser consecutivas, ressalta a advogada.

Após cada período de 12 meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias na seguinte proporção:

- 30 dias: se faltar ao serviço até 5 vezes
- 24 dias: se tiver de 6 a 14 faltas
- 18 dias: se tiver de 15 a 23 faltas
- 12 dias: se tiver de 24 a 32 faltas
-

Conde ressalta que o trabalhador perde todo o direito às férias quando tiver mais de 32 faltas injustificadas durante o período de 12 meses.

“Não é permitida a permuta de dias de faltas pelos dias de férias, ou seja, de um dia de falta para um dia de redução do período de férias”, salienta Cíntia.

Até quantos dias o trabalhador pode faltar para não ter os dias descontados das férias?

Até cinco dias de faltas injustificadas não haverá o reflexo nas férias, ou seja, o empregado continua tendo o direito dos 30 dias em relação ao período de 12 meses trabalhado. A partir de 5 faltas injustificadas, inicia o desconto de maneira escalonada, conforme descrito acima.

Qual a diferença entre faltas justificadas e injustificadas?

Segundo Conde, a falta justificada acontece quando o trabalhador não comparece ao local de trabalho, porém, apresenta documento válido que comprova essa ausência, por exemplo, no nascimento do filho comprova com a certidão de nascimento, sendo este documento válido para justificar sua ausência, não acarretando nenhum tipo de desconto de salário ou nas férias.

A falta injustificada é quando o trabalhador não comparece ao local de trabalho e não tem documento válido para comprovar sua ausência, por exemplo, o trabalhador faltou para ir a uma consulta médica, porém não apresenta atestado comprovando seu comparecimento.

Cíntia explica que as faltas justificadas são aquelas autorizadas por lei, em que o empregado poderá deixar de comparecer ao trabalho sem prejuízo do salário, ou seja, receberá os dias de ausência como se tivesse trabalhado.

O artigo 473 da CLT enumera algumas hipóteses, como:

- licença médica,
- licença em razão de casamento,
- licença em razão de falecimento de familiar,
- doação de sangue,
- vestibular,
- alistamento militar,
- entre outras.

Já as faltas injustificadas são aquelas não autorizadas em lei ou que, se autorizadas pelo empregador, não implicam no pagamento de salário em relação ao período de ausência.

Lariane ressalta que as faltas justificadas são aquelas em que não pode haver prejuízo ao trabalhador, como as faltas em que estavam sob proteção do atestado médico, faltas em caso de casamento e óbito previstas na legislação. Já as injustificadas são aquelas que o funcionário faltou sem motivo relevante ou amparado pela legislação trabalhista ou convenção coletiva da categoria.

A empresa pode descontar as faltas do salário em vez das férias? O que é mais comum de acontecer?

De acordo com Cíntia, a falta injustificada por si só já dá direito ao empregador de descontar o respectivo dia no salário do empregado. Assim, além de o empregado não receber em relação ao dia que faltou injustificadamente, se as faltas superarem mais de 5 dias, terá a redução do período de férias. O desconto duas vezes no salário, isto é, pelo dia de falta e pelo reflexo nas férias, não tem previsão legal.

Para Lariane, a empresa pode descontar as faltas do salário, dos descansos semanais remunerados, da cesta básica de alimentos, caso tenha previsão legal, e das férias, assim como pode descontar somente do salário.

Para calcular o desconto das faltas injustificadas do salário, é preciso dividir a remuneração mensal por 30 e multiplicar o valor pelo número de faltas do funcionário. No caso de um trabalhador que ganha R\$ 1.500 e tenha três faltas sem justificativa, por exemplo, o desconto será de R\$ 150.

Além disso, o mês em que o empregado faltar mais de 15 dias não entrará no cálculo do 13º salário.

A empresa pode abonar as faltas?

De acordo com Cíntia, as faltas injustificadas dão direito ao empregador de descontar o dia do salário e das férias, a depender da quantidade de faltas. “Porém, não se trata de ato compulsório, de modo que o empregador tem a faculdade de descontar ou não. Caso não queira, pode sim abonar as faltas”.

Lariane aponta que a empresa pode abonar as faltas ou elas poderão ser compensadas com o banco de horas – mas, neste último caso, não poderão ser descontadas das férias.

Para Conde, a empresa deve abonar faltas justificadas – neste caso, o trabalhador não terá nenhum prejuízo financeiro, uma vez que a falta foi justificada.

A empresa pode aplicar outras penalidades antes de descontar do salário ou das férias?

Para Cíntia, as faltas injustificadas podem levar a penalidades como advertência, suspensão e extinção do contrato de trabalho por justa causa. “Nesse caso, é importante analisar o contexto e o comportamento do empregado frente às orientações do empregador, com base nos princípios da proporcionalidade e razoabilidade”, diz.

A empresa pode demitir o funcionário que falta ao trabalho? Inclusive por justa causa?

De acordo com Cíntia, é possível a dispensa do empregado por justa causa em razão de faltas injustificadas, tendo em vista que podem caracterizar atos de indisciplina, insubordinação, desídia (negligência) e até mesmo de abandono de emprego, a depender do contexto e da quantidade de faltas.

“Contudo, é importante que a dispensa do empregado por justa causa preceda de prévia advertência, suspensão e, caso o empregado continue reiterando a conduta, a extinção do contrato de trabalho por justa causa, a fim de que não sejam aplicadas penalidades desproporcionais ao ato praticado”, diz a advogada.

“O funcionário pode sofrer inúmeras sanções disciplinares por falta injustificada, advertência verbal, advertência formal, suspensão e também a dispensa por justa causa caso a situação seja rotineira”, aponta Conde.

<https://g1.globo.com/trabalho-e-carreira/noticia/2022/02/26/faltar-ao-trabalho-pode-fazer-empregado-perder-direito-as-ferias-entenda.ghtml>

Veículo: Online -> Portal -> Portal G1