

O que a lei diz sobre faltas justificadas? Descubra aqui

Você sabe como é a lei quanto a faltas justificadas? Imprevistos acontecem rotineiramente. E, muitas vezes, interferem na rotina de trabalho. Afinal, pode ser necessário se ausentar para resoluções de problemas, questões diversas que fogem do controle do colaborador. Como fica a situação do funcionário e da [empresa](#) nessas situações?

A legislação prevê determinadas faltas justificadas, ou seja, são permitidas por lei e não interferem nas relações entre colaborador e empregador, protegendo-o de possíveis sanções que poderiam ser aplicadas nessas situações.

Confira, portanto, o que a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) diz sobre essas situações.

O que são consideradas faltas justificadas?

São consideradas faltas justificadas aquelas em que o trabalhador necessita se ausentar do local de trabalho por motivos de força maior, que possa ser comprovado por meio de documento, ou por meio de justificativas verbais, podendo ser aceitas ou não pelo empregador. As faltas podem ser de um período diário ou com menor duração.

Quais são as implicações dessas faltas para o colaborador?

Quando as faltas são justificadas ou admissíveis, de acordo com o corpo da lei, não há desconto do dia de trabalho no salário. Há alguns tipos de faltas justificadas, segundo a CLT, que podem ser cometidas dentro dessa situação:

1. falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que seja dependente do colaborador, declarado em sua carteira de trabalho e/ou previdência social (2 dias consecutivos);
2. casamento (3 dias consecutivos);
3. nascimento de filho, no decorrer da primeira semana (5 dias);
4. doação voluntária de sangue devidamente comprovada (1 dia a cada 12 meses de trabalho);
5. para se alistar como eleitor (2 dias consecutivos);
6. período para cumprir exigências do Serviço Militar (o tempo que for necessário);
7. para realização de exames de ingresso em estabelecimento de ensino superior, devidamente comprovado (apenas no dia de aplicação da prova);
8. tempo que tiver que comparecer em juízo (o tempo que for necessário);
9. quando for representante de entidade sindical e estiver participando de reunião oficial de organismo internacional do qual o Brasil seja membro (pelo tempo que for necessário);
10. acompanhar consultas e exames complementares durante período de gravidez de esposa ou companheira (até 2 dias);
11. acompanhar filho de até 6 anos em consulta médica (1 dia por ano);
12. realizar exames preventivos de câncer, devidamente comprovado (3 dias em cada 12 meses);
13. aborto nos casos previstos em lei (2 semanas);
14. licença maternidade (120 dias).

Também há outras situações previstas em outras leis, como as paralisações por greve, nomeação de mesas receptoras ou juntas eleitorais, além dos casos de convenções coletivas abordarem o tema.

O que a lei diz sobre as faltas por enfermidade?

As faltas por [doenças](#) e enfermidades também podem ser consideradas justificadas, desde que devidamente registradas em [atestado médico](#), ou seja, é preciso comprovar que a pessoa realmente ficou doente.

Além disso, há limitações: as faltas não são descontadas nos primeiros 15 dias de enfermidade. Após

esse período, entram as regras sobre o auxílio-doença, previstas na lei da Previdência Social.

O que acontece para o trabalhador que comete faltas injustificadas?

A CLT prevê que, por motivos razoáveis, mesmo que não estejam no rol de faltas justificadas, não há uma violação do dever de assiduidade, de forma que o trabalhador não possa ser demitido por justa causa nessas situações.

Nesses casos, vale o bom-senso. Caso se exceda o limite aceitável, o empregador poderá fazer jus ao definido por lei no que concerne as demissões por ausência no local de trabalho.

A legislação ampara o trabalhador nos casos de faltas justificadas e em casos de enfermidade, de forma que por motivos de força maior, o funcionário não fique fragilizado perante o empregador. Por isso, é essencial ficar atento aos casos previstos em lei.

Também é fundamental compreender quais são as doenças ocupacionais mais frequentes e que podem levar ao afastamento justificado do seu colaborador. Leia [nosso artigo sobre o assunto](#) e se informe.