

DEPARTAMENTO PESSOAL

SUMÁRIO

1-	SALÁRIOS	3
2-	FALTAS JUSTIFICADAS	17
3-	FALTAS INJUSTIFICADAS	27
4-	FÉRIAS	43
REFERÊNCIAS		

1- SALÁRIOS

Salário ou **remuneração** é o conjunto de vantagens habitualmente atribuídas aos empregados, em contrapartida de serviços prestados ao empregador, em quantia suficiente para satisfazer as necessidades próprias e da família. Por outro lado, o salário na visão da gestão de pessoas da empresa, pode ser considerado como custo de aquisição e manutenção de recursos humanos, assim, denominado de despesa de pessoal. Já na contabilidade os salários são lançados na folha de pagamento. Segundo alguns juristas, existe algumas diferenças entre os termos salário e remuneração no direito do trabalho brasileiro. O salário diz respeito apenas ao pagamento em dinheiro, e a remuneração engloba também as utilidades, como alimentação, moradia, vestuário, e outras prestações *in natura*, como por exemplo a gorjeta.^[1] Segundo a Consolidação das Leis do Trabalho, salário é o valor pago como contraprestação dos serviços prestados pelo empregado, enquanto remuneração engloba este, mais outras vantagens a título de gratificação ou adicionais. A distinção entre as duas deve ser feita, pois enquanto algumas verbas como o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, férias e o 13º Salário são calculados pela remuneração, outras como adicional noturno e o repouso semanal remunerado são calculados pelo salário.¹

Histórico

O trabalho antigamente era pago em proteção, abrigo ou em mercadoria, esta mercadoria por sua vez, era o sal. Salário deriva do latim *salarium*, que significa "pagamento de sal" ou "pelo sal". O termo vem do antigo Império Romano, pelo fato que o sal valia como seu peso em ouro, pois ele era antigamente uma das poucas maneiras para preservar a carne.:³



Os moradores de Lisboa tem um dos maiores salários médios de Portugal^[4]

Determinação do salário

Nas sociedades capitalistas, salário – ou capital variável no conceito de Marx – é o preço oferecido pelo capitalista ao empregado pelo aluguel de sua força de trabalho por um período determinado, geralmente uma semana ou um mês, ou por unidade de produção.

Sendo o trabalho humano também uma mercadoria, o salário está sujeito às leis da oferta e da procura de trabalho, de forma análoga aos preços. No entanto, pela própria lógica de funcionamento do sistema capitalista, os salários tenderiam a ser, cada vez mais, salários de sobrevivência, garantindo ao menos a reprodução da força de trabalho – do contrário, o capitalista não teria lucro.^[5]

Segundo os economistas neo-clássicos, os salários são determinados pela produtividade marginal do trabalho.

Salário real e salário nominal

- **Salário Nominal** é o salário medido em quantidade de moeda, no padrão monetário vigente.
- **Salário Real**: é o salário medido em termos de poder de compra (de bens e serviços) do salário nominal, em um dado período. Se há uma alta geral de preços dos bens e serviços (inflação), sem que os salários subam na mesma proporção e no mesmo ritmo, o poder de compra do salário nominal cai, isto é, o salário real diminui.

Sistema de pagamento

- **Salário por unidade de tempo**: é pago em razão com o tempo que o trabalhador fica a disposição do empregador. Neste método tem que levar em conta, as horas e minutos em que o trabalhador ficou à disposição, porém não necessitando de gerar resultados.
- **Salário por produção**: é pago de acordo com a quantidade produzida pelo trabalhador, ou seja, sem considerar o tempo gasto. Envolve os conjuntos de

incentivos e prêmios de produção, como por exemplo, pagamento de comissões. O propósito deste sistema é incentivar o aumento da produtividade.

- **Salário por tarefa:** é a combinação dos outros dois, o trabalhador tem uma jornada de trabalho e também está sujeito a quantidade produzida.

Salário mínimo

O salário mínimo pode ser definido como o menor salário pago de uma empresa a um funcionário, este por sua vez, é estipulado por lei e anualmente é feita uma reavaliação, onde é reajustado para conservar a capacidade de compra do cidadão.^[8]

O salário mínimo deve suprir as necessidades essenciais do trabalhador e da sua família, como alimentação, educação, saúde, moradia, transporte, entre outros, e este, é um direito civil do trabalhador.

Salário mínimo no Brasil

No Brasil o salário mínimo só foi incluso na constituição brasileira de 1934, na era do governo de Getúlio Vargas, pelo fato que, naquele instante estava acontecendo mudanças na economia brasileira que possibilitou transformações do País, porém só foi executado a partir de 1940. O salário mínimo no Brasil foi fundado em 1º maio de 1940, pelo Decreto-Lei 2.162, que tinha como propósito garantir o sustento de uma pessoa por um mês.

Foi incluído um programa de estabilização econômica no País com o Plano Collor no início da década de 90. Através de uma política preestabelecida, os salários e os preços passaram a ser ajustados após o cálculo da inflação. O Plano Real foi introduzido em 1994, com esse programa ocorreu um acréscimo no domínio aquisitivo das famílias de renda baixa, em virtude do declínio da inflação. No período de 1997 houve algumas modificações salariais dentro das organizações, estas mudanças foram por categorias, e assim, os sindicatos estipularam o piso salarial no domínio das bases. A desigualdade no Brasil é estimada como uma das mais elevadas do mundo.^[9]

Piso Salarial

Piso salarial caracteriza como um menor salário que o trabalhador pode receber em sua categoria profissional específica. O piso salarial é estabelecido na data-base da

categoria e determinado por um acordo ou convenção coletiva de trabalho resultado de negociação entre as partes. O procedimento que resulta na assinatura de um acordo ou convenção coletiva - também conhecidos por instrumentos normativos - é chamado de negociação coletiva. Os acordos e convenções coletivas de trabalho estipulam compromissos e normas entre as partes, que devem ser respeitada durante sua vigência.

Histórico

A Lei n. 11.738/2008, que implantou o Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN), com vistas à regulamentação da carreira e da remuneração dos profissionais da educação básica no Brasil. Considera-se que a promulgação da Lei n. 11.738/2008 representa um momento histórico de união das lutas a favor de melhores condições de trabalho e de remuneração dos trabalhadores em educação do país. Com isso, considera-se um processo que se passa no século XIX e que só teve efeito na primeira década do século XXI, porque as condições objetivas e subjetivas tornaram uma prática real. Todavia, foi com a elaboração e a promulgação da Constituição Federal de 1988 que os pedidos pela valorização do magistério se transformaram em perspectivas jurídico-legais, dado o contexto econômico, social e político que circulou tal processo e que propiciou condições materiais e ideológicas para a reconstituição das relações entre sociedade e Estado. Essa redefinição, pela concepção constitucional que se instalava, teve a possibilidade de se construir o chamado Estado de direito democrático social. Reestruturou, para a sociedade brasileira, eleições diretas para o chefe do executivo nacional, após 21 anos de ditadura civil militar no país, época em que foi marcada pela 'limitação' dos direitos políticos. Aconteceu que o projeto de nação vencedor naquele instante histórico alocava a crise do capital no âmbito do Estado. Frente a esta situação, o Estado, que havia até então sido chamado a resolver a crise do capital que se alarmou em 1929, agora era convidado a retirar sua intervenção da economia. Considera que a intervenção do Estado na economia foi justamente o que passou a ser alvo das críticas do pensamento neoconservador.

Ajudas de custo

As ajudas de custo não constituem uma forma pagamento de natureza salarial. A sua finalidade passa por ressarcir despesas relacionadas com o cumprimento de

determinada função, que por sua vez, estará associada a um determinado contrato de trabalho^[11]. No entanto, as ajudas de custo, são frequentemente usadas como forma de mascarar parcelas de natureza salarial por parte das empresas. O motivo prende-se, essencialmente, com o pagamento de menores impostos e respectiva fiscalidade que lhe está associada ^[12].

DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO

O **décimo terceiro salário**, **gratificação** ou **subsídio de Natal** é uma gratificação instituída em alguns países a ser paga ao empregado ou funcionário. O seu valor, embora variável, é geralmente aproximado ao de um salário mensal, podendo ser paga em uma ou mais prestações, de acordo com a legislação laboral de cada país.

Brasil

Instituído no governo de João Goulart por meio da Lei 4.090, de 13 de julho de 1962, regulamentada pelo Decreto 57.155, de 3 de novembro de 1965 e alterações posteriores. Deve ser paga ao empregado em duas parcelas até o fim do ano, no valor corresponde a um doze avos (1/12) da remuneração para cada mês trabalhado. O pagamento deve ser feito como referência ao mês de dezembro.

Cálculo

A base de cálculo da remuneração é a devida no mês de dezembro do ano em curso ou a do mês do acerto rescisório, se ocorrido antes desta data e deverá ser considerado o valor bruto sem dedução ou adiantamento. Ao contrário do cálculo feito para férias proporcionais, o décimo terceiro é devido por mês trabalhado, ou fração do mês igual ou superior a 15 dias. Desta maneira, se o empregado trabalhou, por exemplo, de 1º de janeiro a 14 de março, terá direito a 2/12 (dois doze avos) de 13 o. proporcional, pelo fato da fração do mês de março não ter sido igual ou superior a 15 dias. Desta forma, o cálculo é feito mês a mês, observando sempre a fração igual ou superior a 15 dias.

Polêmica sobre as semanas não remuneradas

Desde 2012 vem circulando nas redes sociais a teoria de que o cálculo é baseado no total de semanas que existem no ano: normalmente os empregados recebem o salário baseado em quatro semanas trabalhadas no mês, mesmo para meses que possuem 5 semanas. Ou seja, em um mês de cinco semanas o empregado recebe ao fim do mês apenas quatro semanas, essa outra semana fica "reservada" pelo governo e é devolvida ao empregado ao fim do mês^[1].

Entretanto, conforme o artigo 64 da CLT^[2], o cálculo do salário do empregado mensalista não tem nenhuma relação com a quantidade de semanas existentes no mês. O valor do salário do mensalista é calculado considerando-se a quantidade de dias (a regra é considerar 30 dias por mês). Por isso, não existe respaldo legal nem teórico para esta ideia de que o décimo terceiro salário seria uma recomposição do pagamento das semanas que foram acumuladas durante o ano. O décimo terceiro salário é um benefício conquistado pouco a pouco pelos trabalhadores.

Pagamento

A Lei 4.749, de 12 de agosto de 1965, que dispõe sobre o pagamento do décimo terceiro, determina que o adiantamento da primeira parcela, correspondente a metade do salário devido ao empregado no mês anterior, seja paga entre os meses de fevereiro até o último dia do mês de novembro (30 de novembro). Já a segunda parcela deve ser quitada até o dia 20 de dezembro, tendo como base de cálculo a remuneração deste mês, descontado o adiantamento da primeira parcela.

O empregado tem o direito de receber o adiantamento da primeira parcela junto com suas férias, desde que o requeira no mês de janeiro do ano correspondente.

O empregador não está obrigado a pagar o adiantamento do décimo terceiro a todos os empregados no mesmo mês, desde que respeite o prazo legal para o pagamento, entre os meses de fevereiro a novembro. O pagamento de parcela única usualmente feito no mês de dezembro é ilegal, e está sujeito a pena administrativa.

A gratificação de Natal será ainda devida na extinção do contrato por prazo determinado, na cessação da relação de emprego por motivo de aposentadoria, e no pedido de dispensa pelo empregado (independente do tempo de serviço), mesmo

ocorrendo antes do mês de dezembro. Na rescisão contratual por justa causa o empregado não terá direito ao décimo terceiro proporcional correspondente.

Empregados com salário variável

Para os empregados que recebem salário variável ou por comissão, o Decreto regulamentador determina cálculo diferente, inclusive sendo o acerto final feito até o dia 10 de janeiro. No entanto não é conveniente que a empresa efetue o pagamento dessas diferenças após o 5º dia útil, posto que a legislação do trabalho (CLT) é clara no sentido de que o pagamento de salário deve ser efetuado até o 5º dia útil. E por esta ser regulada por lei, deve-se segui-la vez que o decreto está hierarquicamente abaixo da lei. (veja o texto legal do Decreto 57.155, artigo II e parágrafo único, e parágrafo I do artigo III, na seção de Legislação abaixo). As faltas legais e as justificadas não podem ser deduzidas para os empregados que recebem salário variável.

Descontos

Relativo ao INSS

O desconto relativo ao INSS no décimo terceiro salário segue a mesma tabela que os demais salários, tendo por base o valor do décimo terceiro salário.

Relativo ao IRPF

O desconto relativo ao Imposto de Renda de Pessoa Física(IRPF) segue a tabela de descontos progressivos da Receita federal. A diferença para os demais meses, é que o décimo terceiro salário é tributado exclusivamente na fonte, o que significa que o imposto de renda na fonte relativo ao 13º salário não pode ser compensado na declaração anual.^[3] As deduções sobre o salário bruto, para formar a base de cálculo do IR, são as mesmas que a dos outros meses.^[4] A diferença de tributação deste salário para os demais é que como não há ajuste, valores que normalmente podem ser devolvidos, como o caso de gasto com educação e saúde, não serão devolvidos.

FGTS

O Fundo de Garantia por Tempo de Serviço FGTS é recolhido em cima do 13º salário, no mesmo valor de 8% do salário bruto, e depositado na Caixa Econômica Federal, e na mesma forma que os demais meses, não há qualquer desconto para o empregado.

14º e 15º salários

Há uma prática no parlamento brasileiro do pagamento de um 14º e por vezes de um 15º salário (para quem exerceu no mínimo três quartos das sessões, pago em dezembro de cada ano), também *verba do paletó*. A prática começou a partir da década de 40, e era relacionada ao conceito de representação, como uma ajuda de custo, que era pago uma vez por ano e não chegava a 30% do salário. Neste contexto, a "representação" associava-se ao bem vestir. Entretanto, com o passar do tempo, os gabinetes que tinham em 1982 pouco mais de um servidor aumentaram de tamanho e com a adição de outros benefícios como a verba indenizatória e outros, parlamentares ganhavam mais em benefícios indiretos do que com o próprio salário, e a "verba do paletó" se incorporou de tal forma aos rendimentos dos deputados que se transformou em 14º e 15º salários.

A CAE (Comissão de Assuntos Econômicos) do Senado aprovou em 27 de fevereiro de 2013 o projeto para a extinção dos 14º e 15º salários pagos aos senadores e deputados federais mensalmente, exceto o pagamento de início e fim de mandato.^[6] O projeto de decreto legislativo (PDC 569/12) de autoria da Senadora Gleisi Hoffmann que foi aprovado pelo Senado, e promulgado pelo então presidente do Senado, Renan Calheiros e da Câmara, Henrique Eduardo Alves em 01 de março de 2013, assim extinguindo-o.^[6] Espera-se com a extinção gerar uma economia aos cofres públicos aproximadamente R\$27,5 milhões. O senador Cyro Miranda (PSDB-GO) protestou contra o que chama de "baixo salário" pago aos congressistas --que ganham mensalmente R\$ 26,7 mil, assim como o senador Ivo Cassol (PP-RO), que na semana passada suspendeu a votação do projeto ao afirmar que o "político no Brasil é muito mal remunerado", não estava presente na votação.^{[7][8]} Além do antigo salário mensal de R\$ 26,7 mil, cada senador recebe mensalmente R\$ 15 mil em verba indenizatória para despesas em seus Estados de origem, combustíveis e divulgação do mandato, entre outras finalidades. Também recebem cota de passagens aéreas para deslocamentos aos Estados e as despesas com telefone e Correios pagas pelo Senado.

É ou foi praticada em várias instâncias legislativas, como Assembleias Legislativas estaduais e mesmo Prefeituras (como a de Belo Horizonte). Após anos de prática, começou a ser questionada pela sociedade. Em alguns casos, foi extinta pela

própria casa, em outros foi questionada judicialmente, pelos Ministérios Públicos. Em Goiás, foi questionada via ADIN.

A Câmara Municipal de Manaus extinguiu em 19 de Fevereiro de 2013 extinguiu o pagamento de 14º salário, o ‘auxílio paletó’ a seus vereadores através de proposta do vereador Mário Frota apresentada em 2 de abril de 2012, o que irá gerar uma economia aos cofres públicos aproximadamente R\$ 3,4 milhões. A ajuda de custo, no valor de R\$ 15 mil, é paga todo início de ano para cada um dos 38 vereadores. O projeto de lei, entregue à Diretoria Legislativa, sendo encaminhado à Mesa Diretora da CMM seguindo para a Comissão de Constituição e Justiça (CCJ). “Acho que é questão de bom senso. O Congresso já começou com a luta para acabar com o 14º e 15º salários. Não tem razão de se manter esse privilégio. É imoral”, disse Frota.

Um dos precursores em abdicar do 14º e 15º salários foi o deputado federal José Reguffe, que em 2011 foi proporcionalmente o mais bem votado do país com 266.465 votos, com 18,95% dos votos válidos do Distrito Federal, estreou na Câmara dos Deputados fazendo inimizadas. Abriu mão dos salários extras que os parlamentares recebem (14º e 15º salários), reduziu sua verba de gabinete e o número de assessores a que teria direito, de 25 para apenas 9. E tudo em caráter irrevogável. Além disso, reduziu em mais de 80% a cota interna do gabinete (o chamado “cotão”); dos R\$ 23.030 a que teria direito por mês, reduziu para apenas R\$ 4.600. Segundo os ofícios, abriu mão também de toda verba indenizatória, de toda cota de passagens aéreas e do auxílio-moradia, tudo também em caráter irrevogável. Sozinho, vai economizar aos cofres públicos mais de R\$ 2,3 milhões nos quatro anos de mandato. Se os outros 512 deputados seguissem o seu exemplo, a economia aos cofres públicos seria superior a R\$ 1,2 bilhão.

Portugal

Em Portugal o **subsídio de Natal** (ou **13º mês**) foi instituído durante o Estado Novo pelo governo de Marcello Caetano em 1972 através do decreto-lei 457/72.^[10] É pago pelo empregador ao trabalhador no mês de Dezembro o valor correspondente a uma remuneração mensal deste último. Inicialmente dirigido apenas aos funcionários públicos e com carácter excecional, foi posteriormente estendido à generalidade dos trabalhadores logo depois do 25 de Abril de 1974 pelo governo de Vasco Gonçalves

Outros países

Estados Unidos

Não existe 13º salário.^[11] No entanto, muitas empresas praticam a bonificação em dezembro, premiando funcionários com bônus salarial baseado no desempenho da empresa para o ano que se encerra.

México

É pago o valor de 30 dias de trabalho, a ser pago no dia 20 de Dezembro

Panamá

É pago o valor de um salário, a ser pago em três cotas, dia 15 de Abril, 15 de Agosto e 15 de Dezembro

Alemanha

Depende do sindicato e acordo. Não há uma regulamentação federal quanto ao tema, mas sim regras dependendo do trabalhador e do empregador. Por exemplo, no serviço público alemão, o empregado deve devolver o dinheiro, caso deixe a empresa até o dia 31 de Março do ano seguinte ocorreu Uma média dos valores pagos pode ser visto na tabela abaixo

Salário base	Percentual médio a receber
0 - 499€	26%
500 - 999€	25%
1000 - 1499€	19%
1500 - 1999€	13%

2000 - 2499€	8%
2500 - 2999€	4%
3000 - 3499€	2%
3500 - 3999€	1%
4000 ou mais	2%

[12]

Áustria

Depende de acordo coletivo, e é pago na sua maior parte a trabalhadores de menor renda.

Paraguai

É pago o valor igual a soma do recebido no ano (inclusive as comissões, horas extras, bonificações, e outros valores) dividido por 12.

TRABALHO ASSALARIADO

O **trabalho assalariado** é a relação de trabalho caracterizada pela troca da força de trabalho por salário. Difere-se das demais relações de trabalho por prescindir de relações de dependência extra-econômicas (na escravidão, por exemplo, o trabalhador é propriedade do senhor de escravos, enquanto na servidão o trabalhador está ligado à terra e é dependente do senhor de terra).

Pré-História

No chamado Período Paleolítico, os seres humanos viviam em pequenos grupos nômades, cuja organização é pouco hierarquizada.

O sistema de salário nesta época não existia nem tão pouco o dinheiro. No interior da tribo não havia trocas mercantis, mas o escambo era praticado nas relações entre diferentes grupos nômades.

Com o sedentarismo, ocorreu uma crescente hierarquização das sociedades, um sistema de castas (sacerdotes, guerreiros, artesãos e camponeses) se formou com base no trabalho escravo. Ainda há um amplo debate entre os estudiosos sobre o que causou essa hierarquização.

Idade Antiga

A Idade antiga surge com base no trabalho escravo, pois assim surgiram as primeiras civilizações. Dessa forma, os escravos eram grande parte da sociedade, porém, o trabalho assalariado passou então a ser comum nas relações de pequeno porte, como a contratação de alguém por um artesão, ou por um político. Por mais que estes últimos contratassem trabalhadores assalariados, eles raramente tinham chances de enriquecer-se apenas através deles, pois a riqueza era medida, sobretudo, pela posse de terra e de escravos.

Idade Média



Sistema Trabalhista Assalariado na Idade Média

Na Idade Média (feudalismo), a sociedade é totalmente transformada, e a servidão substitui em grande parte a escravidão, mas pode-se dizer que o trabalho

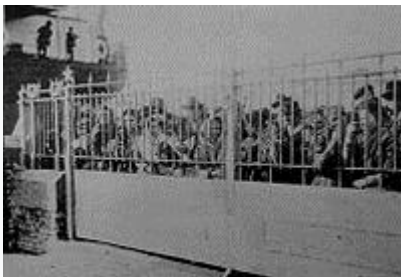
assalariado continue o mesmo: acordos entre pequenos empresários com pessoas comuns; riqueza medida pela posse da terra; e dificuldade de mobilidade social.

As camponesas trabalhavam muito: cuidavam das crianças, fiavam a lã, teciam e ajudavam a cultivar as terras. As mulheres com um nível social mais alto tinham uma rotina igualmente atribulada, pois administravam a gleba familiar quando seus maridos estavam fora, em luta contra os vizinhos ou em cruzadas à Terra Santa. Atendimento aos doentes, educação as crianças também eram tarefas femininas.

Idade Moderna

No início da Idade Moderna, o capitalismo comercial se desenvolveu em escala mundial com as descobertas marítimas e o trabalho escravo tornou-se novamente comum, principalmente nas colônias, no entanto pelos países europeus, cada vez é mais difícil encontrar escravos trabalhando nas cidades, embora no campo a servidão ainda predomine. Nas cidades europeias predomina o serviço livre e algumas vezes o assalariado. Movimentos filosóficos como Renascentismo e Iluminismo, apoiavam a facilidade de mobilidade social e tendiam a abominar a escravidão.

Idade Contemporânea



Italianos no Brasil: esperança de um trabalho assalariado digno.

Neste Período, basicamente dois fatores finalizarão a escravidão e a servidão e tornarão o trabalho assalariado o protagonista das relações de produção:

1. **Revolução Industrial**: com base na mão de obra livre decorrente do cercamento dos campos ingleses e a acumulação de capital nas mãos da nascente burguesia daquele país, criou a chamada classe operária (ou proletariado) e aumentou a produção. Expandiu-se no século XIX a outros países e fez com que países industrializados, como a Inglaterra,

incentivassem a abolição da escravidão para a ampliação dos mercados consumidores e de mão de obra;

2. **Revoluções burguesas**: revoluções como a Americana e a Francesa foram impulsionadas pelo iluminismo, que era contrário à escravidão.

2- FALTAS JUSTIFICADAS

Artigo 473 da CLT: entenda mais sobre as faltas justificadas



Segundo pesquisa revelada em um artigo do site de notícias BBC, 28% dos trabalhadores americanos se ausentaram do expediente alegando motivo de doença, embora a saúde deles estivesse em perfeitas condições. Nesses casos, os colaboradores não foram honestos, certo? Por outro lado, perante a lei, existem as faltas justificadas.

Mas que tipos de ausências são legítimos? Existem prazos para que o funcionário explique seu não comparecimento ao trabalho? Quais documentos devem ser apresentados? Para saber as respostas dessas perguntas, continue a leitura!

Quais são as faltas justificadas?

Segundo o artigo 473 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), algumas situações fundamentam a falta de um trabalhador ao serviço. Nessa lei, também é definido o número de dias em que tal ausência é permitida, de acordo com cada situação.

O período limite leva em conta apenas os dias trabalhados. Para entender melhor, digamos que um empregado receba dois dias de falta justificada: caso o primeiro caia na sexta-feira, ele só voltará ao trabalho na terça, visto que o fim de semana não é um dia de seu expediente.

Sendo assim, vejamos agora o que a lei encara como um não comparecimento justificado:

- falecimento de marido/esposa ou companheiro(a) de uma união estável, avó ou avô, filhos, netos, irmão(ã) e qualquer outra pessoa que viva sob a dependência econômica do funcionário — desde que essa situação esteja registrada na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), serão concedidos dois dias seguidos;
- em virtude de casamento (são permitidos até três dias);
- nascimento de um filho (dá direito a cinco dias de folga durante a primeira semana);
- licença-maternidade (120 dias);
- aborto não criminoso (duas semanas);
- doença ou acidente de trabalho (15 dias);
- doação voluntária de sangue (um dia por ano);
- alistamento como eleitor (dois dias).

Além das situações acima, foram incluídas mais duas na Lei nº 13.257/16. São elas:

- acompanhar a esposa ou companheira em consultas e exames médicos complementares durante o período de gravidez (concessão de até dois dias);
- levar um(a) filho(a) de até seis anos a consultas médicas (um dia por ano).

Entretanto, há circunstâncias em que o empregado pode se ausentar pelo tempo que for necessário, como:

- período de cumprimento do serviço militar;
- convocação para depor ou comparecer perante a justiça;
- folgas dadas pelo empregador;
- paralisação dos serviços pelo empregador;
- afastamento para apuração de um inquérito judicial grave, mas improcedente;
- replicação de um inquérito administrativo ou uma prisão preventiva, desde que seja absolvido;
- convocação para compor o grupo de jurados em um Tribunal do Júri;
- intimação para o serviço eleitoral;

- nomeação para fazer parte das mesas receptoras ou juntas eleitorais e auxiliar nos trabalhos nas eleições;
- dias de greve, por decisão da Justiça do Trabalho;
- período em que o funcionário estiver realizando provas de exame vestibular para ingressar em uma instituição de ensino superior;
- falta ao serviço por comparecimento necessário à Justiça do Trabalho;
- período de frequência em curso profissionalizante;
- licença remunerada;
- concessão de férias;
- atrasos por motivo de acidente de trânsito;
- quando o empregado for representante de entidade sindical e estiver participando de uma reunião oficial internacional de determinado órgão do qual o Brasil seja membro — ou caso seja chamado para servir como conciliador nas Comissões de Conciliação Prévia;
- outras ausências estabelecidas em acordos e convenções coletivas da categoria profissional do funcionário.

Há prazos para a justificativa?

A lei não define prazos para a entrega de documentos que expliquem uma falta do funcionário. Porém, as empresas costumam estabelecer um regimento interno que oficializa um período razoável para a apresentação das provas que fundamentam a ausência de seus colaboradores. No caso de faltas por motivo de saúde, normalmente é concedido um prazo de 48 horas para o retorno do funcionário ao trabalho.

Que documentos são necessários para a justificação?

Para comprovar uma falta ocorrida em razão de problemas de saúde, o trabalhador precisa apresentar um atestado médico. Nele, devem constar:

- o tempo de dispensa necessário para a recuperação do paciente;
- o diagnóstico;
- a assinatura e o carimbo do profissional;
- o número de registro do médico no Conselho Regional de Medicina (CRM).

Vale lembrar que, para o atestado ser aceito pela empresa, o médico deve ser indicado por ela — a não ser que a instituição permita que o empregado escolha o profissional. O mesmo se aplica a situações de tratamento odontológico, licença-maternidade e aborto não criminoso.

No caso de uma funcionária que obteve a guarda judicial de uma criança com o objetivo de adotá-la, será necessário apresentar um termo judicial expedido pelo órgão público autorizado. Do mesmo modo, aqueles colaboradores que forem convocados pelo Tribunal do Júri, chamados para o serviço militar e eleitoral ou intimados a comparecer perante a justiça devem exibir os documentos fornecidos pelos órgãos responsáveis.

Sendo assim, sempre será necessária uma comprovação para explicar a ausência ao serviço. Contudo, algumas empresas permitem que a pessoa preencha um termo de justificativa de falta ao trabalho caso não tenha nenhum documento probatório.

É possível demitir por justa causa em caso de não cumprimento das exigências?

A não apresentação de documentos que comprovem a falta de um trabalhador resulta na perda da remuneração diária e do dia de descanso concedido pela Lei nº 605/49. Porém, caso o empregado não compareça ao serviço repetidas vezes sem que haja justificativa para tal comportamento, o artigo 483 da CLT concede à empresa o direito de demiti-lo por justa causa. Isso porque o colaborador não cumpriu suas obrigações. Portanto, é muito importante que as companhias entendam bem as leis que regem suas relações com os funcionários. Em algumas situações, é necessário prezar pelo equilíbrio e pela razoabilidade.

Por que as empresas devem entender sobre as faltas justificadas?

Para que não sofram nenhuma penalidade trabalhista, as empresas devem atentar a todas as questões legais que envolvem as faltas justificadas. Inclusive, é necessário ter ciência dos casos em que o patrão está protegido de qualquer ação realizada por má-fé. Um exemplo clássico é a apresentação de atestados médicos falsificados. Comprovada a fraude, o colaborador pode ser dispensado por justa causa, conforme os termos estabelecidos no artigo 482 da CLT.

Vale lembrar que o crime de falsificação de documento público está previsto no artigo 297 do Código Penal. Nesse contexto, portanto, o indivíduo pode enfrentar um processo penal.

Quais são as dúvidas mais comuns sobre o assunto?

Faltas, abonos, atestados e justificativas costumam gerar muitas dúvidas. Separamos três delas para que você fique ligado!

A empresa é obrigada a aceitar qualquer atestado médico?

A regra diz que não. De acordo com a Lei Trabalhista nº 605, que estabelece o descanso semanal remunerado, existe uma espécie de ordem de preferência para que os atestados médicos possam ser aceitos:

1. previsão no artigo 473 e seu parágrafo único da CLT;
2. ausência do empregado devidamente justificada, a critério da administração do estabelecimento;
3. a paralisação do serviço nos dias em que, por conveniência do empregador, não tenha havido trabalho;
4. a ausência do empregado por até três dias consecutivos, em virtude do seu casamento;
5. a falta ao serviço com fundamento na lei sobre o acidente do trabalho;
6. a doença do empregado, devidamente comprovada.

Existe um limite de atestados?

A legislação trabalhista não estabelece um limite para o número de atestados que o colaborador pode apresentar ao longo do mês, do ano ou da duração do contrato de trabalho. Da mesma forma, não há uma quantidade máxima de atestados que possam ser entregues durante o período em que se labora para a empresa.

Atestado de frequência ao dentista tem a mesma validade do atestado médico?

Quando emergencial, esse tipo de atestado apresenta a mesma validade. Entretanto, se estiver relacionado a uma visita de rotina (que poderia ser realizada fora do horário de trabalho), tem a chance de ser recusado. Ou seja: tratamentos de saúde bucal configuram um problema de saúde e têm o mesmo efeito do atestado médico. Já procedimentos como limpeza ou clareamento não se enquadram nessa categoria.

Qual é o papel do setor de RH diante das faltas justificadas?

Nesse processo, o RH deve conceder uma advertência verbal no caso da primeira falta (ou atraso) não justificada. O procedimento precisa ser registrado por meio de um documento em que constem data, horário e motivo da advertência oral. Após a assinatura dos envolvidos, ele é arquivado pela empresa.

O colaborador deve ser informado de que a reincidência gera uma advertência escrita. Isso vale para quando a falta ou o atraso sem justificativa acontecer pela segunda vez. É importante deixar o indivíduo a par desse procedimento, para evitar conflitos.

A advertência escrita precisa ter duas cópias: uma fica arquivada e a outra é fornecida ao indivíduo. Também é necessário contar com a assinatura de duas testemunhas para comprovar que a empresa forneceu o registro por escrito, caso o trabalhador se negue a receber e guardar o documento.

Se continuar acontecendo, o processo deve se repetir até a suspensão do colaborador, com desconto na folha de pagamento. Suspensões e advertências são válidas por seis meses. Após esse prazo, não é possível aplicar a demissão por justa causa.

Quando contratantes e contratados se entendem, sendo que os dois lados envolvidos cumprem seus respectivos papéis e estão bem informados sobre as faltas justificadas, todos são beneficiados pelo amparo das normas jurídicas do trabalho. Como resultado, o ambiente interno da empresa fica mais leve e feliz!

As faltas justificadas depois da Reforma Trabalhista

As faltas justificadas são um direito do trabalhador, previsto na CLT, que foi modificado com a Reforma Trabalhista.

Um dos pontos que teve mudanças na Reforma Trabalhista, foram as faltas justificadas do art. 473 da CLT (Consolidações das Leis de Trabalho). As hipóteses de justificativa de faltas, que eram 9, passaram a ser 11.

Um ano depois da Reforma, ganhou mais um item, totalizando - hoje - 12 tipos de faltas justificadas.

As faltas justificadas são um direito do trabalhador e não podem ser descontadas de seu salário. Por isso, vale ficar atento a todas as possibilidades de justificativa, principalmente, se você é um gestor de RH.

E para que você não fique mais com nenhuma dúvida sobre esse assunto, segue abaixo o art. 473 da Lei 5.452 da CLT comentado pela nossa redação.

Art. 473 da CLT - Atualizada

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

I. 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;

Os ascendentes são toda a geração anterior do empregado, como pais, avós e bisavós. Os descendentes são toda a geração posterior, como os filhos, netos e bisnetos.

II. Até 3 (três) dias consecutivos, em virtude de casamento;

III. Por um dia, em caso de nascimento de filho, no decorrer da primeira semana;

Ressaltamos que será aplicado o art. 5 da Constituição Federal de 1988, que prevê **5 (cinco) dias**.

IV. Por um dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue, devidamente comprovada;

V. Até 2 (dois) dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva;

O trabalhador pode faltar até dois dias, sem necessidade de serem consecutivos, para confecção do 1º título de eleitor.

VI. 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);

A lei do Serviço Militar decreta que o Reservista deve apresentar-se, sempre quando convocado, no local e data informado. Desse modo, como não há a possibilidade de remarcar ou faltar, por lei, o Reservista terá sua falta justificada, em seu emprego.

VII. Nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior;

VIII. Pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a júízo;

IX. 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.

O que mudou para as faltas justificadas?

Os incisos X e XI, abaixo, foram incluídos no art. 473 da CLT na Reforma Trabalhista, pela lei nº 13.257 de 2016 e o último inciso, XII, em 2018, pela Lei nº 13.767. Conheça as **novas possibilidades** de justificativa de falta:

X. Até 2 (dois) dias para acompanhar consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez de sua esposa ou companheira;

O inciso cita “esposa ou companheira”, todavia, pode-se interpretar que deva usufruir dela, também, todo aquele que for genitor biológico, ainda que não tenha uma relação conjugal com a gestante.

XI. Por 1 (um) dia por ano para acompanhar filho, de até 6 (seis) anos, em consulta médica;

A medida pode parecer estranha, já que crianças de 7 anos também dependem dos pais para ir ao médico, contudo, passa a fazer sentido, quando pensamos que crianças menores de 6 anos adoecem com maior frequência.

XII. Até 3 (três) dias, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de realização de exames preventivos de câncer, devidamente comprovado.

Apesar de existir métodos preventivos simples, eficientes e de baixo custo para a prevenção do câncer, ainda são registrados no Brasil, milhares de óbitos por câncer da mama, câncer no útero e câncer da próstata, além dos outros tipos de câncer.

A lei pode ser uma forma de tranquilizar o trabalhador para fazer seus exames preventivos, sem ter prejuízo salarial.

Todas as justificativas de faltas, apresentadas acima, devem ser comprovadas por meio de documento legal ou atestado.

Faltas por motivo de doença

O Art. 6 da Lei Federal 605/49, garante que qualquer falta pode ser justificada por motivo de doença quando gera incapacidade laboral, desde que comprovada por atestado médico.

Nesse caso, deve ser apresentado um atestado médico com a identificação do paciente; tempo de dispensa; a assinatura com o carimbo do profissional e o número de registro do médico no Conselho Regional de Medicina (CRM).

Demissão por justa causa em caso de falta

Em casos de falta não justificada, o empregador pode ter seu salário descontado. Para demissão por justa causa, ele precisa cometer abandono de emprego, que se configura em várias faltas, consecutivas, sem nenhuma justificativa.

3- FALTAS INJUSTIFICADAS

Faltas Injustificadas no trabalho: Saiba quais são as previsões da lei!

Imprevistos acontecem na vida de qualquer pessoa e todos estamos sujeitos a enfrentar situações inesperadas. No ambiente de trabalho isso não é diferente. Independente do motivo, esses episódios podem acabar impedindo que o colaborador compareça na organização para cumprir sua jornada de trabalho em determinada data.

Quem é que nunca precisou consultar um médico ou resolver um problema familiar durante a jornada de trabalho, não é mesmo? Entretanto, para que as faltas injustificadas no trabalho não afetem a remuneração no dia do pagamento, o funcionário precisa estar atento a algumas regras.

É primordial apresentar um documento que comprove o motivo de ausência em determinada situação. Esse documento deve ser entregue ao setor responsável da empresa para que seja analisado, justificando ou não a falta.

Caso seu colaborador não tenha como comprovar o motivo de não comparecer na empresa, a falta é entendida como injustificada. Para que você entenda tudo sobre as faltas injustificadas no trabalho, preparei um artigo com os seguintes tópicos:

O que é uma falta injustificada?

A falta injustificada acontece quando o colaborador não comparece para cumprir sua jornada e também não apresenta uma das justificativas previstas em lei. Ou seja, o colaborador não tem como comprovar com um documento o motivo de sua ausência.

E, por esse motivo, quando a falta injustificada ocorre, o empregador tem a autorização legal para realizar o desconto na folha de pagamento do seu funcionário.

Entretanto, é importante sempre conversar com o gestor responsável para entender as políticas da empresa. A falta pode ser injustificada, mas caso o gestor autorize abonar, nada será descontado do seu salário.

Um exemplo disso é quando o funcionário avisa o gestor que precisa sair mais cedo para ir ao banco ou que vai se ausentar no dia seguinte devido a algum problema pessoal.

Nesse momento é essencial que o colaborador seja sensato e deixe seu gestor a par de suas atividades e problemas que afetam seu horário e produtividade. A comunicação dentro do ambiente de trabalho é primordial.

Você sabia que as faltas injustificadas recorrentes podem causar absenteísmo? Pois é. Vou te explicar sobre isso a seguir.

Funcionários que faltam constantemente e não apresentam justificativas geram uma situação de absenteísmo. Absenteísmo é um termo utilizado quando nos referimos a uma conduta faltosa prolongada e repetida de certos trabalhadores.

Vou falar mais sobre isso ainda neste artigo. Agora, veja o que a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) diz sobre as faltas injustificadas no trabalho.

Qual artigo da CLT fala sobre as faltas injustificadas?

Para garantir os direitos da organização e também do colaborador, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) dispõe diversas leis completas e detalhadas que devem assegurar e auxiliar ambos. Para isso, é de suma importância que a empresa e o funcionário sigam a lei a risca.

Você sabia que as faltas injustificadas no trabalho podem gerar demissão por justa causa ou até mesmo um desconto em seu Descanso Semanal Remunerado (DSR)? Veja o que Artigo 6 da Lei nº 605/49 diz:

Art. 6º “*Não será devida a remuneração quando, sem motivo justificado, o empregado não tiver trabalhado durante toda a semana anterior, cumprindo integralmente o seu horário de trabalho.*”

Nenhuma empresa deseja ter problemas com funcionários que faltam sem justificativa da mesma forma que nenhum funcionário quer receber a menos no fim do mês, não é mesmo?

Já para as faltas justificadas, o artigo 473 da CLT afirma que o colaborador não deve ter desconto em seu salário em alguns casos.

Entenda mais a seguir.

Quais são as faltas justificadas?

Existem situações específicas em que a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) entende como ausência legítima. Essas ausências são chamadas de faltas justificadas.

As faltas justificadas acontecem quando o colaborador não comparece para cumprir seu expediente, porém, apresenta um documento que comprova que sua ausência foi necessária.

A seguir, veja os tipos de faltas que o artigo 473 da CLT interpreta como justificada:

- Falecimento de parentes ascendentes ou descendentes;
- Casamento do colaborador;
- Nascimento do filho;
- Doação de sangue;
- Alistamento na Justiça Eleitoral;
- Obrigações ligadas ao Serviço Militar;
- Provas para ingressar no ensino superior;
- Comparecimento ao juízo;
- Representar o sindicato em encontros internacionais em nome do Brasil;
- Comparecer em consultas médicas da esposa ou companheira grávida;
- Acompanhar filho de até seis anos em avaliação médica;
- Realizar check-up preventivo de câncer.

Contudo, é preciso ter cuidado e estar atento às regras previstas na lei. Isso, visto que, na maioria dos casos citados acima, existe um limite de dias que o funcionário pode se ausentar da sua jornada de trabalho para executar atividades relacionadas a sua vida privada.

E também, existem diferentes previsões em convenções coletivas. Por isso, vale consultar a convenção da sua categoria para verificar se ela prevê algo diferente da legislação trabalhista.

Quantas faltas injustificadas o trabalhador pode ter em um mês?

Perante as leis vigentes na Consolidação das Leis do Trabalho, não existe um número definido de faltas injustificadas no trabalho. Isso pode variar dependendo da tolerância da empresa.

Vale lembrar que as faltas injustificadas no trabalho não são vistas com bons olhos pelos gestores da empresa. Em vista disso, as faltas podem atrapalhar o plano de carreira do empregado na organização.

Elas também afetam a reputação do funcionário e podem até prejudicá-lo em futuras empresas, principalmente se precisar de uma indicação de seu antigo gestor. Para tanto, também importante levar em consideração o que foi estipulado entre a empresa e seu funcionário no momento da contratação.

Para evitar qualquer tipo de problema é fundamental que, caso ocorra de se ausentar do trabalho por algum imprevisto, o funcionário esteja apto para justificar sua falta ao setor responsável.

Continue sua leitura para entender melhor!

Como as faltas devem ser justificadas?

É necessário que o funcionário apresente um documento que comprove sua falta em determinado dia. Esse documento deve declarar que o funcionário esteve realizando alguma atividade que está vigente no artigo 473 da CLT.

O funcionário deve entregar esse documento para o setor responsável por arquivar e registrar essa justificativa.

Quem é que nunca precisou entregar um atestado na empresa, não é mesmo? É muito comum que o colaborador entregue um atestado para o setor de Recursos Humanos ou Departamento Pessoal. Dessa forma, sua falta será abonada e ele não sofrerá nenhum tipo de desconto em seu salário.

No entanto, existem vários tipos de atestados que o colaborador pode apresentar para registrar sua justificativa. Vou esclarecer isso no próximo tópico.

Quais os tipos de atestado?

Um atestado médico serve para justificar a ausência integral do funcionário, comprovando que o mesmo não estava apto a comparecer na empresa em determinada data.

De acordo com o parágrafo 2 do Art. 6 da Lei nº 605/49, o atestado médico será válido se apresentar alguns requisitos. Para que você entenda melhor, listei os tópicos que a lei aborda:

- Atestado assinado e carimbado por um médico da previdência social do colaborador;
- Médico do Serviço Social do Comércio ou da Indústria;
- Médico da empresa;
- Médico servidor federal, estadual ou municipal;
- Médico da escolha do colaborador.

Simples de entender, né?

Você sabia que existe outra forma de apresentar uma justificativa de uma ausência no trabalho? Estou falando da Declaração de Comparecimento ou Declaração de Horas.

Veja a seguir.

Quando deve existir o desconto por falta?

Vale lembrar que as faltas injustificadas, como disse no início do texto, são aquelas que o colaborador não tem como comprovar o motivo de sua ausência no trabalho durante um certo período.

Para responder essa pergunta, você precisa entender que qualquer falta injustificada no trabalho pode ocasionar no desconto do salário. As faltas injustificadas no trabalho não estão previstas em lei. Ou seja, para que sejam abonadas, o colaborador irá depender das políticas e nível de tolerância da empresa.

Outra situação que também pode causar desconto na remuneração do trabalhador é quando o funcionário entrega uma Declaração de Comparecimento ou Declaração de Horas. Diferente do atestado médico, essa declaração justifica somente algumas horas de ausência do funcionário.

Um exemplo disso é quando o funcionário precisa sair para ir a alguma consulta médica durante a sua jornada de trabalho. Entretanto, para comparecer a essa consulta, ele não precisa se ausentar o dia todo.

E, para justificar a ausência, o funcionário precisa requisitar ao consultório uma declaração que justifica sua saída da empresa ao longo daquelas horas. Essa declaração pode ser concebida por qualquer profissional do consultório, ambulatório ou hospital.

Entretanto, nessa situação, a empresa não é obrigada a aceitar essa justificativa. Ou seja, a empresa está legalmente liberada a descontar do salário do funcionário. Mas,

como falei ao decorrer deste artigo, isso pode variar de acordo com o acordo feito entre o funcionário e a organização no momento da contratação.

Agora vamos descobrir como é feito o cálculo para essas faltas injustificadas.

Cálculos para faltas injustificadas

É importante que você entenda que as faltas injustificadas além de ocasionarem em um desconto na remuneração do funcionário, também provocam um déficit no Descanso Semanal Remunerado (DSR). O DSR é um direito do funcionário, conforme o Art. 67 da CLT.

O artigo afirma que o colaborador deve ter um descanso de 24h semanalmente. O repouso do funcionário deve acontecer em prazo semanal, normalmente aos domingos. Podendo haver exceções para estabelecimentos que tem a necessidade de funcionar nesse dia, como lojistas.

Como calcular o desconto da falta no salário

Como disse acima, a falta injustificada gera desconto na remuneração e também no Descanso Semanal Remunerado. Por esse motivo, existem dois cálculos a serem feitos. Entenda a seguir.

Para calcular a falta no salário você deve seguir três etapas. A primeira é descobrir o pagamento mensal que a empresa efetua ao funcionário. Para que fique mais claro, vamos supor que o salário do colaborador é R\$ 3.000.

Na segunda etapa, você deve dividir o valor da remuneração por trinta dias. Assim você vai ter o valor do salário de um único dia. Veja abaixo:

$$R\$3.000 / 30 \text{ dias} = R\$100.$$

A terceira e última etapa consiste em multiplicar o número de faltas no mês para saber o valor que será descontado. Imagine que o número de faltas injustificadas seja 3, basta multiplicar R\$100 x 3 faltas.

Com isso, concluímos que o valor a ser descontado na folha de pagamento desse funcionário é de R\$300.

Fácil de entender, né? Agora, entenda como é feito o desconto no cálculo de DSR.

Como calcular o desconto da falta no DSR

Como o nome mesmo diz, o Descanso Semanal Remunerado é quando o funcionário recebe uma remuneração mesmo em seu dia de folga. Entretanto, nos casos de faltas injustificadas, existe um desconto nessa remuneração.

Por mais que o funcionário tenha duas faltas em uma única semana, o desconto em seu DSR será de apenas um dia. Isso acontece, pois o DSR corresponde somente ao dia de descanso desse colaborador.

Para descobrir quanto deve ser descontado, você deve realizar somente as duas etapas do exemplo que dei no último tópico. São elas, respectivamente:

Primeiro, descubra o salário do colaborador. Novamente, suponho que o funcionário recebe R\$3.000 mensalmente.

A próxima etapa é dividir o salário por 30 dias.

$R\$3.000 / 30 = R\100 .

Ou seja, será descontado cem reais desse funcionário referente ao seu DSR.

Falta injustificada pode gerar demissão?

A resposta para essa pergunta é: sim, uma falta injustificada pode causar demissão. Isto significa que o empregador pode rescindir o contrato de trabalho de seu funcionário.

A demissão, nesse caso, pode variar dependendo da tolerância e políticas da empresa.

Falta injustificada pode levar a justa causa?

Sim. As faltas injustificadas podem causar demissão por justa causa.

De acordo com o Artigo 482 do Decreto Lei nº 5.452 da CLT, um dos motivos que provocam a demissão por justa causa é a desídia. A desídia no universo corporativo entendida como o desleixo do funcionário em relação ao desempenho de suas funções.

Acontece principalmente quando o colaborador comete repetidamente infrações leves. Essas infrações, quando acumuladas, ocasionaram na demissão por justa causa. As faltas injustificadas, atrasos e baixa produtividade são situações classificadas como desídia, perante a lei.

Desta forma, o empregador tem a legislação a seu favor, podendo demitir por justa causa um empregado que comete essas infrações constantemente.

A demissão só acontece depois que o funcionário já foi punido algumas vezes. Ou seja, a demissão é o fim da linha e é importante que o colaborador tenha o bom senso para não chegar a esse ponto. Antes dessa decisão, existem medidas que o setor de Recursos Humanos pode recorrer para alertar o colaborador.

Vou falar dessas medidas que devem ser consideradas mais para frente.

RH: Como evitar as faltas dos colaboradores?

Para que a falta contínua dos colaboradores seja evitada, é primordial entender que nem sempre a falta injustificada significa que o colaborador não está levando o trabalho a sério. As faltas injustificadas acontecem por diversos fatores.

É importante que o setor de RH investigue esses fatores para que sejam tomadas medidas cabíveis em cada situação. Para isso, vou te apresentar soluções abaixo. Pode parecer óbvio, mas motivar o funcionário é fundamental. É fato que a motivação por parte da empresa aumenta a produtividade do colaborador e sua equipe. E ninguém quer trabalhar em um ambiente que se sente desmotivado, né?

Isso implica diretamente com o clima organizacional de uma empresa. Mas, como assim?

Veja bem, caso o ambiente de trabalho não seja saudável e agradável, o funcionário terá dificuldades para desempenhar suas tarefas no dia a dia. Por isso, entender as necessidades dos colaboradores facilita ao criar soluções.

Antes de partir para uma punição, invista em um diálogo assertivo com o funcionário. Certifique-se de que ele está ciente das políticas da empresa e apresente os feedbacks necessários. Mostre a ele seus pontos positivos e negativos e deixe claro que as faltas injustificadas não devem acontecer repetidamente, pois podem levar a advertências.

Assim, o seu colaborador terá a chance de fazer uma auto-análise e entender quais pontos deve melhorar.

Como controlar as faltas

Para ter um controle das faltas dos colaboradores, sugiro que a empresa utilize um sistema de registro de ponto digital inteligente. É fato que dispor de um software de controle de ponto assertivo auxilia para que não ocorra erros. Com ele, você consegue acessar todas as informações sobre faltas injustificadas, horas extras.

A PontoTel dispõe de um sistema completo e flexível que oferece um alto poder de gerenciamento. Isso agrega vantagens para o RH e também para os gestores, pois ambos terão acesso às informações em tempo real. Sistemas como o da PontoTel possibilitam saber o horário exato que o funcionário bateu o ponto apenas com um clique.

Além disso, é excelente para aquele funcionário que sempre esquece de registrar seu ponto. Isso porque dispõe de uma opção para que esse funcionário ajuste seu ponto no mesmo dia, sem que tenha que entrar em contato com o RH. Essa vantagem otimiza os processos de RH e também beneficia seu colaborador.

Mas, como ele ajuda a controlar as faltas?

Bom, com um sistema inteligente, a sua empresa consegue extrair dados das jornadas dos funcionários. O PontoTel, por exemplo, é capaz de emitir um relatório específico que mostram os níveis de absenteísmo do colaborador como atrasos, faltas e saídas antecipadas.

Vamos supor que o seu colaborador tenha uma atitude recorrente de faltas, mas que elas não são seguidas. Pode ser que você não se dê conta, entretanto, com os dados do relatório você consegue perceber essa prática e investigar mais a fundo o problema.

Se quiser saber mais sobre essa ferramenta, agende uma demonstração com um de nossos consultores!

Agora, em alguns casos antes da demissão a empresa pode emitir uma advertência ao colaborador, na tentativa de inibir o problema. Veja a seguir.

Como emitir uma advertência?

Não existe uma quantidade de atitudes faltosas que o funcionário deve cometer para receber uma advertência. Isso varia de acordo com as políticas da organização. Porém, muitas empresas estipulam o mínimo de três avisos para que o funcionário seja punido, enfim, com uma advertência.

A advertência verbal é sempre o primeiro passo para deixar o colaborador ciente de que não podem ocorrer faltas injustificadas na empresa. Vale ressaltar ao funcionário que se essa situação se repetir, será gerada outra advertência.

No caso de uma segunda falta injustificada, essa advertência deve ser escrita e uma cópia deve ser entregue ao consignado, na presença de duas testemunhas. E, por fim, se a ocorrência repetir por uma terceira vez, a advertência escrita deve ser entregue novamente ao funcionário faltoso.

Para que isso não ocasione em futuros problemas, é primordial que o setor responsável por essas notificações as archive corretamente. Em outras palavras, as advertências verbais e escritas devem ser registradas em um documento contendo descrição do motivo, hora e data de tais avisos.

Caso as faltas injustificadas continuem acontecendo mesmo depois dessas advertências, a empresa pode chegar a suspender o funcionário.

Conclusão

Nele, você aprendeu o significado de faltas injustificadas e entendeu os principais tópicos que levantam dúvidas frequentes sobre esse tema. Para finalizar, resalto que é sempre essencial saber as políticas da empresa e estar ciente de seus direitos jurídicos.

Vimos que a comunicação assertiva é importante no ambiente de trabalho também. Por esse motivo, sempre deixe o funcionário ciente em relação a tolerância da empresa quando o assunto é faltas injustificadas.

O QUE A CLT PREVÊ SOBRE FALTAS INJUSTIFICADAS DO TRABALHADOR?



Na vigência do contrato de trabalho, o empregado deve se esforçar para o cumprir suas obrigações, realizando a jornada de trabalho pactuada. Mas, muitas vezes, situações da vida cotidiana acabam fazendo com que o trabalhador tenha que faltar.

Conforme a legislação trabalhista, não são todas as faltas que causam descontos e prejuízos ao trabalhador. Por isso, é importante se informar sobre quais faltas podem ser justificadas, e quais as consequências das faltas injustificadas.

Para isso, preparamos esse texto esclarecendo os principais pontos sobre o assunto. Acompanhe!

Faltas justificadas

As faltas consideradas justificadas são aquelas em que o empregado pode deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário. O artigo 473 da CLT especifica em que casos a falta poderá ser justificada e por quantos dias:

- até dois dias consecutivos, em caso de falecimento de cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que viva sob dependência econômica do empregado, desde que declarado na carteira de trabalho e previdência social;

- até três dias consecutivos, em virtude de casamento;
- cinco dias, em caso de nascimento de filho, na primeira semana;
- um dia, a cada doze meses de trabalho, para doação voluntária de sangue comprovada;
- até dois dias, consecutivos ou não, para cadastramento eleitoral;
- durante o tempo necessário para cumprir exigências do Serviço Militar;
- nos dias em que estiver realizando provas de exame vestibular para ingresso no ensino superior;
- pelo tempo que for necessário caso tenha que comparecer em juízo;
- pelo tempo que se fizer necessário quando estiver participando, como representante de entidade sindical, de reunião oficial de organismo internacional do qual o Brasil seja membro;
- até dois dias, para acompanhar consultas médicas e exames complementares, durante a gestação da esposa ou companheira;
- um dia por ano para acompanhar consulta médica de filho de até 6 anos.

Faltas por doença

Em **caso de doença** que exija afastamento do trabalho, devidamente comprovado por atestado médico, a falta deverá ser considerada justificada.

Caso o afastamento seja superior a 15 dias, é função do empregador remunerar apenas os 15 primeiros dias. Após isso o empregado deve procurar o INSS para buscar o benefício de auxílio-doença, que lhe pagará remuneração durante o restante do período de afastamento.

Pode haver, ainda, previsão de outras faltas justificadas em Acordo ou **Convenção Coletiva de trabalho**, e nada impede que o empregador, após pedido formalizado, aceite abonar faltas que não estejam no rol das faltas justificadas.

Faltas injustificadas e suas consequências

As faltas injustificadas são aquelas que não estão elencadas na lei ou em Acordo e Convenções Coletivas, e que não tenham sido abonadas pelo empregador.

Quando ocorre a falta injustificada, o trabalhador terá descontado do seu **salário** o valor referente ao dia de trabalho. Também poderá ter descontado o valor do descanso semanal remunerado, dependendo da política da empresa.

Se na semana da falta também houver feriado, o empregado perderá a remuneração deste dia.

Reflexo nas férias

As faltas injustificadas refletem nas férias do trabalhador. Conforme o artigo 130 da CLT, o empregado tem direito a férias após cada período de 12 meses de vigência do contrato de trabalho. Contudo, as faltas injustificadas podem interferir no tempo de férias, da seguinte forma:

- 30 dias corridos de férias, se não houver mais de 5 faltas;
- 24 dias corridos de férias, se houver de 6 a 14 faltas;
- 18 dias corridos de férias, se houver de 15 a 25 faltas;
- 12 dias corridos de férias, se houver de 24 a 32 faltas.
- Se faltar mais de 32 vezes, o empregado perderá o direito a férias.

Deste modo, não cabe ao empregador descontar das férias as faltas do empregado ao serviço, pois os **descontos permitidos** já estão regulamentados pela lei.

Demissão por justa causa

Faltar injustificadamente por mais de 30 dias consecutivos configura abandono de emprego, acarretando **demissão por justa causa**, conforme entendimento da jurisprudência — decisões reiteradas dos tribunais sobre o assunto.

Para evitar prejuízos e surpresas, fique atento às faltas. Também é importante conferir se as faltas justificadas estão sendo corretamente abonadas pelo empregador, pois, nesses casos, qualquer desconto será indevido.

Agora que você já sabe mais sobre as faltas injustificadas e as possíveis consequências, aproveite para ler o nosso artigo sobre os **procedimentos para homologação da demissão**.

4- FÉRIAS

A Lei [13.467/2017](#), conhecida com Reforma Trabalhista, promoveu uma série de alterações na [CLT – Consolidação das Leis do Trabalho](#), dentre elas, está a possibilidade de fracionar as férias em até 3 períodos, com o consentimento do empregado.

NORMAS ATUAIS - vigência até 10-11-2017

=> Prazo de Concessão

As férias devem ser concedidas, por ato exclusivo do empregador, independente da vontade do empregado, desde que para isto, exista o prévio comunicado com antecedência mínima de 30 dias.

A concessão deve ser realizada em um só período, nos 12 meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o respectivo direito.

Esse período de 12 meses constitui o período concessivo, isto é, período em que o empregador deve conceder as férias ao empregado, para que não ocorra o pagamento em dobro.

=> Possibilidade de Fracionamento

Somente em casos excepcionais as férias individuais serão concedidas em 2 períodos, um dos quais não poderá ser inferior a 10 dias corridos.

No entanto, não existe dispositivo legal que define o que seria considerado “caso excepcional”.

Segundo a Doutrina, os casos excepcionais podem ser entendidos como os decorrentes de necessidade imperiosa, como o de força maior, para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto.

Portanto, se ocorrer o fracionamento, a empresa deverá ter justificativa razoável para apresentar à fiscalização do Ministério do Trabalho. Do contrário, a empresa poderá ser autuada pelo Auditor-Fiscal.

A hipótese prevista expressamente em [lei de concessão](#) de férias em 2 períodos é a das férias coletivas.

=> Empregados Menores de 18 e Maiores de 50 Anos

As férias dos empregados menores de 18 e dos maiores de 50 anos terão de ser concedidas de uma só vez.

Isto não significa que os empregados não podem usufruir o direito do abono pecuniário de férias, caso queiram.

A intenção do legislador foi assegurar o gozo ininterrupto das férias, ou seja, sem possibilidade de fracionamento.

=> Início do Período de Gozo

O início das férias, coletivas ou individuais, não poderá coincidir com sábado, domingo, feriado ou dia de compensação de repouso semanal remunerado.

Sendo assim, as férias devem sempre ter início em dia de efetivo trabalho do empregado, a fim de evitar problemas trabalhistas no futuro.

NORMAS COM BASE NA REFORMA - vigência a partir de 11-11-2017

=> Possibilidade de Fracionamento

Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até 3 períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a 5 dias corridos, cada um.

Um exemplo desse fracionamento de férias é o empregador conceder o primeiro período de 14 dias e o segundo e terceiro períodos de 8 dias cada um, totalizando 30 dias.

Já no caso de o empregado ter direito a 24 dias de férias, em virtude de ter tido de 6 a 14 dias de faltas não justificadas, o empregador poderá conceder o primeiro período de 14 dias e os outros 2 posteriores o empregado gozará 5 dias em cada um.

Por outro lado, entendemos que quando o empregado tiver direito a período de férias de até 18 dias corridos, em função de faltas injustificadas, o empregador não poderá fracionar as férias por não atender ao disposto na legislação.

=> Empregados Menores de 18 e Maiores de 50 Anos

Com a revogação do [§ 2º](#) do artigo [134](#) da [CLT](#) que vedava o fracionamento das férias aos menores de 18 anos e aos maiores de 50 anos de idade, os empregados nessas faixas de idade também poderão usufruir do fracionamento das férias.

=> Início do Período de Gozo

Outra novidade é a proibição do início do gozo das férias no período de 2 dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

=> Objeto Ilícito em Negociação Coletiva

Entre outros direitos, é ilegal a previsão em convenção coletiva ou em acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, da supressão ou da redução do:

a) número de dias de férias devidas ao empregado; e

b) gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, 1/3 a mais do que o salário normal.

=> Período de Vacância

É o prazo que uma lei tem pra entrar em vigor, ou seja, de sua publicação até o início de sua vigência.

Em virtude desse período de vacância, é importante o acompanhamento periódico das Orientações da COAD, a fim de evitar modificações que possam causar algum impacto significativo nas relações de trabalho.

Até a entrada em vigor da nova legislação, a Equipe Técnica comentará pontualmente temas relevantes sobre a Reforma Trabalhista.

É importante destacar a Medida Provisória que segue abaixo, pois o fato mundial fez com que algumas regras fosse modificadas.

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 927, DE 22 DE MARÇO DE 2020

DOU: 22/03/2020 (Edição Extra)

Nota Equipe Guia Trabalhista

Por não ter sido votada pelo Congresso Nacional, a [Medida Provisória 927/2020](#) deixou de produzir seus efeitos em 20.07.2020.

Entretanto, ressalte-se que mesmo perdendo sua validade a partir da citada data, a MP teve eficácia legal durante o período em que esteve vigente, ou seja, a contar de 22.03.2020 a 19.07.2020.

Neste período, todos os atos praticados pelo empregador com base na MP 927/2020, foram válidos e possuem amparo jurídico.

Assim, a partir de 20.07.2020 as alterações feitas pela citada MP sobre a CLT (ou outras leis ordinárias) deixam de existir, voltando a valer o texto original da CLT e das respectivas normas.

Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da

emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), e dá outras providências.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, no uso da atribuição que lhe confere o art. 62 da Constituição, adota a seguinte Medida Provisória, com força de lei:

CAPÍTULO I

DAS ALTERNATIVAS TRABALHISTAS PARA ENFRENTAMENTO DO ESTADO DE CALAMIDADE PÚBLICA E DA EMERGÊNCIA DE SAÚDE PÚBLICA DE IMPORTÂNCIA INTERNACIONAL DECORRENTE DO CORONAVÍRUS (COVID-19)

Art. 1º Esta Medida Provisória dispõe sobre as medidas trabalhistas que poderão ser adotadas pelos empregadores para preservação do emprego e da renda e para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), decretada pelo Ministro de Estado da Saúde, em 3 de fevereiro de 2020, nos termos do disposto na [Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020](#).

Parágrafo único. O disposto nesta Medida Provisória se aplica durante o estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 2020, e, para fins trabalhistas, constitui hipótese de força maior, nos termos do disposto no art. 501 da [Consolidação das Leis do Trabalho](#), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Art. 2º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregado e o empregador poderão celebrar acordo individual escrito, a fim de garantir a permanência do [vínculo empregatício](#), que terá preponderância sobre os demais instrumentos normativos, legais e negociais, respeitados os limites estabelecidos na Constituição.

Art. 3º Para enfrentamento dos efeitos econômicos decorrentes do estado de calamidade pública e para preservação do emprego e da renda, poderão ser adotadas pelos empregadores, dentre outras, as seguintes medidas:

I - o teletrabalho;

II - a antecipação de [férias](#) individuais;

III - a concessão de [férias](#) coletivas;

IV - o aproveitamento e a antecipação de feriados;

V - o [banco de horas](#);

VI - a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho;

VII - o direcionamento do trabalhador para qualificação; e

VIII - o diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - [FGTS](#).

CAPÍTULO II

DO TELETRABALHO

Art. 4º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador poderá, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância e determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho.

§ 1º Para fins do disposto nesta Medida Provisória, considera-se teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância a prestação de serviços preponderante ou totalmente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação que, por sua natureza, não configurem trabalho externo, aplicável o disposto no inciso III do caput do art. 62 da [Consolidação das Leis do Trabalho](#), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.

§ 2º A alteração de que trata o caput será notificada ao empregado com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, por escrito ou por meio eletrônico.

§ 3º As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, pela manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância e ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado serão previstas em contrato escrito, firmado previamente ou no prazo de trinta dias, contado da data da mudança do regime de trabalho.

§ 4º Na hipótese de o empregado não possuir os equipamentos tecnológicos e a infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, do trabalho remoto ou do trabalho a distância:

I - o empregador poderá fornecer os equipamentos em regime de comodato e pagar por serviços de infraestrutura, que não caracterizarão verba de natureza salarial; ou

II - na impossibilidade do oferecimento do regime de comodato de que trata o inciso I, o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador.

§ 5º O tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da [jornada de trabalho](#) normal do empregado não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou coletivo.

Art. 5º Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância para estagiários e [aprendizes](#), nos termos do disposto neste Capítulo.

CAPÍTULO III

DA ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS INDIVIDUAIS

Art. 6º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador informará ao empregado sobre a antecipação de suas [férias](#) com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, por escrito ou por meio eletrônico, com a indicação do período a ser gozado pelo empregado.

§ 1º As [férias](#):

I - não poderão ser gozadas em períodos inferiores a cinco dias corridos; e

II - poderão ser concedidas por ato do empregador, ainda que o período aquisitivo a elas relativo não tenha transcorrido.

§ 2º Adicionalmente, empregado e empregador poderão negociar a antecipação de períodos futuros de [férias](#), mediante acordo individual escrito.

§ 3º Os trabalhadores que pertençam ao grupo de risco do coronavírus (covid-19) serão priorizados para o gozo de [férias](#), individuais ou coletivas, nos termos do disposto neste Capítulo e no Capítulo IV.

Art. 7º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador poderá suspender as [férias](#) ou licenças não remuneradas dos profissionais da área de saúde ou daqueles que desempenhem funções essenciais, mediante comunicação formal da decisão ao trabalhador, por escrito ou por meio eletrônico, preferencialmente com antecedência de quarenta e oito horas.

Art. 8º Para as [férias](#) concedidas durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador poderá optar por efetuar o pagamento do adicional de um terço de [férias](#) após sua concessão, até a data em que é devida a gratificação natalina prevista no art. 1º da Lei nº 4.749, de 12 de agosto de 1965.

Parágrafo único. O eventual requerimento por parte do empregado de conversão de um terço de [férias](#) em [abono pecuniário](#) estará sujeito à concordância do empregador, aplicável o prazo a que se refere o caput.

Art. 9º O pagamento da remuneração das [férias](#) concedidas em razão do estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º poderá ser efetuado até o quinto dia útil do mês subsequente ao início do gozo das [férias](#), não aplicável o disposto no art. 145 da [Consolidação das Leis do Trabalho](#), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.

Art. 10. Na hipótese de dispensa do empregado, o empregador pagará, juntamente com o pagamento dos haveres rescisórios, os valores ainda não adimplidos relativos às [férias](#).

CAPÍTULO IV

DA CONCESSÃO DE FÉRIAS COLETIVAS

Art. 11. Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador poderá, a seu critério, conceder [férias](#) coletivas e deverá notificar o conjunto de empregados afetados com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, não aplicáveis o limite máximo de períodos anuais e o limite mínimo de dias corridos previstos na [Consolidação das Leis do Trabalho](#), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.

Art. 12. Ficam dispensadas a comunicação prévia ao órgão local do Ministério da Economia e a comunicação aos sindicatos representativos da categoria profissional, de que trata o art. 139 da [Consolidação das Leis do Trabalho](#), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.

CAPÍTULO V

DO APROVEITAMENTO E DA ANTECIPAÇÃO DE FERIADOS

Art. 13. Durante o estado de calamidade pública, os empregadores poderão antecipar o gozo de feriados não religiosos federais, estaduais, distritais e municipais e deverão notificar, por escrito ou por meio eletrônico, o conjunto de empregados beneficiados com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, mediante indicação expressa dos feriados aproveitados.

§ 1º Os feriados a que se refere o caput poderão ser utilizados para compensação do saldo em [banco de horas](#).

§ 2º O aproveitamento de feriados religiosos dependerá de concordância do empregado, mediante manifestação em acordo individual escrito.

CAPÍTULO VI

DO BANCO DE HORAS

Art. 14. Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, ficam autorizadas a interrupção das atividades pelo empregador e a constituição de regime especial de compensação de jornada, por meio de [banco de horas](#), em favor do empregador ou do empregado, estabelecido por meio de [acordo coletivo](#) ou individual formal, para a compensação no prazo de até dezoito meses, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública.

§ 1º A compensação de tempo para recuperação do período interrompido poderá ser feita mediante prorrogação de jornada em até duas horas, que não poderá exceder dez horas diárias.

§ 2º A compensação do saldo de horas poderá ser determinada pelo empregador independentemente de [convenção coletiva](#) ou acordo individual ou coletivo.

CAPÍTULO VII

DA SUSPENSÃO DE EXIGÊNCIAS ADMINISTRATIVAS EM SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

Art. 15. Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, fica suspensa a obrigatoriedade de realização dos exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, exceto dos exames demissionais.

§ 1º Os exames a que se refere caput serão realizados no prazo de sessenta dias, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública.

§ 2º Na hipótese de o médico coordenador de programa de controle médico e saúde ocupacional considerar que a prorrogação representa risco para a saúde do empregado, o médico indicará ao empregador a necessidade de sua realização.

§ 3º O exame demissional poderá ser dispensado caso o exame médico ocupacional mais recente tenha sido realizado há menos de cento e oitenta dias.

Art. 16. Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, fica suspensa a obrigatoriedade de realização de treinamentos periódicos e eventuais dos atuais empregados, previstos em normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho.

§ 1º Os treinamentos de que trata o caput serão realizados no prazo de noventa dias, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública.

§ 2º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, os treinamentos de que trata o caput poderão ser realizados na modalidade de ensino a distância e caberá ao empregador observar os conteúdos práticos, de modo a garantir que as atividades sejam executadas com segurança.

Art. 17. As comissões internas de prevenção de acidentes poderão ser mantidas até o encerramento do estado de calamidade pública e os processos eleitorais em curso poderão ser suspensos.

CAPÍTULO VIII

DO DIRECIONAMENTO DO TRABALHADOR PARA QUALIFICAÇÃO

Art. 18. Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o contrato de trabalho poderá ser suspenso, pelo prazo de até quatro meses, para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional não presencial oferecido pelo empregador, diretamente ou por meio de entidades responsáveis pela qualificação, com duração equivalente à suspensão contratual. ([Revogado pela MP 928/2020](#))

§ 1º A suspensão de que trata o caput: ([Revogado pela MP 928/2020](#))

I - não dependerá de acordo ou convenção coletiva; ([Revogado pela MP 928/2020](#))

II - poderá ser acordada individualmente com o empregado ou o grupo de empregados; e ([Revogado pela MP 928/2020](#))

III - será registrada em carteira de trabalho física ou eletrônica. ([Revogado pela MP 928/2020](#))

§ 2º O empregador poderá conceder ao empregado ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial, durante o período de suspensão contratual nos termos do disposto no caput, com valor definido livremente entre empregado e empregador, via negociação individual. ([Revogado pela MP 928/2020](#))

§ 3º Durante o período de suspensão contratual para participação em curso ou programa de qualificação profissional, o empregado fará jus aos benefícios voluntariamente concedidos pelo empregador, que não integrarão o contrato de trabalho. ([Revogado pela MP 928/2020](#))

§ 4º Nas hipóteses de, durante a suspensão do contrato, o curso ou programa de qualificação profissional não ser ministrado ou o empregado permanecer trabalhando para o empregador, a suspensão ficará descaracterizada e sujeitará o empregador: ([Revogado pela MP 928/2020](#))

I - ao pagamento imediato dos salários e dos encargos sociais referentes ao período; ([Revogado pela MP 928/2020](#))

II - às penalidades cabíveis previstas na legislação em vigor; e ([Revogado pela MP 928/2020](#))

III - às sanções previstas em acordo ou convenção coletiva. ([Revogado pela MP 928/2020](#))

§ 5º Não haverá concessão de bolsa-qualificação no âmbito da suspensão de contrato de trabalho para qualificação do trabalhador de que trata este artigo e o art. 476-A da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943. ([Revogado pela MP 928/2020](#))

CAPÍTULO IX

DO DIFERIMENTO DO RECOLHIMENTO DO FUNDO DE GARANTIA DO TEMPO DE SERVIÇO

Art. 19. Fica suspensa a exigibilidade do recolhimento do [FGTS](#) pelos empregadores, referente às competências de março, abril e maio de 2020, com vencimento em abril, maio e junho de 2020, respectivamente.

Parágrafo único. Os empregadores poderão fazer uso da prerrogativa prevista no caput independentemente:

I - do número de empregados;

II - do regime de tributação;

III - da natureza jurídica;

IV - do ramo de atividade econômica; e

V - da adesão prévia.

Art. 20. O recolhimento das competências de março, abril e maio de 2020 poderá ser realizado de forma parcelada, sem a incidência da atualização, da multa e dos encargos previstos no art. 22 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990.

§ 1º O pagamento das obrigações referentes às competências mencionadas no caput será quitado em até seis parcelas mensais, com vencimento no sétimo dia de cada mês, a partir de julho de 2020, observado o disposto no caput do art. 15 da Lei nº 8.036, de 1990.

§ 2º Para usufruir da prerrogativa prevista no caput, o empregador fica obrigado a declarar as informações, até 20 de junho de 2020, nos termos do disposto no inciso IV do caput do art. 32 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, e no Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999, observado que:

I - as informações prestadas constituirão declaração e reconhecimento dos créditos delas decorrentes, caracterizarão confissão de débito e constituirão instrumento hábil e suficiente para a cobrança do crédito de [FGTS](#); e

II - os valores não declarados, nos termos do disposto neste parágrafo, serão considerados em atraso, e obrigarão o pagamento integral da multa e dos encargos devidos nos termos do disposto no art. 22 da Lei nº 8.036, de 1990.

Art. 21. Na hipótese de rescisão do [contrato de trabalho](#), a suspensão prevista no art. 19 ficará resolvida e o empregador ficará obrigado:

I - ao recolhimento dos valores correspondentes, sem incidência da multa e dos encargos devidos nos termos do disposto no art. 22 da Lei nº 8.036, de 1990, caso seja efetuado dentro do prazo legal estabelecido para sua realização; e

II - ao depósito dos valores previstos no art. 18 da Lei nº 8.036, de 1990.

Parágrafo único. Na hipótese prevista no caput, as eventuais parcelas vincendas terão sua data de vencimento antecipada para o prazo aplicável ao recolhimento previsto no art. 18 da Lei nº 8.036, de 1990.

Art. 22. As parcelas de que trata o art. 20, caso inadimplidas, estarão sujeitas à multa e aos encargos devidos nos termos do disposto no art. 22 da Lei nº 8.036, de 1990.

Art. 23. Fica suspensa a contagem do prazo prescricional dos débitos relativos a contribuições do [FGTS](#) pelo prazo de cento e vinte dias, contado da data de entrada em vigor desta Medida Provisória.

Art. 24. O inadimplemento das parcelas previstas no § 1º do art. 20 ensejará o bloqueio do certificado de regularidade do [FGTS](#).

Art. 25. Os prazos dos certificados de regularidade emitidos anteriormente à data de entrada em vigor desta Medida Provisória serão prorrogados por noventa dias.

Parágrafo único. Os parcelamentos de débito do [FGTS](#) em curso que tenham parcelas a vencer nos meses de março, abril e maio não impedirão a emissão de certificado de regularidade.

CAPÍTULO X

OUTRAS DISPOSIÇÕES EM MATÉRIA TRABALHISTA

Art. 26. Durante o de estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, é permitido aos estabelecimentos de saúde, mediante acordo individual escrito, mesmo para as atividades [insalubres](#) e para a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso:

I - prorrogar a [jornada de trabalho](#), nos termos do disposto no art. 61 da [Consolidação das Leis do Trabalho](#), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943; e

II - adotar escalas de horas suplementares entre a décima terceira e a vigésima quarta hora do [intervalo](#) interjornada, sem que haja penalidade administrativa, garantido o repouso semanal remunerado nos termos do disposto no art. 67 da [Consolidação das Leis do Trabalho](#), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.

Art. 27. As horas suplementares computadas em decorrência da adoção das medidas previstas nos incisos I e II do caput do art. 26 poderão ser compensadas, no prazo de dezoito meses, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública, por meio de [banco de horas](#) ou remuneradas como hora extra.

Art. 28. Durante o período de cento e oitenta dias, contado da data de entrada em vigor desta Medida Provisória, os prazos processuais para apresentação de defesa e recurso no âmbito de processos administrativos originados a partir de autos de infração trabalhistas e notificações de débito de [FGTS](#) ficam suspensos.

Art. 29. Os casos de contaminação pelo coronavírus (covid-19) não serão considerados ocupacionais, exceto mediante comprovação do nexo causal.

Art. 30. Os acordos e as convenções coletivos vencidos ou vincendos, no prazo de cento e oitenta dias, contado da data de entrada em vigor desta Medida Provisória, poderão ser prorrogados, a critério do empregador, pelo prazo de noventa dias, após o termo final deste prazo.

Art. 31. Durante o período de cento e oitenta dias, contado da data de entrada em vigor desta Medida Provisória, os Auditores Fiscais do Trabalho do Ministério da Economia atuarão de maneira orientadora, exceto quanto às seguintes irregularidades:

I - falta de registro de empregado, a partir de denúncias;

II - situações de grave e iminente risco, somente para as irregularidades imediatamente relacionadas à configuração da situação;

III - ocorrência de acidente de trabalho fatal apurado por meio de procedimento fiscal de análise de acidente, somente para as irregularidades imediatamente relacionadas às causas do acidente; e

IV - trabalho em condições análogas às de escravo ou trabalho infantil.

Art. 32. O disposto nesta Medida Provisória aplica-se:

I - às relações de trabalho regidas:

a) pela Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, e

b) pela Lei nº 5.889, de 8 de junho de 1973; e

II - no que couber, às relações regidas pela Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015, tais como jornada, [banco de horas](#) e [férias](#).

Art. 33. Não se aplicam aos trabalhadores em regime de teletrabalho, nos termos do disposto nesta Medida Provisória, as regulamentações sobre trabalho em teleatendimento e telemarketing, dispostas na Seção II do Capítulo I do Título III da [Consolidação das Leis do Trabalho](#), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452.

CAPÍTULO XI

DA ANTECIPAÇÃO DO PAGAMENTO DO ABONO ANUAL EM 2020

Art. 34. No ano de 2020, o pagamento do abono anual de que trata o art. 40 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, ao beneficiário da previdência social que, durante este ano, tenha recebido [auxílio-doença](#), auxílio-acidente ou [aposentadoria](#), pensão por morte ou auxílio-reclusão será efetuado em duas parcelas, excepcionalmente, da seguinte forma:

I - a primeira parcela corresponderá a cinquenta por cento do valor do benefício devido no mês de abril e será paga juntamente com os benefícios dessa competência; e

II - a segunda parcela corresponderá à diferença entre o valor total do abono anual e o valor da parcela antecipada e será paga juntamente com os benefícios da competência maio.

Art. 35. Na hipótese de cessação programada do benefício prevista antes de 31 de dezembro de 2020, será pago o valor proporcional do abono anual ao beneficiário.

Parágrafo único. Sempre que ocorrer a cessação do benefício antes da data programada, para os benefícios temporários, ou antes de 31 de dezembro de 2020, para os benefícios permanentes, deverá ser providenciado o encontro de contas entre o valor pago ao beneficiário e o efetivamente devido.

CAPÍTULO XII

DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 36. Consideram-se convalidadas as medidas trabalhistas adotadas por empregadores que não contrariem o disposto nesta Medida Provisória, tomadas no período dos trinta dias anteriores à data de entrada em vigor desta Medida Provisória.

Art. 37. A Lei nº 8.212, de 1991, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 47.

.....

§ 5º O prazo de validade da certidão expedida conjuntamente pela Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil e pela Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional do Ministério da Economia, referente aos tributos federais e à dívida ativa da União por elas administrados, será de até cento e oitenta dias, contado data de emissão da certidão, prorrogável, excepcionalmente, em caso de calamidade pública, pelo prazo determinado em ato conjunto dos referidos órgãos.

.....” (NR)

Art. 38. A [Lei nº 13.979, de 2020](#), passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 3º

.....

§ 6º Ato conjunto dos Ministros de Estado da Saúde, da Justiça e Segurança Pública e da Infraestrutura disporá sobre a medida prevista no inciso VI do caput.

§ 6º-A O ato conjunto a que se refere o § 6º poderá estabelecer delegação de competência para a resolução dos casos nele omissos.

.....” (NR)

Art. 39. Esta Medida Provisória entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 22 de março de 2020; 199º da Independência e 132º da República.

JAIR MESSIAS BOLSONARO

Paulo Guedes

REFERÊNCIAS

<https://pt.wikipedia.org/wiki/Sal%C3%A1rio>>acesso em 02/09/2020

https://pt.wikipedia.org/wiki/D%C3%A9cimo_terceiro_sal%C3%A1rio>acesso em 02/09/2020

https://pt.wikipedia.org/wiki/Trabalho_assalariado>acesso em 02/09/2020

<https://folhacerta.com/artigo-473-da-clt-entenda-mais-sobre-as-faltas-justificadas/#:~:text=aus%C3%A2ncia%20do%20empregado%20devidamente%20justificada%2C%20a%20crit%C3%A9rio%20da%20administra%C3%A7%C3%A3o%20do%20estabelecimento%3B&text=a%20aus%C3%A2ncia%20do%20empregado%20por,doen%C3%A7a%20do%20empregado%2C%20devidamente%20comprovada.>>acesso em 02/09/2020

<https://www.coalize.com.br/art-473-clt>>acesso em 02/09/2020

<https://www.pontotel.com.br/faltas-injustificadas/>>acesso em 02/09/2020

<https://blog.mouraesantana.com/o-que-a-clt-preve-sobre-faltas-injustificadas-do-trabalhador/>>acesso em 02/09/2020

<https://coad.jusbrasil.com.br/noticias/510344145/concessao-de-ferias-tem-novas-regras-com-alteracao-da-clt>>acesso em 02/09/2020

<http://www.normaslegais.com.br/legislacao/medida-provisoria-927-2020.htm>>acesso em 02/09/2020