

Os perigos para quem gosta de faltar

Qual o funcionário que nunca inventou uma desculpa para faltar ao trabalho? A lista é das mais longas e vai desde a morte da avó até de uma tia de criação. Isto sem contar o aniversário, falta de luz e mais uma infinidades de justificativas. E em ano de Copa do Mundo, a situação piora ainda mais. Coisas do tipo “hoje é dia do jogo do Brasil” não credenciam nenhum trabalhador a tirar folga e, menos ainda, o empregador a aboná-la, embora sejam muito comuns. Especialistas já alertam para os riscos dessa ser a sua última Copa empregado, pelo menos na empresa atual, caso adote aquela “velha tática”.

Há situações em que as faltas podem ser abonadas, ou seja, não poderão ser descontadas do salário do empregado por serem justificadas pela legislação trabalhista. O trabalhador deve ficar atento a esse direito, de acordo com o juiz Marcelo Segal, professor do Centro de Estudos, Pesquisa e Atualização em Direito (Cepad).

São até dois dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que viva sob dependência econômica do empregado; até três dias consecutivos em virtude de casamento do empregado; cinco dias para o pai no decorrer da primeira semana de nascimento de filho; um dia em cada 12 meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada; até dois dias consecutivos ou não para o empregado se alistar eleitor; e no período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do serviço militar – explica.

Há outras situações previstas pela legislação, segundo Marcelo Segal, como nos dias em que o empregado estiver realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior; e pelo tempo que for necessário quando o empregado tiver que comparecer a juízo ou, na qualidade de representante de entidade sindical, estiver participando de reunião oficial de organismo internacional do qual o Brasil seja membro.

Embora pareça óbvio, ficar doente pode, mas só se for mesmo de verdade – o que garantirá o pagamento do salário no fim do mês.

Se o funcionário tem uma doença crônica e tiver de se ausentar por um longo período ou várias vezes por curtos períodos, se ele apresentar atestado continuará recebendo o salário, nos primeiros 15 dias de doença, pago pelo empregador, pois o contrato de trabalho estará interrompido. Somente a partir do 16º dia contínuo, caso não haja recuperação, é que o contrato fica suspenso e o empregado deve ser encaminhado ao INSS. A quantidade de atestados não é relevante, mas sim o tempo que eles abonam – avisa o juiz.

Fonte: Jornal do Brasil, Rio de Janeiro, 9 maio 2010, Economia, p. E7.