

Continue













## Férias desconto de faltas

Saiba quantos dias de férias podem ser descontados por conta das faltas injustificadas
O funcionário que falta muito no trabalho deve ficar atento. Caso o trabalhador tenha mais de 5 faltas injustificadas, ele perde alguns dos seus dias de descanso, segundo a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). O advogado trabalhista Bruno Okajima explica que a cada 12 meses de trabalho o funcionário tem direito a 30 dias de férias. Mas, a partir de 6 faltas injustificadas, a empresa pode diminuir os dias de férias do empregado. Veja abaixo quantos dias de férias podem ser descontados por conta das faltas injustificadas: Até 5 faltas poderá tirar 30 dias de férias.Se tiver de 6 a 14 faltas poderá tirar 24 dias de férias.Se tiver de 15 a 23 faltas poderá tirar 18 dias de fériasSe tiver de 24 a 32 faltas poderá tirar 12 dias de férias. Se tiver mais de 32 faltas injustificadas durante o período de 12 meses perde todo o direito às férias. 1 de 2 Quantos dias de férias podem ser descontados por conta das faltas injustificadas — Foto: Kayan Albertin/g1 Quantos dias de férias podem ser descontados por conta das faltas injustificadas — Foto: Kayan Albertin/g1 1 - Quando se pode faltar A legislação prevê uma série de possibilidades para que uma falta ao trabalho seja abonada. Veja abaixo: 2 de 2 Quais são os motivos que permitem faltar ao trabalho — Foto: Kayan Albertin/g1 Quais são os motivos que permitem faltar ao trabalho — Foto: Kayan Albertin/g1 2 - O que é uma falta injustificada? A falta injustificada se dá quando o funcionário deixa de ir ao trabalho por um ou mais dias e não informa a empresa o motivo da sua ausência. 3 - Posso perder os dias de férias por motivos além das faltas? Como também previsto na CLT, art. 133, existem outras situações em que o empregado perde o direito às férias: Se no período de 12 meses o empregado for demitido ou pedir demissão e não for readmitido dentro de 60 dias.Se ficar em licença remunerada por mais de 30 dias.Se houver paralisação dos serviços da empresa e o empregado deixar de trabalhar por mais de 30 dias recebendo salário.Se tiver sido afastado pela Previdência Social e ficar recebendo auxílio por mais de 6 meses (não necessariamente de maneira contínua). 4 - A empresa pode descontar as faltas do meu salário? Segundo a advogada trabalhista Priscila Zangiacomo, a empresa pode descontar do salário do trabalhar o proporcional a um dia de trabalho, por cada falta injustificada. 5 - A empresa pode me demitir por faltar ao trabalho? A falta sem justificativa pode dar demissão por justa causa. “Não tem um número mínimo ou máximo de faltas, mas a ideal é que haja uma penalidade gradativa sobre as faltas do trabalho. Por exemplo, advertência, suspensão e depois a justa causa”, diz Priscila. Saiba como se organizar no trabalho antes de tirar as férias By Consultor Trabalhistas27 de fevereiro de 2024By Consultor Trabalhistas27 de outubro de 2023 Publicado em 31 de mar. de 2025 Atualizado em 31 de mar. de 2025 O tema dos direitos trabalhistas é uma preocupação constante entre os trabalhadores brasileiros. Entre as diversas questões que cercam esse assunto, as férias se destacam como um direito fundamental, consagrado pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Contudo, muitos ainda têm dúvidas sobre como calcular os direitos relacionados as férias, especialmente no que tange as faltas registradas ao longo do ano. Neste artigo, vamos abordar a “Tabela Férias Faltas”, um recurso que pode auxiliar você a entender e calcular seus direitos de forma precisa!Entender como as faltas podem afetar suas férias é fundamental para garantir que você não perca direitos que são seus por lei. Vamos mergulhar nos detalhes sobre a legislação trabalhista, como as faltas impactam nos períodos de gozo das férias e como utilizar a tabela de forma eficaz para calcular seus direitos trabalhistas.O Que Diz a Legislação sobre FériasDe acordo com a CLT, todo trabalhador tem direito a 30 dias de férias após completar 12 meses de trabalho. Este período é essencial para a saúde mental e física do empregado e tem como objetivo proporcionar descanso e revitalização. No entanto, é importante observar que, em algumas situações, as faltas de um trabalhador podem influenciar o tempo que ele pode tirar de férias.Tipos de FaltasAntes de analisarmos a tabela de férias e como calcular os dias de gozo, precisamos entender que existem diferentes tipos de faltas:Tabela Férias Faltas: São aquelas em que o empregado apresenta uma justificativa aceita pela lei, como doenças, casamento, ou falecimento. Essas faltas não descontam do período de férias.Faltas Injustificadas: São as ausências sem uma justificativa aceita pela legislação. Essas faltas, quando acumuladas, podem afetar diretamente os dias de férias.Tabela Férias Faltas: Como FuncionaA Tabela Férias Faltas é um instrumento utilizado para ajudar os trabalhadores a calcular quantos dias de férias eles têm direito, levando em consideração as faltas justificadas e injustificadas que ocorreram durante o período aquisitivo. Geralmente, a tabela considera os 12 meses de trabalho e os registros de faltas.Vamos a uma explicação mais detalhada sobre como utilizar a tabela.Passo a Passo para Utilizar a TabelaIdentifique o Período Aquisitivo: O período aquisitivo é o tempo que o trabalhador deve completar para ter direito a férias, normalmente 12 meses.Registre as Faltas: Você deve anotar todas as faltas ocorridas durante esse ano. Registre se foram justificadas ou injustificadas.Calcule o Total de Faltas Injustificadas:Para cada falta injustificada, o trabalhador perde um dia de férias a cada 5 faltas. Ou seja, a cada 5 faltas injustificadas, 1 dia de férias é descontado.Aplique a Tabela:Caso tenha faltas injustificadas, você deve subtrair do total de dias de férias.Exemplo: Se você teve 10 faltas injustificadas durante o período aquisitivo, você perde 2 dias de férias.Calcule os Dias Restantes:Após descontar os dias perdidos, você saberá quantos dias de férias ainda possui.Exemplo Prático de CálculoSuponha que um trabalhador tenha tido 12 meses de trabalho e registrado 11 faltas no total, sendo 5 justificadas e 6 injustificadas. Neste caso, o cálculo ficaria da seguinte forma:Total de Faltas Injustificadas: 6Desconto de Dias de Férias: 6 faltas / 5 = 1,2, arredondando para 1 dia.Total de Férias Antes dos Descontos: 30 dias.Total de Férias Com Desconto: 30 - 1 = 29 dias.Portanto, o trabalhador terá direito a 29 dias de férias.Direitos e Deveres do Empregado e EmpregadorDireitos do EmpregadoOs direitos do trabalhador em relação às férias são claros na CLT:30 Dias de Férias: Após 12 meses de trabalho, o empregado tem direito a 30 dias corridos de férias.Remuneração: O empregado deve receber seu salário normal durante o período de férias, além de um adicional de 1/3 sobre o valor das férias.Jornal e Documentação: O empregado deve receber a documentação que comprove o período de férias, além de informações sobre eventuais descontos.Deveres do EmpregadorOs deveres do empregador são igualmente importantes:Informar sobre a Programação de Férias: O empregador deve informar ao empregado a data de suas férias com pelo menos 30 dias de antecedência.Respeitar o Direito ao Descanso: O empregador deve conceder as férias dentro do período aquisitivo, evitando acumular períodos restantes.Realizar o Cálculo Correto: O empregador é responsável por realizar o cálculo correto sobre os dias de férias e quaisquer descontos que possam ocorrer devido a faltas injustificadas.ConclusãoEntender seus direitos trabalhistas em relação às férias é essencial para garantir um descanso adequado e a manutenção da qualidade de vida no trabalho. A Tabela Férias Faltas é uma ferramenta útil que ajuda você a calcular seu direito de forma precisa. Sempre que estiver em dúvida, consulte um advogado especializado ou o departamento de Recursos Humanos da sua empresa. O conhecimento é a chave para garantir que você esteja exercendo plenamente seus direitos.FAQ1. Quais são as consequências de ter muitas faltas injustificadas?As faltas injustificadas podem reduzir o tempo de férias a que você tem direito, comprometendo seu descanso.2. O que é uma falta injustificada?Uma falta justificada é uma ausência do trabalho que é aceita pela legislação, como doença, falecimento, ou eventos especiais como casamento.3. Posso vender minhas férias?Sim, desde que você tenha pelo menos 30 dias de férias acumulados e se conforme a legislação vigente.4. Como posso saber se minhas faltas foram justificadas?Você deve ter uma documentação ou comprovação que fundamenta sua justificativa. Caso não tenha, pode ser considerada faltar injustificada.ReferênciasConsolidação das Leis do Trabalho (CLT). Disponível em: [site do governo].Artigos sobre cálculos trabalhistas. Disponível em: [site de direito do trabalho].Consultoria de recursos humanos. Disponível em: [site de recursos humanos]. Os trabalhadores têm um limite de faltas para não perder direito às férias. Além disso, o empregador pode descontar do salário os dias não trabalhados caso o funcionário não justifique a ausência. Quando o trabalhador perde os dias de descanso? A empresa pode decidir descontar as faltas do salário em vez das férias? Até quanto ele pode faltar? A empresa pode demitir o funcionário? Veja as respostas dos advogados trabalhistas Cintia Fernandes, sócia do escritório Mauro Menezes & Advogados, Guilherme Pinheiro Conde, sócio do escritório Stuchi e Conde Advogados, e Lariane Del Vecchio, do escritório Aith, Badari e Luchin Advogados, para essas e outras dúvidas. Quando o trabalhador que falta pode perder o direito às férias? De acordo com Cintia Fernandes, a CLT estabelece uma progressiva redução das férias de acordo com o número de faltas injustificadas do empregado. Até 5 dias de faltas injustificadas, não haverá o reflexo nas férias, ou seja, o empregado continua tendo o direito aos 30 dias. Contudo, a partir de 6 faltas injustificadas, o empregado terá uma redução proporcional nas férias e perderá o direito ao descanso anual a partir de 33 faltas injustificadas no trabalho, conforme estabelece o artigo 130 da CLT. As faltas não precisam ser consecutivas, ressalta a advogada. Após cada período de 12 meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias na seguinte proporção: 30 dias: se faltar ao serviço até 5 vezes24 dias: se tiver de 6 a 14 faltas18 dias: se tiver de 15 a 23 faltas12 dias: se tiver de 24 a 32 faltas Conde ressalta que o trabalhador perde todo o direito às férias quando tiver mais de 32 faltas injustificadas durante o período de 12 meses. “Não é permitida a permuta de dias de faltas pelos dias de férias, ou seja, de um dia de falta para um dia de redução do período de férias”, salienta Cintia. Até quantos dias o trabalhador pode faltar para não ter os dias descontados das férias? Até cinco dias de faltas injustificadas não haverá o reflexo nas férias, ou seja, o empregado continua tendo o direito dos 30 dias em relação ao período de 12 meses trabalhado. A partir de 5 faltas injustificadas, inicia o desconto de maneira escalonada, conforme descrito acima. Qual a diferença entre faltas justificadas e injustificadas? Segundo Conde, a falta justificada acontece quando o trabalhador não comparece ao local de trabalho, porém, apresenta documento válido que comprova essa ausência, por exemplo, no nascimento do filho comprova com a certidão de nascimento, sendo este documento válido para justificar sua ausência, não acarretando nenhum tipo de desconto de salário ou nas férias. A falta injustificada é quando o trabalhador não comparece ao local de trabalho e não tem documento válido para comprovar sua ausência, por exemplo, o trabalhador faltou para ir a uma consulta médica, porém não apresenta atestado comprovando seu comparecimento. Cintia explica que as faltas justificadas são aquelas autorizadas por lei, em que o empregado poderá deixar de comparecer ao trabalho sem prejuízo do salário, ou seja, receberá os dias de ausência como se tivesse trabalhado. O artigo 473 da CLT enumera algumas hipóteses, como: licença médica, licença em razão de casamento, licença em razão de falecimento de familiar, doação de sangue, vestibular, alistamento militar, entre outras. Já as faltas injustificadas são aquelas não autorizadas em lei ou que, se autorizadas pelo empregador, não implicam no pagamento de salário em relação ao período de ausência. Lariane ressalta que as faltas justificadas são aquelas em que não pode haver prejuízo ao trabalhador, como as faltas em que estavam sob proteção do atestado médico, faltas em caso de casamento e óbito previstas na legislação. Já as injustificadas são aquelas que o funcionário faltou sem motivo relevante ou amparado pela legislação trabalhista ou convenção coletiva da categoria. A empresa pode descontar as faltas do salário em vez das férias? O que é mais comum de acontecer? De acordo com Cintia, a falta injustificada por si só já dá direito ao empregador de descontar o respectivo dia no salário do empregado. Assim, além de o empregado não receber em relação ao dia que faltou injustificadamente, se as faltas superarem mais de 5 dias, terá a redução do período de férias. O desconto duas vezes no salário, isto é, pelo dia de falta e pelo reflexo nas férias, não tem previsão legal. Para Lariane, a empresa pode descontar as faltas do salário, dos descansos semanais remunerados, da cesta básica de alimentos, caso tenha previsão legal, e das férias, assim como pode descontar somente do salário. Para calcular o desconto das faltas injustificadas do salário, é preciso dividir a remuneração mensal por 30 e multiplicar o valor pelo número de faltas do funcionário. No caso de um trabalhador que ganha R\$ 1.500 e tenha três faltas sem justificativa, por exemplo, o desconto será de R\$ 150. Além disso, o mês em que o empregado faltar mais de 15 dias não entrará no cálculo do 13º salário. A empresa pode abonar as faltas? De acordo com Cintia, as faltas injustificadas dão direito ao empregador de descontar o dia do salário e férias, a depender da quantidade de faltas. “Porém, não se trata de ato compulsório, de modo que o empregador tem a faculdade de descontar ou não. Caso não queira, pode sim abonar as faltas”. Lariane aponta que a empresa pode abonar as faltas ou elas poderão ser compensadas com o banco de horas – mas, neste último caso, não poderão ser descontadas das férias. Para Conde, a empresa deve abonar faltas justificadas – neste caso, o trabalhador não terá nenhum prejuízo financeiro, uma vez que a falta foi justificada. A empresa pode aplicar outras penalidades antes de descontar do salário ou das férias? Para Cintia, as faltas injustificadas podem levar a penalidades como advertência, suspensão e extinção do contrato de trabalho por justa causa. “Nesse caso, é importante analisar o contexto e o comportamento do empregado frente as orientações do empregador, com base nos princípios da proporcionalidade e razoabilidade”, diz. A empresa pode demitir o funcionário que falta ao trabalho? Inclusive por justa causa? De acordo com Cintia, é possível a dispensa do empregado por justa causa em razão de faltas injustificadas, tendo em vista que podem caracterizar atos de indisciplina, insubordinação, desídia (negligência) e até mesmo de abandono de emprego, a depender do contexto e da quantidade de faltas. “Contudo, é importante que a dispensa do empregado por justa causa preceida de prévia advertência, suspensão e, caso o empregado continue reiterando a conduta, a extinção do contrato de trabalho por justa causa, a fim de que não sejam aplicadas penalidades desproporcionais ao ato praticado”, diz a advogada. “O funcionário pode sofrer inúmeras sanções disciplinares por falta injustificada, advertência verbal, advertência formal, suspensão e também a dispensa por justa causa caso a situação seja rotineira”, aponta Conde. O direito às férias é uma conquista fundamental para os trabalhadores, proporcionando-lhes tempo para repouso e lazer, essencial para a saúde física e mental. No entanto, as faltas injustificadas ao trabalho podem influenciar diretamente o período de férias a que o empregado tem direito. Este artigo visa esclarecer como a tabela de faltas interfere nas férias, conforme estabelecido pela legislação trabalhista, e oferecer dicas para maximizar seus direitos.A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) no Brasil estabelece regras específicas que determinam o direito às férias e como as faltas injustificadas podem afetar esse direito. A tabela de faltas e férias é um elemento crucial para compreender essas regras.Todo empregado tem o direito a 30 dias de férias após o período de 12 meses de trabalho, conhecido como período aquisitivo. As férias têm a função de proporcionar descanso ao trabalhador, sendo um período essencial para a recuperação física e mental, além de fortalecer laços familiares e sociais.As faltas injustificadas ao trabalho impactam diretamente na quantidade de dias de férias a que o trabalhador tem direito. A CLT prevê uma redução no período de férias com base no número de faltas cometidas pelo empregado durante o período aquisitivo.A seguir, apresentamos a tabela que ilustra a relação entre o número de faltas injustificadas e o direito a férias:Até 5 faltas: Direito a 30 dias corridos de férias.De 6 a 14 faltas: Direito a 24 dias corridos de férias.De 15 a 23 faltas: Direito a 18 dias corridos de férias.De 24 a 32 faltas: Direito a 12 dias corridos de férias.Acima de 32 faltas: Não há direito a férias.É importante destacar que somente as faltas injustificadas são consideradas para esse cálculo. Faltas justificadas, como aquelas por motivo de saúde com apresentação de atestado médico, não afetam o direito a férias.Evite Faltas Injustificadas: Mantenha o número de faltas injustificadas o mais baixo possível para garantir o máximo de dias de férias.Justifique Suas Faltas: Sempre que possível, justifique suas faltas com documentos comprobatórios, como atestados médicos, para que não impactem seu direito a férias.Planeje Suas Férias: Converse com seu empregador sobre o melhor período para tirar férias, considerando as necessidades da empresa e seus direitos.Entenda Seus Direitos: Conheça a legislação trabalhista e seus direitos relacionados a férias e faltas para poder dialogar de forma informada com seu empregador.Entender a tabela de faltas e férias é crucial para maximizar seus direitos trabalhistas. Evitar faltas injustificadas e justificar aquelas que são inevitáveis pode garantir que você desfrute do máximo período de férias a que tem direito. Lembre-se de que as férias são fundamentais para seu bem-estar e saúde, sendo um direito protegido por lei. Conhecer e exercer seus direitos é o primeiro passo para uma relação de trabalho saudável e equilibrada.Este guia forneceu uma visão abrangente sobre a tabela de faltas e férias, esclarecendo como as faltas podem afetar seu direito a férias e oferecendo dicas para assegurar que você aproveite seus direitos ao máximo. Lembre-se de que estar informado é o primeiro passo para garantir seus direitos e promover um ambiente de trabalho justo e equitativo. O controle de férias é um componente crucial na gestão de recursos humanos, impactando diretamente no bem-estar dos funcionários e na eficiência operacional das empresas. Este artigo oferece um guia detalhado sobre como gerenciar férias de maneira eficaz, abordando desde as melhores práticas até as regulamentações legais pertinentes.O controle adequado de férias promove um ambiente de trabalho mais equilibrado, contribuindo para a satisfação e produtividade dos colaboradores. Para a empresa, um sistema de férias bem gerenciado minimiza a sobrecarga de trabalho e assegura a continuidade das operações.Gerenciar férias pode ser complexo, envolvendo a coordenação de agendas, a manutenção da produtividade e a observância das leis trabalhistas. Os desafios incluem a distribuição equitativa de períodos de descanso e a implementação de políticas transparentes.Estabelecer políticas claras e comunicá-las eficientemente aos funcionários é essencial. Isso inclui prazos para solicitações de férias, critérios para aprovação e regras sobre acumulação e adiamento de férias.A adoção de sistemas automatizados para o planejamento de férias pode simplificar o processo, permitindo uma visão clara da disponibilidade dos funcionários e facilitando o equilíbrio das necessidades operacionais com os direitos de descanso.Promover um ambiente onde a flexibilidade e a negociação sejam possíveis pode ajudar a resolver conflitos e atender às expectativas tanto dos empregados quanto dos empregadores.As leis trabalhistas definem os direitos básicos relacionados às férias, incluindo a duração do descanso remunerado, a antecedência mínima para a solicitação e o pagamento adicional de férias.Os empregadores devem cumprir várias obrigações, como garantir que os funcionários tirem férias dentro do período aquisitivo e efetuar o pagamento correspondente, incluindo o adicional de um terço sobre o valor das férias.A negligência quanto às regras de faltas pode resultar em penalidades legais para a empresa, além de prejudicar a moral e a produtividade dos funcionários.A integração de softwares de gestão de RH, que incluem módulos específicos para o controle de férias, pode oferecer uma solução eficiente. Essas ferramentas ajudam a otimizar o processo, reduzindo erros e conflitos.O controle eficiente de férias é fundamental para manter um ambiente de trabalho harmonioso e produtivo. Implementar estratégias eficazes e aderir às regulamentações legais são passos essenciais para garantir a satisfação dos funcionários e a conformidade da empresa. A adoção de políticas transparentes, juntamente com o uso de tecnologias adequadas, pode transformar o controle de férias em um processo simples e eficaz, beneficiando todos os envolvidos.Este guia abrangente oferece uma visão detalhada sobre a gestão de férias, cobrindo desde a importância de políticas claras até as melhores práticas e obrigações legais. Empregadores e gestores podem se valer dessas informações para otimizar seus processos de controle de férias, promovendo um equilíbrio saudável entre trabalho e descanso e assegurando a conformidade legal. Trabalhadores que faltam ao trabalho sem justificativa podem ter problemas quando forem tirar suas férias. Isso porque, de acordo com a legislação vigente, eles podem ter descontadas as faltas de suas férias e ter menos dias para aproveitar o descanso. Vamos entender como funciona o desconto de faltas em férias.Desconto de faltas nas férias:Até 5 faltas: Cada período aquisitivo de 12 meses, o trabalhador que faltar uma certa quantidade de dias sem justificativa terá menos dias de férias na seguinte proporção:Até 05 faltas no período: 30 dias corridos de férias.Leia tambémDe 06 a 14 faltas no período: 24 dias corridos de fériasDe 15 a 23 faltas no período: 18 dias corridos de fériasDe 24 a 32 faltas no período: 12 dias corridos de fériasAcima de 32 faltas no período: o empregado perde o direito às fériasFaltas e férias proporcionaisQuando o empregado vai ser demitido ou por outro motivo será necessário o cálculo de férias proporcionais, o cálculo é feito da seguinte maneira, de acordo com o período proporcional, disponível na tabela no site da Auditec Contabilidade. Perceba que acima de 32 faltas o empregado perde o direito às férias e assim, perde também alguns dos direitos que as férias proporcionais garantem.As faltas ao trabalho não justificadas, como acordar tarde para ir trabalhar, podem resultar em perdas de dias de férias e descontos no salário. (Foto: Huffington Post)Faltas injustificadas, férias e saláriosA legislação não é muito clara e a jurisprudência sobre o assunto é divergente. Porém, alguns esclarecimentos podem ajudar a entender como funciona o recebimento de salário nas férias com faltas não justificadas.Para quem não teve desconto por conta de faltas injustificadas, o salário das férias é pago normalmente com o adicional de 1/3 de férias, sem qualquer desconto, já que os dias de faltas injustificadas já foram descontados previamente no salário do trabalhador. Para quem teve desconto nas férias por conta de faltas injustificadas, o salário das férias e o adicional de 1/3 é pago proporcionalmente aos dias das férias. Por exemplo, se para 30 dias de férias o trabalhador fosse receber R\$1333 (R\$1000 de salário + R\$333 de 1/3), para 24 dias ele receberia R\$1066,40 de férias. Para quem perdeu o direito às férias devido às faltas não justificadas, não há o pagamento de 1/3 de salário nem de férias. Porém, o mês trabalhado é pago normalmente, e o empregado não precisa se preocupar em ficar sem dinheiro por conta disso.Como justificar as faltas ao trabalho?A legislação brasileira é bem clara sobre as justificativas válidas para as faltas ao trabalho. A lista a seguir contém todas as justificativas válidas para ausência ao trabalho, desde que haja comprovante para elas:Até 2 dias consecutivos em caso de falecimento em membro próximo ou dependente da famíliaAté 3 dias consecutivos em decorrência de casamento5 dias consecutivos para o nascimento de filho1 dia a cada 12 meses para doação de sangue2 dias consecutivos ou não para alistamento eleitoralPrazo ilimitado para exigências do serviço militarTodos os dias de provas de vestibularPrazo ilimitado para comparecimento para representação sindical internacionalDurante o licenciamento compulsório de maternidade ou aborto naturalDurante paralisação das atividades da empresaAté 15 dias corridos pela empresa no caso de doençaDurante o dobro de dias após convocação para serviço eleitoral como licença bônusDurante licença remuneradaAté 9 dias por motivo de gala (casamentos, por exemplo) ou lutoAtrasos causados por acidentes de transportesPelo período de afastamento para participação em Comissões de Conciliação Prévia (CPP)Pelo período de representação nas atividades do Conselho Nacional de Previdência Social (CNPS)Pelo período de representação nas atividades do Conselho Curador do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS)Sem limite para ausência justificada pela empresaAté 15 dias pela empresa para acidentes de trabalhoDurante os dias de comparecimento como reclamante, reclamado, testemunha etc na Justiça do TrabalhoDurante período de suspensão preventiva para responder a inquérito administrativo ou de prisão preventiva quando for impronunciado ou absolvidoAfastamento por até 90 dias por motivo de segurança nacionalTempo ilimitado para motivos previstos em convenção, acordo, ou dissídio da categoria profissional.Obs.: O código de conduta de uma empresa pode possuir outros casos onde a falta é justificável. Verifique com sua empresa para garantir seus direitos.Ficou alguma dúvida? Deixem nos comentários suas perguntas!AssuntosDesconto faltas fériasFaltas e fériasFaltas injustificadas férias