

FASE. FALTAS INJUSTIFICADAS. FINAIS DE SEMANA. JORNADA DE TRABALHO. CONSEQUÊNCIAS.

Chega nesta Equipe de Consultoria da Procuradoria-Geral do Estado o expediente administrativo nº 710-2158/15-8, oriundo da Fundação de Atendimento Sócio-Educativo - FASE, que apresenta questão relativa ao "lançamento de faltas não justificadas nos finais de semana, quando o empregado faltou ao trabalho na sexta-feira que o antecede e na segunda-feira que o sucede, concomitantemente".

Tal questionamento advém da repercussão do quantitativo de faltas não justificadas no gozo de férias do trabalhador, bem como sua consideração quando da avaliação de desempenho/promoção.

Para tanto, informa-se que os empregados da FASE podem cumprir suas jornadas de trabalho em regimes de 40, 30 ou 20 horas semanais, por plantões diurnos que incluem finais de semana alternados e, ainda, por regime de plantão de 12hx36h.

A Assessoria Jurídica da FASE se manifestou - fls. 05 a 07 - no sentido de haver apenas o desconto do valor da remuneração do dia do descanso semanal remunerado, quando o empregado houver faltado ao serviço injustificadamente naquele período.

Vem, ainda, anexada cópia de decisão de Primeiro Grau da Jurisdição Trabalhista deste Estado que reconheceu o erro da FASE ao impor faltas nos finais de semana e feriados nestes casos - fls. 8 a 12.

O Agente Setorial desta Casa junto à Secretaria da Justiça e dos Direitos Humanos sufragou o encaminhamento para esta Procuradoria-Geral do Estado, o que foi confirmado pela Secretária em exercício e, após tramitação ordinária, me chegam os Autos para análise e manifestação.

É o relatório.

A questão posta pela entidade consulente pode ser tratada objetivamente, merecendo atenção, em especial, em razão das repercussões que a(s) falta(s) produz(em) na vida funcional do trabalhador, particularmente no que respeita, como emerge dos Autos, ao nomeado "descanso semanal remunerado" e às "férias".

Desde logo, a falta de que aqui se trata é aquela que ocorre quando o trabalhador deixa de comparecer ao seu local de trabalho naquele(s) dia(s) considerado(s) dia de trabalho, ou seja, não se confundindo com aqueles outros que, embora úteis, não são trabalhados, os dias de descanso e os feriados.

Disso decorre de imediato que, apenas pode ser considerado falta ao trabalho aquela ausência que corresponda ao período no qual o trabalhador deveria estar á disposição do empregador no desempenho de suas atribuições.

Há, pode-se dizer, uma conexão intrínseca entre a falta ao trabalho e o dia de trabalho. Não havendo trabalho, melhor, jornada de trabalho a ser executada naquele dia, o não comparecimento do empregado no seu local de trabalho não poderá ser considerado como tal.

Portanto, independente da forma de cumprimento de sua jornada de trabalho, o empregado incorrerá em falta quando não comparecer ao seu local de prestação do trabalho naquele(s) dia(s) que lhe incumba, seja diariamente, seja naqueles nos quais, em razão da escala de plantão, lhe seja atribuído, não se lhe podendo impor outras que não aquelas em que houve a ausência ao

trabalho em dia que lhe incumbisse comparecer à empresa empregadora para o desempenho de suas atividades próprias ao emprego.

Nos exemplos trazidos pela consulente, imposição de falta no sábado e domingo que se interpõem entre a falta na sexta e aquela ocorrida na segunda-feira subsequente, apenas poderão ser computadas faltas aquelas que correspondam a dia efetivo de trabalho exigível do trabalhador. E, dessa forma, aqueles que cumpram sua jornada de segunda à sexta deverão sofrer a imposição de duas faltas, e não quatro, e aqueles que se submetem ao regime de plantões, as faltas deverão corresponder apenas àqueles nos quais o empregado esteja escalado como plantonista, não nos demais.

Objetivamente, como, aliás, reconhecido em decisão em reclamação trabalhista - Proc. nº 0020081-55.2015.5.04.0016 da 18ª Vara do Trabalho de Porto Alegre - acostada aos Autos pela consulente, que a condenou a "desconsiderar, para fins de aplicação da proporcionalização previsto (sic) no artigo 130 da CLT, os dias de faltas injustificadas lançadas nos assentamentos funcionais que coincidem com finais de semana (sábado e/ou domingo) e feriados." (fl. 11), os feriados, os dias não úteis, os dias úteis não trabalhados e os dias de descanso semanal não podem ser considerados como faltas ao trabalho pelo empregado, pelo motivo simples e objetivo de não lhe ser exigível a presença no local de prestação laboral. A falta em dia anterior ou posterior não se projeta para estes outros dias, gerando apenas os efeitos e consequências que lhe são próprios.

E, veja-se que a falta, por definição legal, distingue-se entre as "justificadas" (em particular as previstas no art. 473 da CLT, entre outras, consolidadas, em legislação esparsa ou decorrentes de cláusulas conveniais) e as "injustificadas", decorrendo desta qualificação consequências distintas. As primeiras não repercutem negativamente na relação de trabalho até por estarem suportadas em previsão normativa que lhes reconhece, enquanto as últimas produzirão consequências, também estas previstas em legislação específica.

Dentre as consequências que interessam no presente processado, para além da perda da remuneração respectiva ao dia de ausência ao trabalho (não justificada), estão a perda da remuneração - adicionalmente àquela referente ao dia não trabalhado - correspondente ao dia de "descanso semanal remunerado" - veja-se que é a perda da "remuneração" e não do dia de descanso semanal - e a redução dos dias de férias a que tem direito o empregado que faltou ao trabalho durante o período aquisitivo, como se verá abaixo.

Ou seja, quanto ao descanso semanal remunerado, tem-se que o empregado perde a remuneração do dia de repouso quando não tiver cumprido integralmente a jornada de trabalho da semana, salvo se as faltas forem consideradas justificadas, como disposto no art. 6º da Lei 605/1949, o que incide tanto para aquele trabalhador que cumpre jornada de trabalho em regime diário quanto para aquele que o faz em regime de plantão, independente deste ser diurno ou sob o formato de 12x36 horas.

Regula o mencionado texto normativo:

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.

§ 1º São motivos justificados:

a) os previstos no artigo 473 e seu parágrafo único da Consolidação das Leis do Trabalho;

b) a ausência do empregado devidamente justificada, a critério da administração do estabelecimento;

c) a paralisação do serviço nos dias em que, por conveniência do empregador, não tenha havido

trabalho;

d) a ausência do empregado, até três dias consecutivos, em virtude do seu casamento;

e) a falta ao serviço com fundamento na lei sobre acidente do trabalho;

f) a doença do empregado, devidamente comprovada.

§ 2º A doença será comprovada mediante atestado de médico da instituição da previdência social a que estiver filiado o empregado, e, na falta deste e sucessivamente, de médico do Serviço Social do Comércio ou da Indústria; de médico da empresa ou por ela designado; de médico a serviço de representação federal, estadual ou municipal incumbido de assuntos de higiene ou de saúde pública; ou não existindo estes, na localidade em que trabalhar, de médico de sua escolha.

§ 3º Nas empresas em que vigorar regime de trabalho reduzido, a frequência exigida corresponderá ao número de dias em que o empregado tiver de trabalhar.

Já, no que se refere às férias anuais, as faltas injustificadas produzirão a redução proporcional dos dias de gozo das férias - CLT, art. 130 - e, como já dito acima, devem corresponder apenas aos dias em que havendo expediente de trabalho, o empregado, sem motivo justo e justificado, deixa de comparecer ao serviço.

Assim, respondendo objetivamente o questionamento posto pela consulente, apenas poderão ser consideradas faltas ao trabalho, com a atribuição respectiva na ficha funcional do empregado e imposição das consequências decorrentes, previstas em lei em sentido amplo ou convencional, aqueles dias que correspondam a dias de trabalho, nos quais o empregado não compareceu ao seu local de trabalho, devendo verificar-se tratar-se de ausência justificada ou não.

É o Parecer

Porto Alegre, 30 de maio de 2016.

JOSE LUIS BOLZAN DE MORAIS

Procurador do Estado

EA nº 710-2158/15-8

Processo no 000710-21.58/15-8

Acolho as conclusões do PARECER nº 16.817/16, da Procuradoria de Pessoal, de autoria do Procurador do Estado Doutor JOSE LUIS BOLZAN DE MORAIS.

Restitua-se o expediente à Secretaria da Justiça e dos Direitos Humanos, com vista prévia ao Agente Setorial.

Em 31 de agosto de 2016.

Euzébio Fernando Ruschel,

[Procurador-Geral do Estado.](#)