

ABANDONO DE EMPREGO - PROCEDIMENTOS

1. INTRODUÇÃO

A legislação trabalhista prevê vários motivos que ensejam a rescisão contratual por justa causa. O **art. 482 da CLT** relaciona os casos que permitem a rescisão do contrato de trabalho por justo motivo, dentre os quais destacamos o abandono de emprego.

Não há previsão legal estabelecendo o tempo que o empregado deverá ausentar-se do trabalho para que seja caracterizado o abandono de emprego. Contudo, a jurisprudência tem se firmado no sentido de que o período a ser considerado deve ser superior a 30 dias, por analogia ao **art. 474 da CLT**.

O abandono de emprego pode ser caracterizado em período inferior a 30 dias, desde que a ausência do empregado ao serviço seja continuada, ininterrupta e seja comprovado que o mesmo tinha o ânimo de abandonar o emprego.

2. CONFIGURAÇÃO

O abandono de emprego configura-se quando estão presentes o elemento objetivo ou material e o elemento subjetivo ou psicológico.

Elemento objetivo ou material: é a ausência prolongada do empregado ao serviço sem motivo justificado.

Elemento subjetivo ou psicológico: é a intenção de não mais continuar com a relação empregatícia.

O abandono de emprego configura-se pela ausência injustificada do empregado ao serviço, podendo, inclusive, ser caracterizado após a cessação do benefício previdenciário, conforme prevê a **Súmula do TST nº 32**, a seguir transcrita:

Presume-se o abandono de emprego se o trabalhador não retornar ao serviço no prazo de 30 (trinta) dias após a cessação do benefício previdenciário nem justificar o motivo de não o fazer.

Nota-se, no entanto, que o abandono caracteriza-se não só pelas faltas injustificadas do empregado ao serviço, mas, também, pela intenção de não mais retornar ao trabalho. Segundo a jurisprudência trabalhista, para configurar o abandono de emprego, é necessário verificar a existência de dois requisitos, ou seja, ausência ao serviço e a comprovação de que o empregado não tem intenção de voltar ao trabalho.

Assim, o abandono de emprego pode ser configurado apenas com uma semana de faltas injustificadas ou até menos tempo, se ficar comprovado que o empregado estava, por exemplo, trabalhando em outra empresa no dia e hora em que deveria estar na empresa que o contratou inicialmente.

Constitui, também, motivo para rescisão do contrato de trabalho por justa causa quando o empregado, que estava afastado por benefício previdenciário, recebe alta da Previdência Social e não retorna ao trabalho.

O abandono de emprego corresponde à renúncia, desistência ou afastamento do empregado ao serviço.

No que se refere ao aviso prévio a **Súmula 73 do TST** prevê que as ausências injustificadas do empregado **durante o aviso prévio**, quando não liberado do seu cumprimento pelo empregador, não configura abandono de emprego, assim:

A ocorrência de justa causa, salvo a de abandono de emprego, no decurso do prazo do aviso prévio dado pelo empregador, retira do empregado qualquer direito às verbas rescisórias de natureza indenizatória.

3. EMPREGADOR – PROVIDÊNCIA

Durante a ausência do empregado ao serviço, o empregador poderá adotar algumas providências, com a finalidade de saber, inicialmente, se o afastamento deste tem justificativa ou não e se o mesmo tem o ânimo de não retornar mais ao trabalho.

A empresa poderá comunicar-se com o trabalhador por meio de correspondência com comprovante de entrega, como exemplo a carta com aviso de recebimento, convocando o empregado para retornar ao trabalho.

Nesta comunicação, o empregador pode fixar um prazo para que o empregado compareça, por exemplo: 24 horas, 3 dias etc.

Se o empregado não comparecer após esse prazo, o empregador deve enviar nova comunicação, avisando que o contrato de trabalho foi rescindido por justa causa, tendo em vista o abandono de emprego, e solicitar que o empregado compareça à empresa com sua Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) para as devidas anotações e para receber eventuais verbas rescisórias, conforme jurisprudência a seguir:

Abandono de emprego. Caracteriza-se abandono do emprego quando o empregado falta ao serviço injustificadamente e não atende ao chamado feito para retornar ao trabalho no prazo fixado (TRT-SP, 9ª Turma, RO 02970438032, Ac. 02980503520, relator juiz Lara de Albuquerque, julgamento 06-10-98).

Recomenda-se arquivar no prontuário do empregado cópia da comunicação enviada a ele, bem como o protocolo de recebimento.

É possível que o empregador publique comunicado na imprensa solicitando o retorno do empregado ao serviço, sob pena da caracterização do abandono de emprego. Contudo, tal procedimento nem sempre é eficaz, visto que o empregado pode não ter o hábito de ler aquele jornal ou não possuir recursos para adquirir o periódico.

Assim, a convocação do empregado por intermédio de jornal não é suficiente para caracterizar a falta grave do abandono de emprego. Além disso, há quem entenda que tal procedimento é prejudicial ao empregado, podendo ensejar pretensão à indenização por dano moral.

Ressalte-se que a publicação em anúncio de jornal não tem sido aceita pela jurisprudência trabalhista predominante, pela impossibilidade de provar a sua leitura pelo empregado, exceto quando o empregado se encontrar em lugar incerto e não sabido.

3.1 Local incerto e não sabido

Quando o empregado se ausenta do trabalho e desaparece, ou seja, encontra-se em local incerto e não sabido, deixando o empregador sem meios de fazer chegar às suas mãos a notificação, o meio adequado é a utilização de convocação feita por cartório (de títulos e documentos), porque, quando o oficial do cartório encarregado da diligência chegar ao endereço, que tem como sendo do empregado, certificará, inclusive pelas informações dos vizinhos, que o mesmo encontra-se em local desconhecido. A certidão oferecida pelo oficial produzirá prova perante a Justiça do Trabalho, caso seja necessário.

4. ÔNUS DA PROVA

O **artigo 818 da CLT** dispõe que a prova das alegações incumbe à parte que as fizer.

5. POSSIBILIDADE DE RETORNO AO SERVIÇO

O empregado poderá retornar ao emprego sem caracterizar o abandono de emprego, mesmo após a convocação da empresa, quando:

1. Retornar e justificar legalmente as suas faltas; neste caso a empresa não poderá nem mesmo descontar as faltas, por tratar-se de faltas legais;

NOTA: ABANDONO DE EMPREGO - PROCEDIMENTOS. Conteúdo de caráter informativo, sujeito a alteração por legislação.

2. Retornar ao trabalho, após o prazo estabelecido na notificação, mas com justificativa de impossibilidade de reassumir a função, devido circunstâncias excepcionais, como motivo de doença mental, detenção, etc.;
3. Retornar ao trabalho sem justificar suas faltas, computando-as para todos os efeitos legais e descontando-as, podendo o empregador, se quiser, utilizar-se apenas de medida disciplinar, como a advertência ou suspensão. Neste caso, poderão ambas as partes manifestar a vontade em não mais continuar o contrato de trabalho estabelecido, rescindindo-o sem justa causa;
4. Retornar ao trabalho sem justificar suas faltas, computando-as para todos os efeitos legais e sendo descontadas, e manifestar o seu interesse em não mais continuar o contrato de trabalho estabelecido, pedindo a sua demissão.

6. VERBAS RESCISÓRIAS

O empregado demitido por justa causa faz jus ao recebimento do saldo de salário, férias vencidas, se houver e salário-família, quando for o caso, proporcional aos dias efetivamente trabalhados no mês da rescisão.

Ressalta-se que tendo o empregado mais de um ano de trabalho na empresa, no momento da rescisão contratual, receberá a remuneração das férias vencidas acrescidas de 1/3, previsto na Constituição Federal/1988.

As férias proporcionais não são devidas nem mesmo para aquele que for dispensado, por justa causa, após um ano de trabalho, de igual modo, não se paga o 13º salário proporcional.

O pagamento das verbas rescisórias será efetuado por meio do Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho (TRCT), até o 10º dia contado da data da notificação da demissão, visto que nesse caso não há cumprimento do aviso prévio (**art. 477, § 6º, da CLT**).

6.1 Homologação

Para o empregado demitido com mais de um ano de serviço na empresa, será obrigatória a homologação.

Tratando-se, entretanto, de rescisão contratual, por justa causa, a homologação somente será efetuada quando o empregado reconhecer, por meio de declaração escrita, que cometeu a falta grave que motivou a rescisão do contrato de trabalho.

7. MODELO DE NOTIFICAÇÃO DE ABANDONO DE EMPREGO

.....de.....de

Sr(a) (nome do empregado)

CTPS nº/série.....Depto./Seção.....

REF.: NOTIFICAÇÃO DE ABANDONO DE EMPREGO

Prezado(a) Sr(a):

Solicitamos o seu comparecimento para reassumir seu cargo e apresentar justificativa das faltas. A não-apresentação no prazo de.....(.....) dias contados do recebimento desta, implicará rescisão do seu Contrato de Trabalho por abandono de emprego, devido às suas faltas ao trabalho desde/...../..... .

Favor dar seu ciente na cópia desta.

Atenciosamente,

Empregador:

Empregado:

Recebida em/...../.....

NOTA: ABANDONO DE EMPREGO - PROCEDIMENTOS. Conteúdo de caráter informativo, sujeito a alteração por legislação.