**Meu empregado foi preso. O que fazer?**

*Diante desta situação a empresa tem três opções: manter o contrato de trabalho até que o empregado retome sua liberdade; rescindir o contrato de trabalho sem justa causa ou rescindir com justa causa.*

*Por****[Thairê Giacomelli](http://www.direitonet.com.br/artigos/perfil/exibir/146365/Thaire-Giacomelli)***

O patrão recebe a inesperada notícia de que seu funcionário foi preso. Passada a fase do susto e da surpresa, o empregador passa a pensar nas questões práticas: Como fica agora o contrato de trabalho deste empregado? Devo ou posso demiti-lo? Muitas dúvidas passam na cabeça do empregador, afinal aquele empregado já não estará mais na empresa para desempenhar as funções para a qual foi contratado.

Não há uma resposta única diante desta situação. Alguns caminhos são possíveis. O importante é que a decisão do empregador, seja ela qual for, seja calcada na lei.

A primeira providência que se faz necessária, assim que se tem o conhecimento da prisão é requerer à Secretaria de Segurança Pública certidão do recolhimento à prisão de seu colaborador, com a data em que foi preso, única prova hábil a tal finalidade, pois se trata de documento público.

O fato é que no período em que o trabalhador estiver preso o contrato de trabalho de seu funcionário está suspenso.

Diante desta situação a empresa tem três opções: manter o contrato de trabalho até que o empregado retome sua liberdade; rescindir o contrato de trabalho sem justa causa ou rescindir com justa causa.

Optando a empresa em manter o contrato de trabalho, que já estará suspenso desde a prisão, ficará isenta do pagamento dos salários ao seu funcionário, bem como do recolhimento do FGTS e Previdência Social. Não será computado neste período tempo de serviço para efeito de pagamento de férias, 13º salário, e outras verbas, até o momento em que o empregado estiver em liberdade, quando deverá reassumir a função que anteriormente ocupava, sem qualquer problema, restabelecendo nas mesmas condições o contrato de trabalho.

Nesta situação, por cautela, o ideal é que a empresa notifique o empregado via postal com Aviso de Recebimento informando que seu contrato de trabalho está suspenso ante sua prisão e que aguarda seu retorno ao trabalho imediatamente após ser posto em liberdade.

O segundo caminho é demitir o empregado preso, sem justa causa. Neste caso a empresa deverá efetuar o pagamento de todas as verbas rescisórias a que o funcionário tem direito, sem exceção de qualquer.

Contudo, por estar o funcionário privado do seu livre exercício de ir e vir não terá como comparecer à empresa para a formalização da rescisão. Existem meios de sanar esta dificuldade, como notificá-lo na prisão para que nomeie procurador ou, em caso de contrato por menos de um ano, enviar representante da empresa ao local onde o empregado se encontra preso, para pagar-lhe as verbas devidas.

O importante é que seja feio o depósito das verbas rescisórias, para que não haja o risco de que a empresa tenha de pagar a multa do art. 477 da CLT.

A última opção é rescindir o contrato do obreiro por justa causa. Contudo, conforme estipula o artigo 482, alínea “d” da CLT , somente constituiu justa causa a condenação criminal transitada em julgado, ou seja, condenação sobre a qual não há mais possibilidade de absolvição, e ainda, inexistência de suspensão de execução da pena.

Ou seja, além da condenação ser na esfera criminal, é preciso que o empregado seja obrigado a cumprir a pena que lhe foi imposta, porque, caso haja a suspensão da execução da pena o empregado não será recolhido ao cárcere, conseqüentemente poderá retornar à sociedade e claro ao emprego.

Portanto importante que o empregador tenha conhecimento de que o que justifica a justa causa não é a condenação em si, mas o seu efeito causado diretamente no contrato de trabalho, pois caso a condenação criminal resulte em perda da liberdade do empregado (pena restritiva de liberdade), impossível se tornará a manutenção do vínculo empregatício por faltar um dos requisitos essenciais: a pessoalidade.

Desta forma, somente a condenação criminal definitiva embasa uma rescisão por justa causa, caso contrário poderá o empregador ser surpreendido com uma reversão judicial da justa causa, com o conseqüente pagamento de todas as verbas rescisórias bem com uma vultosa indenização por ofensa a honra e moral pela violação dos direitos à dignidade da pessoa humana.

Portanto, vendo-se o empregador diante da situação de ter um funcionário recolhido ao cárcere e não pretendendo mais a continuidade do contrato de trabalho, melhor opção é a rescisão contratual sem justa causa, com o pagamento de todas as verbas rescisórias, considerando principalmente o ônus que terá que suportar até decisão final do processo criminal que pode se arrastar por anos a fio para justificar uma justa causa.

Lembrando que independentemente da escolha que a empresa tenha feito, nenhum apontamento na carteira de trabalho do empregado pode ser feito acerca do motivo da rescisão ou da suspensão do contrato de trabalho, sob pena de ter seu passivo aumentado diante de uma condenação por danos morais.