

Abandono de emprego

Líris Silvia Zoega T. do Amaral*

1. Introdução

Apresentamos, a seguir, as considerações práticas sobre a configuração do abandono de emprego e as providências a serem tomadas a respeito dessa justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador.

A legislação trabalhista estabelece as hipóteses em que o empregado pode deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário, bem como assegura-lhe, quando sua ausência for por hipótese legalmente permitida (doença, serviço militar etc.) todas as vantagens que, durante esse período tenham sido atribuídas à categoria a que pertence na empresa.

Se, por outro lado, o empregado deixa de comparecer ao serviço sem qualquer justificativa ou comunicado ao empregador, supõe-se que não tem mais interesse em continuar mantendo o vínculo empregatício, podendo, inclusive, incorrer em falta grave de abandono de emprego, como veremos a seguir (Arts. 471, 473 e alínea "i" do art. 482 da CLT).

2. Requisitos

O abandono de emprego está elencado no art. 482, caput e alíneas, da CLT entre os justos motivos para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador. Contudo, o texto legal não fixa o prazo de ausência do empregado necessário à configuração dessa falta grave.

Com base na jurisprudência e também na analogia chegou-se ao entendimento de que o afastamento prolongado por mais de 30 dias constitui o requisito objetivo para a configuração do abandono de emprego.

O prazo foi estabelecido em súmula de jurisprudência, onde encontramos que o abandono de emprego se configura quando o trabalhador não retorna ao serviço no prazo de 30 dias após a cessação do benefício previdenciário, nem justificar o motivo de não o fazer.

Foi estendido à generalidade dos casos por analogia com a disposição da CLT (art. 474) que estabelece que a suspensão disciplinar do empregado por mais de 30 dias consecutivos importa na rescisão do contrato de trabalho (Art. 474 da CLT; Enunciado do TST nº 32).

3. Caracterização

Para a correta configuração do abandono de emprego é necessário que, além do elemento objetivo da ausência prolongada, haja a intenção ou ânimo de abandonar o emprego (elemento subjetivo).

Assim, o empregador pode aguardar a manifestação espontânea do empregado durante algum tempo (preferencialmente, antes do 30º dia de ausência).

Se o empregado não retornar ao trabalho e nem apresentar justificativa, o empregador tentará provocar essa manifestação ao enviar, por exemplo, carta com Aviso de Recebimento, solicitando que o empregado justifique sua ausência e reassuma suas funções, sob pena de rescisão por abandono de emprego após o 30º dia de ausência

A publicação de comunicação em jornais de grande circulação na localidade não é suficiente para caracterizar a falta grave, por que o empregado pode ter endereço certo ou não está habituado à leitura de jornais. Há, inclusive decisões dos tribunais que dispõem que a publicação é danosa ao empregado, dando margem a ele pleitear judicialmente indenização por danos morais, (art. 5º, incisos V e X da C/F). Contudo, se o empregado não tiver endereço certo, é admissível a publicação em jornal.

O comprovante dessa comunicação deve ser guardado como prova pelo empregador.

4. Manifestação do empregado

Feita a comunicação pela empresa é possível que o empregado compareça ou poste carta ou telegrama dando a resposta. Neste caso:

a) quando a resposta foi dada dentro de 30 dias, o requisito objetivo de caracterização do abandono de emprego não estará preenchido;

b) quando a resposta foi dada após os 30 dias:

- Deve-se verificar se havia impossibilidade de o empregado retornar ao serviço ou comunicar-se com a empresa antes dos 30 dias.

- Deve-se verificar o motivo justo alegado.

Na hipótese da resposta do empregado ser aceitável, estará destruída a presunção da intenção de abandonar o emprego. Se ele se omitir, estará confirmando tacitamente a sua intenção de abandonar o emprego.

5. Rescisão do contrato de trabalho - Homologação

As rescisões contratuais por justa causa somente serão homologadas quando expressamente o empregado reconhecer a falta praticada perante o agente homologador.

Rescisão por justa causa.

| | Discriminação das parcelas | Direitos | Base legal |
|---|---|--|---|
| 1 | SALDO DE SALÁRIOS | Sim. | Art. 462 da CLT |
| 2 | AVISO PRÉVIO | Não. | Arts. 487 e 491 da CLT |
| 3 | FÉRIAS + 1/3 CF/88 3.1 -Adquiridas (após 12 meses de serviço) 3.2 - Proporcionais | Sim. Não, | Arts. 146 e 147 da CLT |
| 4 | 13º SALÁRIO | Não. | Lei nº 4.090, de 13.07.62.art. 3º |
| 5 | FGTS - autorização para saque | Não. | Art. 15 do Decreto nº 99.684, de 08.11.90 |
| 6 | SALÁRIO-FAMÍLIA | Sim, mesmo que de forma proporcional aos dias decorridos | Art. 15 do Decreto nº 53.153, de |

| | | | |
|--|--|----------------|-----------|
| | | do mês m^6mês. | 10.12.63. |
|--|--|----------------|-----------|

6. Consignação em pagamento

No caso de abandono de emprego, existem decisões no sentido de que o empregador pode usar a ação de consignação em pagamento, depositando em juízo os créditos do empregado resultantes da rescisão contratual por justa causa, evitando assim, eventuais responsabilidades futuras.

7. Jurisprudência

7.1 Aviso em jornal

"Abandono de emprego. Publicação. A simples publicação de abandono de emprego em jornal de circulação da região não tem o condão, por si só, de caracterizar o referido abandono." (Acórdão unânime da 1ª Turma do TRT da 9ª Região; RO-5373/89 - Rei. Juiz Silvonei Sérgio Piovesan - DJ PR de 30.11.90, pág. 129)

"Abandono de emprego - publicações em jornais - ineficácia - caracterização desta falta grave - Ao alegar a ocorrência de falta grave ensejadora da dispensa motivada do trabalhador, a empregadora assumiu o ônus de prová-la (art. 818, da CLT), devendo fazê-lo de modo a não restar dúvida da ocorrência do fato, da culpa do empregado e da relação de causalidade. As publicações efetuadas em jornal local, denunciando o abandono de emprego ou incitando o empregado a retornar ao serviço, não produzem nenhum efeito jurídico porque: a - o patrão possui o endereço do empregado, ou devia possuí-lo, pois é elemento que consta do registro de empregados, sendo mais fácil e menos oneroso a chamada via postal; b - não existe imposição legal obrigando quem quer que seja a ler jornais, tanto menos um empregado que, se souber ler, certamente não tem recursos para comprá-los; c - as publicações não possuem os mesmos efeitos jurídicos dos editais, pois o empregador deve possuir o endereço do empregado, inaplicando-se o art. 231, do Código Civil; d - o empregador deveria ter usado a ação de consignação em pagamento, ao verificar o abandono de emprego, esquivando-se de eventuais responsabilidades futuras. Além do mais, o abandono de emprego caracteriza-se pela ocorrência concomitante de dois elementos: um objetivo, configurado pela ausência continuada e injusta por um período de trinta dias consecutivos (Enunciado nº 32, do Colendo TST); outro subjetivo, sendo um ato intencional, traduzido no ânimo de o emprego [sic] não mais retornar ao serviço. Recurso

desprovido." (Acórdão unânime do TRT da 24a Região - RO 1.359/95 - Rel. Juíza Geralda Pedroso - DJ MS de 18.10.95, pág. 51)

"Abandono de emprego. Anúncio publicado em jornal convocando empregado para comparecer ao serviço não produz quaisquer efeitos jurídicos. O empregado não está obrigado a ler jornais, inexistindo qualquer previsão legal para tal procedimento inadequado e até abusivo, podendo caracterizar responsabilidade civil por abalo moral e de crédito." (Acórdão unânime da 2a Turma do TF da 12a. Região - RO-V 2229/89 - Rei. Juiz C. A. Godoy Ilha - DJ SC de 03.08.90, pág. 37)

7.2 Caracterização

"Justa causa - abandono de emprego - elementos tipificadores - prova - para alicerçar a justa causa é necessária a prova, a cargo do empregador, da ocorrência dos dois elementos tipificadores do abandono emprego: o objetivo, consubstanciado na ausência prolongada e injustificada do obreiro, e o subjetivo, que se revela pelo animus de não retornar ao serviço." (Acórdão, por maioria de votos, da 8a Turma do TRT da 2a Região - RO 02970226922 - Rel. Juíza Wilma Nogueira de Araújo Vaz da Silva - DJ SP de 02.06.98, pág. 160)

"Justa causa - abandono de emprego - convocação por edital - Convocação por edital é uma medida extrema que o empregador toma quando não mais é possível encontrar o empregado que não comparece ao emprego. Assim, indiscutível que o não atendimento ao chamado constitui prova suficiente para caracterizar o abandono de emprego ensejador da dispensa por justa causa prevista no art. 482, alínea I, da CLT." (Acórdão unânime da 4a Turma do TST - RR 212795/957 - Rel Min. Galba Velloso - DJU 1 de 07.03.97, pág. 5789)

7.3 Descumprimento de aviso prévio - não configuração

"Abandono de emprego. Quando não ocorre. Empregado que não cumpre aviso prévio que recebe de seu empregador não pratica falta, antes renuncia a um direito de forma regular." (Acórdão unânime da 5a. Turma do TRT da 2a. Região - RO-02890146540 - Rel. Juiz Alce de Pinho Tavares - DJ SP de 07.03.91, pág. 108).

"Empregada que deixa de comparecer no período do aviso prévio dado pelo empregador. Inexistência da falta da desídia ou do abandono de emprego. Nos termos da jurisprudência consolidada no en. 73, do Col. TST, a empregada que deixa de comparecer ao serviço no período do aviso prévio dado pelo empregador não incorre na falta grave do abandono de emprego, por ser reconhecido que na hipótese o que ocorre é tão-somente o abandono do restante daquele referido prazo, estipulado na espécie como direito do trabalhador, que a ele pode renunciar. O mesmo entendimento afasta a

possibilidade de se considerar como manifestação de desídia a referida ausência." (Acórdão da 3a Turma do TRT da 10a Região - RO 4.287/97 - Rel, Juiz Bertholdo Satyro - DJU 3 de 06.03.98, pág. 53).

7.4 Consignação em pagamento

"Na hipótese de abandono de emprego, incumbe à Empresa o ajuizamento de ação de consignação em pagamento, sob pena de não eximir-se da multa por quitação à destempo." (Acórdão unânime da 8a Turma do TRT da 1a Região - RO 15937/95 - Rel. Juiz João Mário de Medeiros - DJ RJ II de 23.09.97, pág. 105).

"Ação de consignação em pagamento. É cabível a ação de consignação em pagamento na Justiça do Trabalho, com vistas a configurar a mora do trabalhador quanto à alegada recusa no recebimento de seus créditos em razão de rescisão contratual." (Acórdão unânime da 2a Turma do TRT da 8a Região - RO 5.091/92 - Rel. Juiz Vicente Fonseca - DO PA de 28.06.93, pág. 13).

7.5 Ônus da prova

"Justa causa - abandono de emprego. Por ser a pena mais severa a ser aplicada a um empregado, deve ser robustamente provada a justa causa. A juntada unicamente do cartão de ponto e de jornal contendo publicação não comprova o abandono de emprego, principalmente quando o autor alega que foi dispensado (Acórdão unânime da 3a Turma do TRT da 2a Região - RO 02920366607 - Rel. Geraldo Passini - DJ SP de 06.07.94 pág.79).

"Abandono de emprego - ônus da prova - Constitui ônus da prova do empregador a prova da falta grave cometida pelo empregado (artigo 333, II/CPC), não se desincumbindo de tal ônus, acolhe-se a tese da demissão imotivada arguida na inicial." (Acórdão unânime TRT da 7a Região - RO 01994/96 - Rel. Juiz Jacintho Moreira Salles - DJ CE de 13.09.96, pág. 94).

* advogada, consultora do site "FISCOsoft On Line"

Disponível em: <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=3319>