
ABANDONO DE EMPREGO

Consolidação das Leis Trabalhistas - Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador: i) abandono de emprego;

O funcionário teve uma discussão no posto de trabalho, mas fez o expediente durante todo o dia – ou noite – normalmente. No dia seguinte ele não apareceu para trabalhar. Nem no dia após! Quando se percebe, uma semana já se passou e ele não está vindo mais ao trabalho. Você tenta contato com o celular, telefone fixo, email, familiares, amigos e não consegue sucesso em nenhuma hipótese. O empregado simplesmente SUMIU! Parece difícil de acontecer? Pois é mais comum do que se possa imaginar!

O funcionário abandona o trabalho e não volta mais! Ou se nega a aparecer ou realmente sumiu! Você, empregador, no entanto, continua tendo as despesas ordinárias de INSS, FGTS, Contribuição Sindical ainda que ele não esteja trabalhando. Fica aquela sensação de dinheiro perdido que você necessita finalizar de maneira a rescindir o contrato de trabalho e dar a baixa na Carteira de Trabalho. O que fazer? Aplicar a justa causa parece ser o caminho mais óbvio, mas quando esse tipo de problema ocorre, em regra, os empregadores ficam perdidos sem saber o que fazer.

Tentaremos, resumidamente, passar algumas instruções bem didáticas de como proceder nesses casos:

- 01) A legislação é cristalina: O abandono de emprego constitui justa causa para a rescisão do contrato de trabalho. Porém, o que a lei não estabelece e nem demonstra são as condições para que tal penalidade – sim é uma penalidade – seja aplicada.
- 02) Com a decisão de aplicar a justa causa, sua primeira pergunta deve ser óbvia: Quantos dias de falta caracterizam o abandono de emprego? Bem, o legislador também não atribuiu um número de dias para tal caracterização. Coube à jurisprudência assinalar que 30 (trinta) dias são necessários para configurar o abandono.
- 03) Deve-se, ainda, levar em consideração que o legislador entende que uma última chance deve ser dada ao empregado. Neste sentido, a orientação é de que você, empregador, deve comunicar o empregado requisitando que este lhe informe o motivo das faltas. Isto porque, o empregado pode ter sido acometido por uma série de percalços: doença grave, internação, acidente, falecimento de algum ente familiar, etc. Enfim, uma série de hipóteses que podem – ou não – justificar as faltas que ele teve.
- 04) Pela razão acima, o empregador deverá utilizar-se do endereço fornecido pelo empregado e notificá-lo por meio escrito (Carta com Aviso de Recebimento – Telegrama – Notificação Extrajudicial Cartorária) a apresentar o motivo da ausência.
- 05) O legislador, todavia, esqueceu-se de estabelecer também quantas notificações são necessárias. Por mais uma ocasião, coube à jurisprudência tomar frente e estabelecer um “norte” a ser seguido nas relações de emprego. São necessárias 03 (três) tentativas de contato, sendo que a última delas deve deixar asseverado o fato de que o não comparecimento ensejará a demissão por justa causa.

06) Mas e quando o empregado muda de estado, endereço ou mesmo se nega a receber a notificação? Neste caso, deve-se ter cuidado redobrado. O conselho é aproveitar o conteúdo das notificações e realizar 03 (três) anúncios/notas em um jornal que tenha circulação no mesmo endereço fornecido pelo do empregado no livro de registro. O intervalo das publicações deve ser semanal de forma que o empregador possa se precaver de todas as formas. **GUARDE OS ANÚNCIOS!**

07) Passado o período e não havendo contato por parte o empregado, o caminho é realizar a rescisão do contrato de trabalho nos trâmites normais. Deve-se anotar a baixa na CTPS (Carteira de Trabalho), no livro e informar a rescisão ao Ministério do Trabalho. O contador da empresa será a pessoa que melhor passará as orientações necessárias para esses atos burocráticos.

Até a próxima

OBS.: ESSE ARTIGO FOI ESCRITO ANTES DA REFORMA TRABALHISTA DE 2017.

DR. JORGE DALTON PORTO é pós-graduado em Direito do Consumidor além de Bacharel em Direito pela Faculdade de Direito Candido Mendes – RJ. Foi aprovado no 20º Exame de Ordem dos Advogados do Brasil Seção Rio de Janeiro.