

CENTRO UNIVERSITÁRIO ATENAS

LORRAN DAVID COSTA LOIOLA

**ASPECTOS PECULIARES RELATIVOS AO ABANDONO DE
EMPREGO**

Paracatu

2019

LORRAN DAVID COSTA LOIOLA

ASPECTOS PECULIARES RELATIVOS AO ABANDONO DE EMPREGO

Monografia apresentada ao curso de Direito do Centro Universitário Atenas, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em direito.

Área de Concentração: Ciências Jurídicas

Orientador: Prof. Msc. Altair Gomes Caixeta

Paracatu

2019

LORRAN DAVID COSTA LOIOLA

ASPECTOS PECULIARES RELATIVOS AO ABANDONO DE EMPREGO

Monografia apresentada ao curso de Direito do Centro Educacional Atenas, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em direito.

Área de Concentração: Ciências Jurídicas

Orientador: Prof. Msc. Altair Gomes Caixeta

Banca Examinadora:

Paracatu- MG, 23 de maio de 2019.

Prof. Msc. Altair Gomes Caixeta
Centro Universitário Atenas

Prof. Msc. Erika Tuyama
Centro Universitário Atenas

Prof. Frederico Pereira de Araújo
Centro Universitário Atenas

Dedico aos meus pais, irmãos e minha namorada, pelo estímulo, carinho e compreensão, pessoas realmente maravilhosas em minha vida, que em nenhum momento negaram auxílio, amor e carinho para mim. Nos momentos mais difíceis somaram suas experiências e me fizeram crer que na vida só se vence através da união e do amor incondicional. Dedicção eterna a vocês é o meu lema.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus que permitiu que tudo isso acontecesse, ao longo de minha vida, e não somente nestes anos como universitária, mas que em todos os momentos é o maior mestre que alguém pode conhecer.

Quero agradecer o meu professor orientador Prof. Msc. Altair Gomes Caixeta, pelo empenho dedicado a elaboração deste trabalho.

Agradeço também a minha namorada Jéssica Elias Rocha, que ao longo desses meses me deu não só força, mas apoio para vencer essa etapa da vida acadêmica, bem como, tirei inspiração de você, porque estamos caminhando juntos nesta jornada do direito, Obrigado, meu amor, por sempre está ao meu lado e me acalmando.

Aos meus ídolos, meus pais Claudia Maria da Costa e Neuto Loiola dos Santos, obrigado pelo amor incondicional e pelo exemplo de vida, obrigado por sempre acreditarem em mim e sempre me apoiarem nessa jornada, sem vocês a realização desse sonho não seria possível.

Agradeço aos meus irmãos Luan, Lorrane, Laidson, Lays e Lorenzo, que acreditaram no meu sonho e me deram forças todos os dias.

Nas grandes batalhas da vida,
o primeiro passo para a vitória é o desejo
de vencer.

Mahatma Gandhi

RESUMO

O presente artigo tem como objetivo analisar de modo claro e objetivo os aspectos relativos ao abandono de emprego, os requisitos necessários para a configuração sendo os requisitos objetivos e subjetivos. Serão abordados aqui posicionamentos doutrinários e posicionamentos dos tribunais quanto ao Abandono de Emprego fato este de extrema relevância jurídica, afim de um maior conhecimento sobre este assunto, será relatado como os empregadores devem comunicar e qual o meio que se deve utilizar para notificar/comunicar os empregados que estão faltando continuamente ao trabalho, a Súmula 32, do Tribunal Superior do Trabalho, dispõe que pode se presumir a Justa Causa em casos que o trabalhador não retorna ao serviço sem justificativa, por tempo não inferior a 30(trinta) dias, e depois de configurado o abandono de emprego será abordado os direitos que o empregado demitido por justa causa terá, fato este de extrema importância para os empregados quanto para os empregadores, ou seja, quais as verbas rescisórias deverão ser pagas ao empregado demitido por justa causa, fato este que os empregados tanto lutam e com maior constância na Justiça do Trabalho.

Palavras-chaves: Abandono de emprego, Justa Causa, Direito do Trabalho.

ABSTRACT

This article aims to analyze in a clear and objective way the aspects related to the abandonment of employment, the necessary requirements for the configuration being the objective and subjective requirements. It will be approached here doctrinal positions and positions of the courts regarding the Abandonment of Employment fact this of extreme legal relevance, for a greater knowledge on this subject, it will be reported how the employers must communicate and what means to be used to notify / communicate the employees who are continually absent from work, Summary 32 of the Superior Labor Court, provides that a Fair Cause can be presumed in cases where the employee does not return to the service without justification, for a period of time not less than thirty (30) days, and after leaving the job will be addressed rights that the employee dismissed for just cause will have, this fact is of extreme importance for employees as for employers, ie, the severance pay should be paid to the employee dismissed for just cause, a fact that the employees struggle with and with greater constancy in the Labor Court.

Keywords: *Abandonment of employment, Just Cause, Labor Law.*

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	09
1.1 PROBLEMA DE PESQUISA	09
1.2 HIPÓTESE DE PESQUISA	10
1.3 OBJETIVOS	10
1.3.1 OBJETIVO GERAL	10
1.3.2 OBJETIVO ESPECÍFICO	10
1.4 JUSTIFICATIVA	11
1.5 METODOLOGIA DE ESTUDO	12
1.6 ESTRUTURA DO TRABALHO	12
2 REQUISITOS PARA A CONFIGURAÇÃO DO ABANDONO DE EMPREGO	14
2.1 REQUISITOS OBJETIVOS	15
2.2 REQUISITOS SUBJETIVOS	18
3 COMUNICAÇÃO DO EMPREGADOR AO EMPREGADO	19
3.1 COMUNICAÇÃO POR CARTA DE AVISO DE RECEBIMENTO	19
3.2 COMUNICAÇÃO POR TELEGRAMA	20
3.3 PUBLICAÇÕES EM JORNAL DE GRANDE CIRCULAÇÃO	21
4 DIREITOS DO EMPREGADO DEPOIS DE CONFIGURADO O ABANDONO DE EMPREGO	23
4.1 DA JUSTA CAUSA	23
4.2 VERBAS RESCISÓRIAS QUE O EMPREGADO TEM DIREITO	24
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	26
REFERÊNCIAS	28

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem por objetivo analisar o contrato de trabalho, a hipótese em que a lei autoriza o seu rompimento, situação mais comum pela iniciativa do empregado, particularmente a justa causa por abandono de emprego.

Situação essa que necessita de uma série de requisitos, nos quais deve o empregador se atentar a essa situação.

A pesquisa que originou esta produção baseou-se em na população atual e que a cada dia acontece casos sobre o tema apresentado, bem como jurisprudências, doutrina e legislação atual.

O presente tema tem sua importância no fato de que embora o contrato de trabalho tenha como um de seus princípios o da continuidade da relação de emprego é algo rotineiro nas ações trabalhistas as empresas alegarem o abandono de emprego.

Ademais, embora haja a previsão legal para a justa causa por abandono de emprego, há uma lacuna legal quanto ao tempo necessário e a forma para a configuração deste tipo de dispensa tema muito discutido na doutrina.

O empregador tem um papel muito importante nessa situação, deverá enviar uma notificação a empregado relatando que o empregado está faltando continuamente ao trabalho, se este empregado fizer uma comunicação ao empregador sendo este motivo justificado nas hipóteses previstas na legislação, não será configurado o abandono de emprego, ressalta-se que para caracterizar o abandono de emprego, a ausência do empregado deverá ser injustificada, ou seja, não deve existir motivo que possa justificar o seu afastamento do serviço.

Nos dias atuais os direitos ao final do contrato de trabalho é algo que os trabalhadores tanto lutam, e configurado o abandono de emprego, o empregado sofrerá com a perda de alguns desses direitos. Assim, além da análise legal, foi feita uma pesquisa jurisprudencial e doutrinária acerca dessa situação, sumamente importante para melhor compreensão do tema.

Como já dito anteriormente, através da análise doutrinária e jurisprudencial buscamos uma melhor compreensão do texto legal que prevê o abandono de emprego.

1.1 PROBLEMA DE PESQUISA

Como configura o abandono de emprego e quais são esses requisitos para a caracterização do abandono de emprego?

1.2 HIPÓTESE DE PESQUISA

Baseado na legislação atual, nas diversas jurisprudências e nas doutrinas, o abandono de emprego é uma das situações que a cada dia se torna mais comum nos tribunais do trabalho, para a configuração do abandono de emprego é necessário que o empregado falte continuamente ao trabalho por 30 (trinta) dias consecutivos, sem fazer qualquer comunicação ao empregador e sendo esse motivo injustificado.

Em diversas dessas situações, são causadas muitas vezes por trabalhadores que estão insatisfeitos com o seu trabalho, para assim forçar a serem demitidos, no entanto nem sempre funciona com isso fica aquela situação que empregador não o demite e nem o empregado quer pedir demissão, e não chegam a um acordo, com isso o empregado cansado dessa situação acaba desistindo, deixa de laborar até preencher os requisitos do abandono de emprego.

Outra situação que pode acontecer, em determinado fato o trabalhador tem que se mudar de cidade por algum motivo (urgência) e não faz comunicação ao empregador, situação que apesar de não ser a sua vontade, configura o abandono de emprego.

1.3 OBJETIVOS

1.3.1 OBJETIVO GERAL

O principal intuito do presente trabalho é pesquisar como se configura e quais são os requisitos para a caracterização do abandono de emprego.

1.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

a) pesquisar quais são os requisitos para a configuração do abandono de

emprego.

- b) identificar aspectos relacionados à comunicação do empregador ao empregado da ocorrência do abandono de emprego e as suas formas de comunicação.
- c) quais os direitos o empregado detém após a configuração do abandono de emprego e as possibilidades de reversão da dispensa.

1.4 JUSTIFICATIVA

Temos como principal justificativa do presente trabalho, as diversas discussões nos tribunais do trabalho brasileiro, sendo assim deveram obter conhecimento acerca deste tema para que possamos ter ciência quando depararmos com uma situação dessas ou mesmo vivenciarmos essa situação.

Como esse tema está cada vez mais frequente nos dias atuais, para as grandes empresas o conhecimento acerca desse assunto é de suma importância pelo fato de ser nessas empresas o maior índice de abandono de emprego, para que esses empregadores possam saber o que e como se deve fazer durante essa falta continuada ao trabalho e sem nenhuma justificativa por parte do empregado.

Como podemos ver o conhecimento acerca desse tema é de total importância para o mundo jurídico, imagine se não tivesse uma fonte de pesquisa como essa como os empregadores e empregados vão obter conhecimento acerca do abandono de emprego, neste sentido, é por isso e com total dedicação que existe essa pesquisa para atingir o conhecimento dos leitores acerca dela.

Ao identificar as características do abandono de emprego, é possível elaborar uma comunicação mais eficaz e de grande conhecimento e importância entre empregadores e empregados, capaz de diminuir esse índice de abandono de emprego.

Com o conhecimento do estudo acima irá facilitar quais as medidas deverão ser tomadas, com quantos dias é configurado o abandono de emprego, e se o empregado fazer comunicação sendo ela justificada não será configurado o abandono de emprego.

Quais os direitos o empregado terá após ser configurado o abandono de emprego, hoje uma das coisas mais importante para o trabalhador brasileiro, tendo conhecimento dessa pesquisa saberá quais os direitos terão.

Poderia ocorrer uma grande modificação no cenário atual com o estudo apresentado, podendo reduzir essa demanda nos tribunais do trabalho.

1.5 METODOLOGIA DE ESTUDO

A pesquisa a ser realizada neste projeto classifica-se como descritiva e explicativa. Isso porque busca proporcionar maior compreensão sobre o tema abordado com o intuito de torná-lo mais explícito.

Quanto à metodologia fez-se a opção pelo método dedutivo. Esta opção se justifica porque o método escolhido permite uma análise aprofundada acerca do tema.

Em relação ao procedimento optou-se por uma abordagem direta.

E por fim, utilizar-se-á de pesquisas bibliográficas, com análises de livros, artigos e outros meios impressos e eletrônicos relacionados ao assunto.

1.6 ESTRUTURA DO TRABALHO

A presente monografia está dividida em 04 (quatro) capítulos.

No primeiro capítulo apresentamos uma introdução contextualizada do estudo; formulação do problema de pesquisa; as preposições do estudo; o objetivos geral e específicos; as justificativas, relevância e contribuições da proposta de estudo a metodologia, bem como definição estrutural da monografia.

O segundo capítulo abordamos os requisitos para chegar a caracterização do abandono de emprego com base na CLT, e nos posicionamentos atuais judicialmente, sendo esses requisitos objetivo e o subjetivo, demonstrando os elementos necessários para a sua caracterização, bem como demonstrando qual é o tempo necessário, quais atitudes deverão ser tomadas por ambas as partes.

Já no terceiro capítulo, tratamos dos aspectos de comunicação do abandono de e emprego, como e quais as formas do empregador fazer essa comunicação ao empregado que está faltando por certo lapso temporal para que assim possa configurar o abandono de emprego.

No quarto capítulo abordamos a justa causa e quais verbas rescisórias o empregado tem direito depois de configurado o abandono de emprego, bem como quais direitos perdeu diante do abandono de emprego.

Já no quinto capítulo será das considerações finais onde abordará todo o tema da presente monografia, os seus principais pontos, as características do abandono de emprego, como se dá a sua caracterização, ainda retratará como se faz a notificação e por qual meio pode notificar, e por fim quais as verbas rescisórias o empregado tem depois de configurado o abandono de emprego.

2 REQUISITOS PARA A CONFIGURAÇÃO DO ABANDONO DE EMPREGO

O abandono de emprego veio a se tornar uma situação bastante complicada para os empregadores de maneira geral, e cada vez mais rotineiro nos tribunais do trabalho, fato tão comum que está previsto na CLT, conforme se pode verificar.

De acordo com a Consolidação das Leis Trabalhistas no seu capítulo V – Da Rescisão, mais precisamente o que dispõe o artigo 482:

Art.: 482 – Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:
[...]
i) abandono de emprego

Para que o abandono de emprego esteja configurado, há uma série de requisitos a serem preenchidos, em especial dois requisitos devem ser observados pelo empregador: o requisito objetivo, ou seja, a efetiva ausência do trabalhador pelo prazo igual ou superior a 30 (trinta) dias seguidos; e o requisito subjetivo, é dizer, a constatação de animus de abandonar o emprego, a efetiva intenção ou disposição do funcionário de não mais retomar ao seu posto de trabalho. Corroborando com o entendimento da CLT é a súmula 32 do TST.

TST - SÚMULA 32. ABANDONO DE EMPREGO: Presume-se o abandono de emprego se o trabalhador não retornar ao serviço no prazo de 30 dias após a cessação do benefício previdenciário nem justificar o motivo de não o fazer.

O requisito objetivo pode ser aplacado, caso haja prova inequívoca da real intenção do empregado em abandonar o emprego, como, por exemplo, quando a pessoa passa a laborar em outro local no mesmo horário da atividade anterior, mesmo antes de ter completado os 30 dias.

É muito importante que o empregador tenha extrema cautela ao efetivar o desligamento de um funcionário em virtude do abandono de emprego. Como todo motivo que enseja a justa causa, este deve ser devidamente comprovado, tarefa esta que compete ao empregador. Não se admite, em nosso ordenamento jurídico, que recaia sobre o empregado a incumbência de demonstrar a inexistência dos motivos que ensejaram a penalidade.

Dessa forma, é sugerido, especificamente no caso de possível abandono de emprego, que o empregador, antes de tomar conhecimento do ajuizamento de

eventual ação, envie ao empregado carta com AR – aviso de recebimento, convocando-o para retomar suas atividades. Após a confirmação do recebimento da carta pelo trabalhador teria início do prazo de 30 dias. Tal procedimento traz um maior resguardo à empresa, uma consolidação a comprovação do animus de abandono, caso não haja nenhuma resposta do funcionário.

2.1 REQUISITOS OBJETIVO

No requisito objetivo, em tese, seria de claro entendimento e aplicação, estão surgindo algumas controvérsias quanto à sua interpretação. O elemento objetivo consiste no real afastamento do empregado ao serviço, sem qualquer justificativa, por certo lapso temporal. Como não há nenhum dispositivo legal específico, fixando o número de dias de faltas seguidas injustificadas para configuração do abandono de emprego, a jurisprudência tem fixado, como, regra, o prazo de 30 dias, baseando-se nos arts. 472, § 1 , 474 e 853, todos da CLT. Para configuração do abandono, o empregado deve faltar por 30 dias contínuos. Caso as faltas não sejam contínuas, porém intercaladas, pode ser configurada a desídia, mas não o abandono de emprego.

Portanto não há dúvida que o empregador deve comprovar a efetiva ausência (injustificada) do empregado pelo período igual ou superior a 30 (trinta) dias consecutivos. Ausência esta que é facilmente comprovada por meio do registro documental das faltas, é o procedimento padrão em qualquer empresa. A grande problemática surge quando o empregado, antes de ter completado o prazo de 30 (trinta) dias de ausência, ingressa com reclamação trabalhista em face do seu empregador e este não toma conhecimento da lide.

Por essa razão o ônus de provar o abandono de emprego e as demais hipóteses de Justa Causa, pertence ao empregador, conforme prevê os artigos 373,II, do NCPC e artigo 818 da CLT, sucessivamente:

O ônus da prova incumbe:

I – ao autor, quanto ao fato constitutivo de seu direito;

II – ao réu, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do autor. (...) (BRASIL, 2016)

Art. 818 - A prova das alegações incumbe à parte que as fizer. (BRASIL, 1943).

Nesse sentido Martins (2014, p. 416-417) leciona:

É preciso que exista prova robusta do abandono, em razão do princípio da continuidade da relação de emprego. A referida prova ficará a cargo do empregador (artigo 818 da CLT c/c artigo 333, II, do CPC), por se tratar de fato impeditivo dos direitos às verbas rescisórias. Um empregado normal, que precisa do serviço para poder sobreviver, não abandona o emprego.

Nesta situação, surge uma indagação de extrema importância: completado os 30 (trinta) dias de ausência do empregado, sem que o empregador tenha tomado qualquer conhecimento da demanda (reclamação trabalhista) já ajuizada, será legítimo o desligamento por justo motivo (abandono de emprego)? Entende-se que sim. Ainda que supostamente o empregado tenha demandado a empresa pleiteando a rescisão indireta do contrato de trabalho, ou mesmo sob outro argumento, é certo que ambos os requisitos para a configuração do abandono de emprego restaram devidamente configurados: a efetiva ausência injustificada por período igual ou superior a 30 (trinta) dias e animus de abandono. Tudo isso, obviamente, levando-se em conta o desconhecimento da demanda por parte do empregador. No entanto existe um posicionamento jurisdicional que corrobora com tal entendimento:

ABANDONO DE EMPREGO. AUSÊNCIA POR MAIS DE TRINTA DIAS. CHAMAMENTO AO TRABALHO COMPROVADO. DESATENDIMENTO INJUSTIFICADO PELO EMPREGADO. JUSTA CAUSA CONFIGURADA. O envio comprovado de telegramas ao reclamante, convocando-o para o trabalho, antes da ciência do ajuizamento da ação, após 42 faltas consecutivas, faz prova do animus abandonandi (elemento subjetivo). Com efeito, a ausência prolongada, que veio a completar mais de trinta dias (elemento objetivo), e o desatendimento injustificado do empregado ao reiterado chamamento para reassumir suas obrigações e retornar ao posto de trabalho, configuram abandono de emprego autorizador da dispensa por justa causa, a teor do art. 482, I, da CLT, o que torna inexigíveis as verbas rescisórias e a reintegração postuladas. Sentença mantida.” (TRT2 - Acórdão nº 20120544541 – Processo nº 02166006320095020084 – Relator: Ricardo Artur Costa e Trigueiros - Data de Publicação: 25/05/2012).

No entanto, tem-se observado que há decisões convergentes a tal entendimento, trazendo uma proteção ainda mais exacerbada ao empregado sobre aquela já normalmente verificada na Justiça do Trabalho. Em tais situações, o julgador, ao verificar que o ajuizamento da ação ocorreu antes de completado 30 (trinta) dias configuradores do abandono, entende que não foi atendido o requisito objetivo, ainda que a empresa só tenha tomado conhecimento da ação após o citado prazo de 30 dias. O fato de o trabalhador ingressar com a reclamação trabalhista dentro do prazo de 30 (trinta) dias, sem que tenha qualquer comunicação formal ou recebimento da notificação judicial pela empresa, não muda a realidade do

empregador, que permanece observando a ausência injustificada do empregado. Além disso, muitas vezes são inúmeros os expedientes de convocação para que o mesmo retome as atividades, quando na verdade já há uma ação judicial em curso.

Tal entendimento traz uma enorme falta de segurança jurídica ao empregador. É de total conhecimento que após o ajuizamento de uma demanda, muitas vezes, se leva mais de 30 (trinta) dias para que o empregador receba a notificação inicial relativa ao processo. Ou seja, desconhecendo a existência da demanda e observando os requisitos acima citados, a empresa efetiva o desligamento por justa causa, com todos os seus desdobramentos fiscais e contábeis, efetuando o pagamento das verbas rescisórias eventualmente devidas. Nos casos de abandono, muitas vezes esse pagamento é feito através de depósito na conta do empregado ou, na inexistência desta, mediante consignação em pagamento, caso não se tenha conhecimento sobre o paradeiro do funcionário ou na hipótese de o mesmo recusar o recebimento dos valores que lhes eram devidos.

O empregado, como parte mais vulnerável da relação, faz jus, certamente, uma atenção especial, mas sempre dentro do limite da legalidade e da razoabilidade. No entanto, ao não se reconhecer o requisito objetivo em virtude do ajuizamento antes de completado os 30 (trinta) dias de ausência do funcionário, está-se a permitir a possibilidade de um empregado efetivamente abandonar o seu emprego, e ingressar com uma ação pleiteando a rescisão indireta do seu contrato de trabalho e se ver livre da justa causa! Caso o empregador consiga afrontar todas as alegações, conseguir-se-á, no máximo, a conversão do desligamento em pedido de demissão. No final das contas, a justa causa seria afastada pelo simples fato de ter havido o ajuizamento da ação antes de completado o prazo ensejador do abandono, o que, no nosso sentir, não parece razoável.

Percebe-se, na verdade, que o dispositivo que trata do abandono de emprego (art. 482, "i" da CLT) carece de uma maior especificação no sentido de prever todas as situações ora discutidas, o que certamente facilitaria a aplicação de tal procedimento, tornando-o mais prático e eficaz. É certo, ainda, que o assunto é abordado de acordo com a conveniência de cada parte, empregado e empregador, motivo este que justifica ainda mais uma melhor regulamentação.

2.2 REQUISITOS SUBJETIVOS

Com relação ao requisito subjetivo, se o empregado deixar de comparecer ao trabalho por dias consecutivos, sem qualquer justificativa, subentende-se a sua real intenção de não mais desenvolver a atividade que lhe cabia naquela empresa. Ou seja o elemento subjetivo materializa-se com a intenção, o desejo, o ânimo do obreiro de abandonar o emprego, devendo ser demonstrada a clara intenção do empregado de não mais comparecer ao serviço. Na grande maioria das vezes em que isso ocorre, o empregado realmente tem a efetiva intenção de abandonar o seu posto de trabalho, dando ensejo ao rompimento do contrato. No entanto, estamos a tratar de uma presunção *juris tantum*, sendo certo que, havendo prova em contrário por parte do empregado, torna-se possível demonstrar a ausência do *animus de abandono*.

O mencionado elemento subjetivo, isto é, a intenção de abandonar o emprego, podendo ser efetivada pelo envio de telegramas ou notificações, com aviso de recebimento, ao endereço do empregado, em que nesta ocorra a solicitação do retorno dele ao labor, ou exposição do motivo que justifique as faltas consecutivas. Após a confirmação do recebimento do telegrama ou notificações, pode-se contar o prazo de 30(trinta) dias, após a inercia do trabalhador que se poderá configurar o *animus abandonandi*.

3 COMUNICAÇÃO ENTRE EMPREGADOR E EMPREGADO

3.1 COMUNICAÇÃO POR CARTA DE AVISO DE RECEBIMENTO

É a forma mais rápida e eficaz de comunicar, uma vez que pode ser enviada para todo o território nacional que pode ser feita em qualquer lugar do país, podendo ainda ser enviada tanto por pessoa jurídica quanto pessoa física, hoje no Brasil é um dos meios mais utilizados para fazer comunicados é tão usual que o nosso ordenamento jurídico adotou para fazer diversas citações por AR, nos processos é rotineiro visualiza-los, com uma das características na carta com aviso de recebimento é que o formulário do AR é devolvido ao remetente com a assinatura da pessoa que recebeu o objeto; ou seja traz uma grande segurança para quem a enviou, neste sentido, é o meio no qual a maioria dos empregadores enviam aos seus empregados no caso de abandono de emprego, bem como, os empregados enviam para comunicar ou justificar o porquê está faltando continuamente ao trabalho.

De acordo com a Consolidação das Leis Trabalhistas no seu capítulo IV – Da Suspensão e Interrupção, mais precisamente o que dispõe o artigo 473:

- Art. 473 - O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário: (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)
- I - até 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua carteira de trabalho e previdência social, viva sob sua dependência econômica; (Inciso incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)
 - II - até 3 (três) dias consecutivos, em virtude de casamento; (Inciso incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)
 - III - por um dia, em caso de nascimento de filho no decorrer da primeira semana; (Inciso incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)
 - IV - por um dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada; (Inciso incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)
 - V - até 2 (dois) dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva. (Inciso incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)
 - VI - no período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar referidas na letra c do art. 65 da Lei nº 4.375, de 17 de agosto de 1964 (Lei do Serviço Militar). (Incluído pelo Decreto-lei nº 757, de 12.8.1969)
 - VII - nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior. (Inciso incluído pela Lei nº 9.471, de 14.7.1997)
 - VIII - pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a juízo. (Incluído pela Lei nº 9.853, de 27.10.1999)
 - IX - pelo tempo que se fizer necessário, quando, na qualidade de

representante de entidade sindical, estiver participando de reunião oficial de organismo internacional do qual o Brasil seja membro. (Incluído pela Lei nº 11.304, de 2006)

X - até 2 (dois) dias para acompanhar consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez de sua esposa ou companheira; (Incluído dada pela Lei nº 13.257, de 2016)

XI - por 1 (um) dia por ano para acompanhar filho de até 6 (seis) anos em consulta médica. (Incluído dada pela Lei nº 13.257, de 2016)

XII - até 3 (três) dias, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de realização de exames preventivos de câncer devidamente comprovada. (Incluído pela Lei nº 13.767, de 2018).

Como pode verificar essas hipóteses previstas no art 473 da CLT, não traz prejuízo algum no salário do empregado que justifica devidamente a sua falta, diferentemente do que acontece se o empregado deixa de comunicar ao empregador.

3.2 COMUNICAÇÃO POR TELEGRAMA

O telegrama é uma forma rápida de se enviar a mensagem escrita ou fonada ou via Internet, não tão usual no mundo atual, mas ainda sim é um meio de comunicação que o empregador pode comunicar o seu empregado para que o seu contrato possa ser extinto pelo abandono de emprego depois de decorrido o lapso temporal necessário. À mensagem fonada damos o nome de telegrama fonado. Há um número de telefone, por meio do qual transmitimos a mensagem desejada e, do outro lado da linha, uma pessoa anota o nosso nome, endereço e a mensagem. Em seguida, fornecemos o nome da pessoa a quem se destina o telegrama juntamente com o endereço.

Quem envia o telegrama é o remetente na grande maioria das vezes é o empregador, não deixando de descartar a possibilidade do empregado também fazer a comunicação ao seu empregador para justificar o porque está faltando, para não ensejar a rescisão do seu contrato por justa causa, prevista na CLT, é quem envia, já pessoa que o recebe é o destinatário. Nos correios, há um formulário próprio para enviarmos o telegrama escrito (de balcão). O telegrama deve conter uma mensagem clara e bem curta, sem acentos ou sinais gráficos. As pontuações usadas são a vírgula e o ponto final, assinalados VG e PT, respectivamente. Quando enviamos o telegrama escrito, diretamente no correio, o pagamento é feito no local.

O telegrama fonado é debitado na conta telefônica. Há ainda outro tipo de telegrama: o telegrama via Internet. Ele permite enviar a mensagem de um

computador que esteja conectado à Internet. Os correios se encarregarão da impressão, envelopamento e entrega física do telegrama.

O telegrama via Internet está disponível 24 horas por dia no site ECT (Empresa de Correios e Telégrafos), função esta que facilita a vida de diversas pessoas, ainda mais nesse mundo atual.

3.3 PUBLICAÇÕES EM JORNAL DE GRANDE CIRCULAÇÃO

Como de costume, há quem realize a publicação de um anúncio em jornal de grande circulação, solicitando que o funcionário se apresente, sob pena de caracterização do abandono de emprego e conseqüentemente o rompimento do vínculo. No entanto essa não é a forma compatível de realizar a comunicação ao empregado, uma vez que é impossível provar que tenha chegado ao conhecimento do empregado.

A publicação de anúncios em jornais de grande circulação era uma prática utilizada pelas empresas, por um longo período de tempo. Porém a Justiça do Trabalho não vem aceitando essa prática, uma vez que não é considerada eficaz, tendo em vista que são raras às 12 vezes em que o empregado toma ciência de sua convocação para retornar ao emprego, por esse meio.

Nesse sentido, Martins (2014, p. 417):

A comunicação feita no jornal chamando o empregado ao trabalho não tem qualquer valor, pois o empregado não tem obrigação de lê-lo, nem na maioria das vezes, dinheiro para comprá-lo. O ideal é que a comunicação seja feita por meio de carta registrada, informando que o empregado deve retornar imediatamente ao serviço, sob pena de ser caracterizada a Justa Causa. O empregado tem inclusive, o endereço do empregado, podendo enviar-lhe a comunicação postal com aviso de recebimento ou por telegrama, que podem indicar o recebimento no endereço indicado e não por comunicação no jornal.

Em casos que o empregador publica anúncio em jornal já há o entendimento que esta prática é passiva de caracterização de danos morais, uma vez que pode se dizer que são casos de exposição desnecessária do empregado, pois pode se presumir que o empregador tenha outros meios de se comunicar com o empregado.

Nesse sentido:

EMENTA: Abandono. Abandono de emprego. Publicação em jornal. A comunicação feita no jornal chamando o empregado ao trabalho não tem qualquer valor, pois o empregado não tem obrigação de lê-lo, nem na maioria das vezes dinheiro para comprá-lo. A publicação também pode ser feita em jornal que o empregado não lê, nem tem obrigação legal de fazê-lo. O fato de o empregado não atender à comunicação publicada na imprensa pelo empregador, pedindo seu retorno ao serviço, sob pena de caracterização da justa causa, não revela ânimo de abandonar o emprego

(SÃO PAULO, 2003).

O correto é que o anúncio em jornal de grande circulação, só seja utilizado nos casos em que o funcionário não foi localizado após três tentativas de costume dos correios para entrega de carta registrada, que é a forma mais segura para a empresa. Nesse cenário, o anúncio é utilizado porque o empregado se encontra em local incerto e não sabido.

4 DIREITOS DO EMPREGADO DEPOIS DE CONFIGURADO O ABANDONO DE EMPREGO

4.1 DA JUSTA CAUSA

A consolidação das Leis do Trabalho admite que o contrato individual de trabalho seja reincidente de várias formas. Primeiramente, este contrato pode ser encerrado tanto pela vontade do empregador como do empregado. Sendo a rescisão feita pela vontade do empregador esta poderá ser com justa causa ou não.

No que tange a justa causa, esse se dá pelo direito do empregador em dispensar o empregado quando este cometer falta grave.

Martins (Martins, 2008, p. 357) define justa causa como “forma de dispensa decorrente de ato grave praticado pelo empregado, implicando a cessação do contrato de trabalho por motivo determinante devidamente evidenciado, de acordo com as hipóteses previstas na lei”. Acrescenta ainda, que quando o contrato de trabalho cessa por causa de falta grave praticada pelo empregador, emprega-se a expressão rescisão indireta.

Para Delgado (2009, p. 1089) a justa causa é motivo relevante que autoriza a resolução contratual de trabalho por culpa do sujeito comitente da infração, ou seja, o empregado. Pode-se dizer que a justa causa é todo ato faltoso grave praticado por uma das partes que autorize a outra a rescindir o contrato, sem ônus do denunciante.

Na Consolidação das leis do Trabalho, ao tratar das infrações cometidas pelo trabalhador, este faz referência ao ato faltoso grave, estipulado no seu artigo 493, in verbis: “constitui falta grave a prática de qualquer dos fatos a que se refere o art. 482, quando por sua repartição ou natureza representem séria violação dos deveres e obrigações do empregado”.

Ainda no conceito de justa causa apresenta-se como justa causa ser ação ou omissão de um dos sujeitos da relação de emprego, ou ambos, contraria os deveres normais impostos pelas regras de conduta que disciplinam as suas obrigações resultantes do vínculo jurídico.

Nesse sentido, Mauricio Godinho Delgado (Delgado, 2010, p. 1183): 7

Para o direito Brasileiro, justa causa é o motivo relevante, previsto legalmente, que autoriza a resolução do contrato de trabalho por culpa do sujeito comitente da infração – no caso, o empregado. Trata-se, pois, da conduta tipificada em lei que autoriza a resolução do contrato de trabalho por culpa do trabalhador.

A justa causa nada mais é que uma forma de rescisão unilateral do Contrato individual de Trabalho, sem ônus algum para a parte reincidente, ficando esta obrigada a pagar somente saldo de férias vencidas e dias trabalhados, assim, a justa causa é ato doloso ou culposamente grave que faça desaparecer a confiança e a boa-fé que devem existir entre as partes (empregador e empregado), tornando assim impossível o prosseguimento da relação de trabalho.

4.2 VERBAS RESCISÓRIAS QUE O EMPREGADO TEM DIREITO

A principal característica do Direito do Trabalho é a proteção do empregado na relação de trabalho com o empregador. Essa proteção está vinculada ao entendimento de que o empregado é a parte mais fraca da relação contratual.

Na verdade, a lei trabalhista visa tornar essa relação do contrato de trabalho mais equilibrada e mais harmoniosa, vez que estabelece que o empregado é a parte hipossuficiente. Por essa razão, as normas que regem a relação empregatícia, de certa forma, têm por objetivo proteger o emprego, mas, especialmente, a dignidade do trabalhador.

Tendo como objetivo, definir esse equilíbrio contratual, a lei trabalhista determina que o contrato de trabalho apresente atos formais, tanto na contratação como na rescisão, levando sempre em consideração que, nesse acordo, as partes estão submetidas a direitos e deveres recíprocos.

No momento em que falamos em penalidade, imediatamente pensamos na contrapartida, ou seja, na falta cometida pelo empregado que justifica uma penalidade grave, como a justa causa, a validade da dispensa por justa causa por abandono de emprego presume uma formalidade. O empregador, constatando que o empregado está faltando continuamente por longo lapso temporal, sem apresentar qualquer justificativa, deverá convocá-lo para justificar as suas faltas, sob pena de caracterização de abandono de emprego.

Nas ocasiões em que o empregador não realiza a formalidade de

notificar legalmente o empregado, a justa causa poderá perder o efeito legal e ser revertida na Justiça do Trabalho, no entanto, a justa causa só pode ser aplicada em situações tidas como “gravíssimas” e deve ser considerada por exceção à regra.

A regra é que o empregador, quando o empregador demitir o empregado, lhe pague inteiramente todas as verbas rescisórias, como: aviso prévio, férias vencidas e proporcionais, 13º salário, FGTS e multa de 40%, habilitação no seguro-desemprego.

Por isso, com a finalidade de se evitar excessos, a justa causa somente é permitida pela Lei em situações de extrema gravidade e que estão dispostas no art. 482 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

- a) ato de improbidade;
- b) incontinência de conduta ou mau procedimento;
- c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;
- d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
- e) desídia no desempenho das respectivas funções;
- f) embriaguez habitual ou em serviço;
- g) violação de segredo da empresa;
- h) ato de indisciplina ou de insubordinação;
- i) abandono de emprego;
- j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- l) prática constante de jogos de azar.

Parágrafo único - Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional. (BRASIL, 1943).

Portanto, a dispensa por justa causa é a sanção disciplinar que trabalhadores mais temem, pois é a ocasião por meio da qual o empregador dispensa o empregado aplicando a maior penalidade existente em nossa legislação trabalhista, sendo composta por atos faltosos do empregado durante a relação de trabalho, que fulminam com a confiança e boa-fé existente na relação contratual, virando impossível o prosseguimento da relação empregatícia. Assim nos casos que ficar configurada a Justa Causa nos casos de abandono de emprego incumbirá ao empregador o pagamento de férias vencidas, um terço constitucional das férias

vencidas, o saldo de salário dos dias trabalhados, salário família, e o FGTS, de oito por cento do mês da rescisão mais e ao mês anterior caso não tenha sido depositado.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante da pesquisa realizada e exposta, pode se afirmar que se buscou explanar da melhor forma possível o tema os aspectos peculiares relativos ao Abandono de Emprego.

Pode-se dizer que o abandono de emprego, é uma falta grave praticada pelo empregado, onde poderá causar a ruptura do contrato pela inércia do empregado após o não retorno ao serviço pelo decurso do prazo de 30(trinta) dias, fato este que preenche um dos requisitos do abandono de emprego, qual seja, o requisito objetivo, que se dá por meio de comprovação da falta injustificado do empregado, já no requisito subjetivo, empregado faltar continuamente a trabalho por alguns dias consecutivos, sem qualquer justificativa, subentende-se a sua real intenção é de não mais desenvolver a atividade que lhe cabia naquela empresa, onde ficará a cargo do empregador rescindir o contrato, no entanto antes de rescindir o contrato de trabalho o empregador deve notificar o empregado para que assim, não seja praticado qualquer ato que vai gerar prejuízo ao empregado, enviada esta notificação, o empregado pode justificar o motivo porque está faltando, na CLT mais precisamente no art. 473, contém um rol de possibilidades em que o empregado pode faltar do trabalho sem prejuízo do seu salário, tendo sido observados esses aspectos, pode o empregador extinguir o contrato de trabalho, uma vez que este possui o direito de dispensa em casos de falta grave, a qual poderá ser denominada como Justa Causa.

Após configurada a Justa causa pelo abandono de emprego, o empregado deve fazer o pagamento das verbas rescisórias do qual tem direito empregado, acontece que é um grande perda para o empregado, uma vez na legislação atual quando o empregador demitir o empregado, deve pagar as verbas rescisórias quais sejam, como: aviso prévio, férias vencidas e proporcionais, 13º salário, FGTS e multa de 40%, habilitação no seguro-desemprego, mas como no caso do abandono de emprego configurado, o empregado somente receberá o saldo de salario vencido, férias proporcionais mais 1/3 de férias constitucional vencidas.

Com o resultado da pesquisa pode se concluir que apesar de existir outros meios de prova, a notificação do empregado para retornar ao emprego ou justificar sua ausência visa dar uma segurança maior ao empregador no momento em que esse for rescindir o contrato de trabalho por um abandono de emprego, devendo ser resguardado o cumprimento de suas obrigações bem como o cumprimento dos elementos objetivos e subjetivos.

REFERÊNCIAS

BRASIL, **Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, disponível em: <<https://trt-3.jusbrasil.com.br/noticias/100543629/justa-causa-por-abandono-de-emprego-exige-prova-da-intencao-do-empregado-de-nao-retornar-ao-trabalho>>. Acesso em 10 de mai de 2019.

BRASIL, **Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região**, disponível em: <www.trt2.gov.br>. Acesso em: 29 de março. de 2019.

BRASIL, **Consolidação das Leis do Trabalho**, disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm> acesso em: 20 de abr. de 2019.

BRUNO MEYER MONTENEGRO, **O abandono de emprego e a problemática envolvendo os seus requisitos ensejadores**. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/46872/o-abandono-de-emprego-e-a-problemativa-envolvendo-os-seus-requisitos-ensejadores>>. Acesso em 27 de abr de 2019.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 6 Ed. São Paulo: LTr, 2007. Informativo Trabalhista. Quais são as verbas rescisórias?. 2015. Disponível em: <<https://informativotrabalhista.jusbrasil.com.br/artigos/211297026/quais-sao-as-verbas-rescisorias>>. Acesso em 15 de mai de 2019.

JORGE NETO, Francisco Ferreira. In CAVALCANTI, Jouberto de Quadros Pessoa. **Estudos dirigidos: Direito do Trabalho**. São Paulo. LTr. 2009.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Comentários a CLT**. 10.ed. Atlas, 2006

Portal de Auditoria, Abandono de Emprego 2017. Disponível em: <https://portaldeauditoria.com.br/abandono-de-emprego/>