

## Direito do Trabalho

Professor: Aline Leporaci

Hipóteses de justa causa

### Resumo

---

#### i) Abandono de emprego;

O problema do abandono de emprego é que as empresas não sabem comprovar o abandono. É uma extinção do contrato de trabalho por ato de vontade tácito do empregado e para a configuração do abandono são necessários dois requisitos, quais sejam:

- **Requisito objetivo:** firmado pela jurisprudência é o afastamento do empregado do trabalho por pelo menos 30 dias consecutivos. O empregador comprova esse requisito através da folha de ponto.
- **Requisito subjetivo:** é a chamada intenção de abandonar. O ônus da prova é do empregador. Quando o empregador alega uma dispensa por abandono ele deverá alegar que o empregado se afastou do emprego com pelo menos 30 dias consecutivos e mais do que isso ele deverá comprovar que o empregado se afastou com a intenção de abandonar o emprego, ou seja, não houve nenhum motivo justificável que o tenha levado a não comparecer ao emprego. O empregado voluntariamente e intencionalmente deixou de trabalhar e prestar serviços para a empresa e assim não mais quis trabalhar. Não é o caso de o empregado ter sido acometido por uma enchente e ficara incomunicável por mais de trinta dias e por isso ele não compareceu.

A dificuldade que algumas empresas têm é de comprovar o requisito subjetivo. Tem empresas que põem anúncios em jornais, fazem intimações extrajudiciais, mas de nada servem, pois para se comprovar esse requisito é muito mais simples. Tendo a empresa que comprovar o chamamento do empregado para voltar ao trabalho e o empregado não retornou. Utilizando-se de um simples envio de telegrama com aviso de recebimento.

**Exemplo:** a empresa envia o telegrama quando estiver chegando perto dos 30 dias informando este prazo e solicitando o retorno do trabalhador sob pena de configuração de abandono de emprego. O recebimento não precisa ser necessariamente recebido pelo empregado podendo ser por qualquer pessoa da residência do empregado, até porque se presume que a pessoa respectiva será notificada do recebimento deste telegrama.

**Exemplo:** a empresa envia o telegrama para a residência do empregado, mas está dizendo que o empregado não reside mais no local não podendo prejudicar em abandono de emprego porque compete ao empregado informar possíveis mudanças de endereço no curso do contrato.

Os requisitos em regra são esses: comprovar o efetivo afastamento por pelo menos 30 dias prazo decidido pela jurisprudência como razoável para que a partir de então se presumisse a intenção de abandonar e a efetiva intenção de abandono com a comprovação de que o empregado foi chamado e não quis retornar ao serviço.

Presentes esses dois requisitos a justa causa estará confirmada. Mas especificamente quando ao requisito objetivo devem ser analisados dois pontos importantes.

É possível ser confirmado o abandono de emprego antes de completar os 30 dias consecutivos? Sim, mas não é comum.

**Exemplo:** um empregado está afastado da empresa por 10 dias o empregador vai procurar saber o que está acontecendo e descobre que o empregado está trabalhando na empresa ao lado no mesmo horário em que deveria estar laborando na empresa do empregador.

Obs.: a exclusividade não é um requisito do vínculo de emprego podendo o empregado trabalhar para quantas empresas ele quiser desde que haja compatibilidade de horário.

Exemplo: conforme flagrado pelo empregado no exemplo acima, pois ele trabalhava para o empregador de segunda a sexta-feira de 8 horas da manhã às 17 horas. Logo o empregador não pode trabalhar nesse horário e nesses dias para outra empresa, porque ele não conseguirá estar em dois lugares ao mesmo tempo.

Se o empregador conseguir verificar até antes dos 30 dias que o empregado está laborando em outro lugar nos mesmos dias e horários, o empregador conseguirá aplicar o abandono de emprego, mas essa não é a regra.

Segundo ponto a ser analisado é este: preciso esperar 30 dias para configurar o abandono? Sim. Mas eu preciso esperar os 30 dias de falta para aplicar uma justa causa? Não, tudo vai depender do caso concreto. Se a empresa aplicar um abandono para que ele seja confirmado é preciso da presença dos dois requisitos, mas pode ser que até antes de completados os 30 dias o empregado seja dispensado por desídia.