

# JUSTA CAUSA EM CASOS DE ABANDONO DE EMPREGO\*

Talyta Vieira da Costa<sup>1</sup>

Orientador: Abraham Lincoln Barros Ferreira<sup>2</sup>

## Resumo:

O presente artigo tem como objetivo analisar de modo claro e objetivo a possibilidade da aplicação da justa causa em casos de abandono do emprego, bem como os requisitos necessários para a configuração. Apontam-se aqui posicionamentos doutrinários e posicionamentos dos tribunais quanto a configuração da Justa causa no Abandono de Emprego, buscando-se saber qual aplicação se dará a cada caso concreto, já que esse pode ser analisado de forma individualizada. Uma das perguntas que norteiam este presente artigo é quando seria o momento exato da caracterização da Justa Causa, já que a Sumula 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, mas existem momentos que a Justa Causa pode se caracterizar antes do acima citado momento.

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

**Abstract:** This article aims to analyze clearly and objectively the possibility of applying the cause in cases of abandonment of employment and the requirements for the setting. Aim here doctrinaire positions and positions of the courts and the configuration of Just Cause in Job Abandonment, seeking to know which application will be made to each individual case, since this can be analyzed individually. One of the questions that guide this this article is when it would be the exact time the characterization of Just Cause, as Sumula 32, the Superior Labor Court, states that can be assumed Cause in case the employee does not return to service without justification, for a period not less than thirty (30) days, but there are times that the Cause can be characterized before the above mentioned time.

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

## 1 Introdução

O presente artigo procura abordar o tema Justa Causa nos casos que se caracteriza o abandono de emprego.

---

\*Artigo apresentado ao UNIVAG – Centro Universitário de Várzea Grande, como requisito parcial para aprovação da disciplina TCC- Trabalho de Conclusão de Curso.

<sup>1</sup> Aluna do 10º Semestre do Curso de Direito do UNIVAG- Centro Universitário de Várzea Grande

<sup>2</sup> Professor de direito do Trabalho.

Serão apontados os posicionamentos dos doutrinadores, bem como dos tribunais, acerca da aplicação geral desta caracterização.

Primeiramente será analisado o contrato de trabalho, a dispensa por justa causa, bem como seus requisitos, lapso temporal, elementos, efeitos, e a configuração da Justa Causa, para somente posteriormente analisar a dispensa do empregado por justa causa nos casos de abandono de emprego.

Presume-se abandono de emprego, aquele trabalhador que não comparece ao serviço por mais de 30 (trinta) dias, prazo este que caracteriza que o trabalhado deixa de estar presente no seu labor, sem nenhuma justificativa.

Para poder se falar em abandono de emprego será necessário analisar dois elementos conjuntamente, quais sejam: elemento objetivo, que é a ausência injustificada por trinta dias, e o elemento subjetivo, que será a intenção do empregado em não continuar prestando serviços, ou melhor dizendo o *animus abandonandi*.

Importa saber, que há o entendimento jurisprudencial que determinados casos não será necessário aguardar o elemento objetivo, ou seja, o decurso do prazo de 30 (trinta) dias, para a aplicação da Justa Causa. Nesses casos basta uma prova inequívoca da intenção do empregado em não permanecer com o seu contrato de trabalho vigente.

O abandono de emprego constitui falta grave do empregado que resulta na rescisão do contrato de trabalho por justa causa, por isso nas hipóteses previstas em lei, a dispensa por justa causa implica na perda do direito às verbas rescisórias de natureza indenizatória, devendo o trabalhador receber somente o saldo do salário dos dias trabalhados e as férias cujo período aquisitivo já se encerrou acrescidas do terço constitucional.

## **2 CONTRATO DE TRABALHO**

Antes de tratar da justa causa pelo abandono de emprego é necessário analisar como se realiza o contrato de trabalho pela Consolidação das Leis do Trabalho- CLT.

O núcleo do Direito do Trabalho é o contrato individual de Trabalho, pois é dele que se desencadeia a aplicação das normas do Direito do Trabalho, nesse sentido Evaristo de Morais Filho e Antonio Carlos Flores de Moraes, estabelece que:

Atualmente constitui o contrato individual de trabalho o núcleo central do direito de trabalho, como realização prática e concreta das suas disposições tutelares. Como acontece em qualquer outro ramo jurídico, é através desta relação concreta que se

desencadeia a aplicação das normas do direito do trabalho. Representa ele o negócio jurídico certo na vida do trabalhador. ( Moraes, 2003, p. 241).

Pode se dizer nesse sentido que é através do contrato de trabalho que se concretizam e se materializam as medidas da fonte normativa de direito do trabalho, gerando através desta, uma fonte de obrigações, gerando em consequências, direitos, para ambas as partes.

No que tange o reconhecimento da relação jurídica de natureza contratual, há que se observar se nesta se encontra como sujeitos o empregado e o empregador, e se possui o objetivo o trabalho subordinado, continuado, assalariado e pessoal.

Nesse sentido, Salvador Luiz:

O contrato de trabalho, como sabido, é, portanto, um contrato-realidade, pois este é que efetivamente disciplina os direitos e as obrigações contratuais sendo que os seus elementos configuradores encontram-se previstos no artigo 3º da CLT, donde se extrai que o empregado “é toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob dependência deste e mediante salário”, sendo que o local da prestação do labor não influencia na caracterização do vínculo empregatício, eis que inexistente distinção entre o trabalho prestado no estabelecimento do empregador e o realizado fora do estabelecimento como, por exemplo, o executado no domicílio do empregado. (Luiz, 2008, p.01).

Para a CLT é necessário que existam algumas características obrigatórias, quais sejam: vontade das partes, subordinação do empregado para o empregador de natureza não eventual, e mediante pagamento de salário.

## **2.1 CLASSIFICAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO.**

O contrato de trabalho pode ser classificado de diversas formas, algumas bastantes importantes para a caracterização desta, e outras que possam ser realizadas de forma eventual.

O contrato de trabalho trata-se de um pacto de direito privado, realizado de forma bilateral, sinalagmático, comutativo, além de ser consensual, e celebra-se o *intui personae*, quanto ao empregado. É ele, ainda, pacto de trato sucessivo ou de execução continuada, de atividades e apresenta subordinação jurídica. Por fim é o contrato de trabalho é oneroso, e dotado de alteridade.

Portanto, trata-se de um contrato de direito privado, pois é através deste que as partes colocam-se em situação de paridade jurídica, por ser privado a relação jurídica regulada pelas cláusulas contratuais.

No que estabelece o contrato sinalagmático, Francisco Ferreira Jorge Neto e Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcanti, estabelece que:

As partes se obrigam entre si as prestações recíprocas. O contrato é comutativo pois na medida que a estimativa da prestação a ser recebida por qualquer das partes é conhecida no momento de sua celebração. O empregado é contratado para o exercício de uma determinada função, tendo ciência das suas tarefas e encargos, não podendo o empregador exigir tarefas que não estejam no contrato. (Cavalcanti, Jorge Neto, 1999, p. 95).

Já para Sérgio Pinto Martins, o contrato é cumulativo e bilateral, senão vejamos:

Para um dever do empregado corresponde um dever do empregador. O empregado tem o dever de prestar serviços e o empregador, em contrapartida, deve pagar salários pelos serviços prestados, que se constitui num direito do empregado, daí sua cumulatividade e bilateralidade. (Martins, 2010, p. 54).

Pode se dizer que o contrato é de natureza bilateral, tendo em vista que esse depende da livre manifestação da vontade de ambas as partes, para que sua celebração seja válida e possa surtir todos os efeitos práticos garantidos pela ordem jurídica.

Ao que tange o Contrato ser consensual esse se dá pelo requisito que o contrato de trabalho não pode ser sujeitos a formalidades, ou seja, impera a manifestação da vontade das partes sem necessidade da entrega de alguma coisa. Por outro lado o contrato não é solene, pois não possui exigência de forma especial para a sua validade.

Nesse sentido Sérgio Pinto Martins (Martins, 2001, p. 53):

Não é contrato de trabalho um pacto solene, pois independe de quaisquer formalidades, podendo ser ajustado verbalmente ou por escrito, (artigo 443 da Consolidação das Leis do Trabalho). Havendo consenso entre as partes mesmo verbalmente, o contrato de trabalho estará acordado.

Logo, isso significa dizer que o contrato de trabalho, não depende de formas especiais prescritas em lei para ter validade, basta o simples consentimento, tácito ou expresso de ambas as partes. É o mesmo que dizer que o contrato é *intui personae*, ou seja, realizada por uma certa e determinada pessoa. Mas esse marca especificamente a pessoa do empregador com a prestação salarial.

Mauricio Godinho Delgado, estabelece que:

Contrato celebrado *intui personae* trata-se de característica que envolve uma única parte contratual – o empregado – que é a figura subjetivamente infungível no contexto do contrato de trabalho, sendo estranha ao outro ente pactuante – o empregador – que é figura fungível, podendo assim, ser sucedido por outrem no contexto da mesma relação de emprego. (Delgado, 1999, p. 21).

Logo, o contrato de trabalho é de natureza pessoal, visto que o empregado não pode substituir por outra pessoa durante a prestação de serviços, denotando-se assim uma natureza personalíssima.

Na relação jurídica de trabalho pressupõe o elemento da continuidade, de duração. Trata-se de uma relação de prestação sucessiva, uma vez que se projeta no tempo, em parcelas vencidas e vincendas, dando o caráter indeterminado das relações empregatícias. Essa prestação pode ser caracterizada pelo salário, onde o empregado tem a garantia de receber pelos serviços prestados ao empregador.

O contrato de trabalho é dotado de alteridade visto que a prestação laboral do tipo empregatício ocorre por conta alheia ao prestador, ou seja, o empregado, presta serviços por conta alheia a sua vontade e não por conta própria.

E por fim, é subordinado na medida em que o empregado coloca a sua força de trabalho a disposição do empregador, que o admite e assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços.

### **3 DA JUSTA CAUSA**

A consolidação das Leis do Trabalho permite que o contrato individual de trabalho seja reincidente de várias formas. Inicialmente, 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(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 referencia 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”.

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.

O artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho descreve algumas hipóteses em que realizadas pelo Empregado possam acarretar uma rescisão por justa causa, ou seja, há extinção do contrato de trabalho por parte do Empregador quando o empregado realiza determinado ato ilícito, violando assim alguma obrigação legal ou contratual, senão vejamos:

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).

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 aos 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):

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.

### **3.1. A Estrutura da Justa Causa**

A Justa Causa possui elementos que podem ser descritos como objetivos e subjetivos, o qual, veremos a seguir.

#### **3.1.1 Elementos Subjetivos**

Os elementos subjetivos são de autoria obreira da infração e seu dolo ou culpa com respeito ao fato ou omissão imputados.

O elemento subjetivo é a vontade do empregado e pode ser verificado se agiu com culpa (negligencia, imprudência ou imperícia) ou com dolo, se o obreiro teve a intenção de realizar tal ato. Outros elementos subjetivos são a personalidade do agente, seus antecedentes, seu grau de instrução ou de cultura, motivação, etc.

O requisito da autoria é auto-evidente. Apenas se ficar configurada a efetiva participação do trabalhador no ato ou omissão tipificados é que se pode aventar a possibilidade de exercício do poder punitivo ao seu respeito.

O dolo ou culpa é requisito relevante para a validação das prerrogativas punitivas para verificar se a conduta é de caráter intencional, ou em decorrência de negligencia, imprudência e imperícia.

Como vimos, o elemento subjetivo são aqueles relativos a vontade do empregado, e pode ser verificado a culpa ou o dolo.

#### **3.1.2 Elemento Objetivo**

O requisito objetivo são aqueles que estão relacionados aos fatos que levam a justa causa.

Pode-se dizer que o requisito objetivo para o exercício do poder disciplinar no contrato é a tipicidade da conduta obreira, inclusive aquele que diz respeito a natureza da matéria envolvida. Também integram os requisitos da gravidade da conduta do trabalhador.

O que diz respeito a gravidade do ato faltoso, esta deve ser de modo que abale a relação de emprego, onde esta deverá ser analisada pelo empregador para posteriormente aplicar penalidade com a devida proporcionalidade ao empregado.

Nesse sentido Francemary Prates, (Prates, 2007, p. 355):

Deve haver proporcionalidade entre o ato faltoso e a punição. O poder de aplicar penalidade ao empregado é decorrente do poder de direção ou mais especificamente do poder disciplinar do empregador. Este poder admite que o empregado seja advertido verbalmente, por escrito, suspenso e dispensado.

Como a penalidade aplicada deve responder ao grau da falta cometida, caso ocorra excesso na punição, será necessária a descaracterização, onde deverá ser preservado o bom senso onde as penas maiores só deverão ser aplicadas em casos de falta grave que serão determinantes para a ruptura do contrato de trabalho.

Porém o ato de punir deve estar associado com uma falta que ocorreu no momento, ou seja, a sanção tem que ser realizada imediatamente após o ato faltoso. A demora na aplicação da sanção pode caracterizar o perdão tácito do empregador, salvo em casos de causas complexas onde será necessário o decurso do tempo para apurar os fatos ocorridos.

Além do gravidade da falta, e o dever de punir imediatamente, deve existir o nexo de causalidade entre o ato praticado pelo empregado e a falta que enseje a aplicação da justa causa.

No que tange o nexo de causalidade, Sergio Pinto Martins (Martins, 2010, pag. 1016), relata que:

Deve haver nexo de causalidade entre o fato culposo e a punição. O poder de aplicar penalidades ao empregado é decorrente do poder de direção ou mais especificamente do poder disciplinar do empregador. Esse poder admite que o empregado seja advertido verbalmente, por escrito, suspenso e dispensado. Os atletas profissionais de futebol são também passíveis de multa. O empregador, porém, não poderá usar arbitrariamente ou abusivamente o poder que lhe é conferido. Deve, assim, o empregador punir as faltas mais leves com penas mais brandas, e as faltas mais graves com penas mais severas. O despedimento deve ficar reservado para a última falta ou para a mais grave. Dessa forma, uma falta sem grande importância deveria ser punida com advertência verbal, outra falta praticada pelo mesmo empregado seria punida com advertência por escrito. Numa próxima, seria suspenso. Se o empregado não atende aos aspectos pedagógicos

das penas que lhe foram aplicadas e continua recalcitrante, na última falta deve ser punido com a dispensa. É claro que necessariamente o empregador não deve observar essa ordem, principalmente quando o ato cometido pelo empregado é tão grave, ocasião que deve ser dispensado de imediato.

#### **4 RESCISÃO DO CONTRATO POR JUSTA CAUSA**

Como já vimos anteriormente que o empregado realiza ato faltoso o empregador poderá demiti-lo por justa causa, privando o funcionário de receber as principais verbas rescisórias como sansão da falta cometida.

Esta rescisão por Justa Causa, para ser válida, esta deve ser de acordo com o artigo 482 da CLT.

Como cabe ao empregador o poder de demitir o empregado a este cabe o ônus de provar, Sérgio Martins (Martins, 2010, pag. 510), aduz que:

O ônus da prova da existência da justa causa para a dispensa do empregado é do empregador. Ele é que deterá o encargo de provar que o empregado praticou o ato causador da justa causa. Ao empregado caberá provar, por exemplo, que agiu em legítima defesa às ofensas do empregador ou de terceiros.

A forma de rescisão não existe um padrão que deve seguir, já que a lei não assim determina, porém é necessário que se cumpra alguns requisitos, quais sejam aqueles previstos no artigo 482 da CLT, conforme elencado anteriormente.

#### **5 A CARACTERIZAÇÃO DA JUSTA CAUSA POR ABANDONO DE EMPREGO**

O abandono de emprego seria a caracterização da ausência ininterrupta e injustificada do empregado ao serviço pelo prazo de 30(trinta) dias, além da intenção de abandonar o emprego com o propósito de não mais retornar, extinguindo-se assim o vínculo empregatício.

Vale-se dizer que o abandono de emprego é um ato tácito de vontade do empregado, onde se encontra elencado no rol das justas causas, certamente, pois possui o objetivo de acentuar o ônus probatório do empregador, inviabilizando alegações de pedido de demissão tácito sem maior fundamento.

Para a configuração da justa causa é necessária à combinação dos elementos objetivos e subjetivos, se esses dois elementos não se apresentarem com absoluta clareza e perfeitamente conjugados, não há abandono de emprego.

A Justa causa, por se tratar de uma penalidade mais drástica, imputado ao empregador, e esta para ser configurada se faz necessário que haja prova robusta e inequívoca da falta grave cometida que possa impedir a continuidade do contrato de trabalho, não bastando, para tanto meros indícios ou suspeitas, tendo em vista que os inúmeros prejuízos podem acarretar prejuízos na esfera pessoal, familiar, social e profissional do trabalhador.

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 (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.

Para a efetiva comprovação do requisito objetivo, ou seja, o lapso temporal, é necessário o prazo de 30(trinta) dias onde deverão ser apresentados os cartões de ponto e oitiva de testemunhas, especialmente nos casos em que o empregador não tenha a obrigatoriedade de controlar a frequência e anotar a jornada dos empregados em registro de ponto manual, mecânico ou eletrônico, conforme disposto no artigo 74, §2º da CLT.

A necessidade de comunicação formal para que o empregador retorne ao emprego, decorre do princípio da continuidade da relação de emprego, que estabelece que exista a presunção favorável ao trabalhador, uma vez que há a possibilidade de circunstâncias alheias a sua vontade, ou motivo de força maior que o impeçam de comparecer ao trabalho, bem como justificar a sua ausência.

Em relação em averiguar existência do requisito subjetivo, ou seja, a intenção do empregado em não continuar prestando serviços, cumpre destacar o que aduz Delgado (Delgado, 2014, p. 1268-1299):

Esse segundo elemento embora plausível de críticas, em face de dificuldade probatória que enseja, justifica-se, não obstante. É que o trabalhador pode deixar de comparecer ao serviço por motivo insuperável, embora sem a possibilidade de dar ciência do fato ao empregado (caso que ensejaria a suspensão do contrato de trabalho, mas não a rescisão por justa causa).

Existe também no sentido adverso o entendimento que não será necessário aguardar o decurso de prazo de 30(trinta) dias para a aplicação de justa causa em casos que exista uma prova inequívoca que caracteriza a intenção do empregado de não comparecer com o seu contrato de trabalho vigente. O exemplo mais comum são os casos em que o empregado deixa de comparecer no trabalho, por já estar laborando em outro local no mesmo horário.

O mencionado elemento subjetivo, isto é, a intenção de abandonar o emprego, pode ser efetivado 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 inércia do trabalhador que se poderá configurar o *animus abandonandi*.

A prova da efetiva convocação do empregado se faz necessária para constituir o prazo de 30 (trinta) dias para a ausência injustificada. Nesse sentido é o que a jurisprudência do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região entende:

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). (BRASIL, 2012)

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

vezes em que o empregado toma ciência de sua convocação para retornar ao emprego, por esse meio.

Nesse sentido, Martins (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)

Nos casos que ficar configurada a Justa Causa nos casos de abandono de emprego caberá ao empregador o pagamento de férias vencidas, em casos de empregados com um ano ou mais de serviço, 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.

## **6 CONCLUSÃO**

Diante da pesquisa realizada e exposta, pode se afirmar que se buscou explicar da melhor forma possível o tema Justa Causa em casos de Abandono de Emprego.

É através do contrato de trabalho que se concretizam e materializam as medidas da fonte normativa de direito do trabalho, e gerando através desse contrato, uma fonte de obrigações, gerando consequências, para ambas as partes. Uma dessas obrigações pode se

dizer que são a assiduidade, e compromisso com o labor, caso assim não cumpra poderá responder com falta grave, que pode ocasionar a ruptura do contrato de trabalho por Justa Causa.

Para a caracterização desta, será necessário que os requisitos avaliativos da Justa Causa sejam cumpridos, bem como o procedimento adotado pelo Empregador para justificar os motivos que o enseja.

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, onde ficará a cargo do empregador rescindir o contrato uma vez que este possui o direito de dispensa em casos de falta grave, a qual poderá ser denominada como Justa Causa.

O abandono de Emprego é uma causa que enseja a ruptura do contrato de trabalho por parte do empregado, porém para que esse possa se valer é necessário que o empregado já demonstre que não possui desejo de retornar ao trabalho, quando esse já tiver trabalhando em outro lugar, ou que tenha tido tentativa de comunicação, através de notificação ou telegrama encaminhado no endereço do empregado, não podendo ser anunciada em jornais, uma vez que poderá ser caracterizado dano ao empregador, causando a este pagamento de indenização a título de dano morais.

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.

## **7 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

**BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região**, disponível em: <[www.trt2.gov.br](http://www.trt2.gov.br)>.

Acesso em: 04 de nov. de 2016.

**BRASIL, Consolidação das Leis do Trabalho**, disponível em:

<[www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm)> acesso em: 10 de nov. de 2016.

**BRASIL, Novo Código de Processo Civil**, disponível em:

<[www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/113105.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113105.htm)> acesso em: 11 de nov. de 2016.

- DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 6 Ed. São Paulo: LTr, 2007.
- 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.
- MORAES FILHO, Evaristo de. IN MORAES, Antônio Carlos Flores de. **Introdução ao Direito de Trabalho**. 9ª Ed. São Paulo: LTr, 2003.
- PRATES, Francemary. **O poder disciplinar do empregador**. São Paulo. 2007. Disponível em: <[www.contraterh.com.br/artigos.htm](http://www.contraterh.com.br/artigos.htm)> Acesso em: 04 de nov. de 2016.
- SALVADOR, Luiz. **Realidade atual acrescenta novos contornos à caracterização do contrato de trabalho, enquadrando-se nas regras da competência da justiça do trabalho**. São Paulo, 2001, disponível em: < <http://www.direitonet.com.br/artigos>>, acesso em 08 de nov. de 2016.
- SÃO PAULO. Tribunal Superior do Trabalho da 2ª Região. **Abandono. Abandono de emprego. Publicação em jornal...** nº. 20010416220. Relator: Desembargador Sérgio Pinto Martins. São Paulo, SP, 2003. **DOESP**. São Paulo, 08 jul. 2003. Disponível em: <<http://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/7673680/recurso-ordinario-record-20010416220-sp-20010416220/inteiro-teor-13236857>> Acesso em 04 de Novembro. 2016.