

ASSUNTO: ABANDONO DO TRABALHO – DENÚNCIA DO CONTRATO DE TRABALHO, PELO TRABALHADOR.

As Empresas, grandes e pequenas, infelizmente não utilizam, ou utilizam incorrectamente, esta modalidade de cessação do contrato de trabalho: o ABANDONO DO TRABALHO. Daí,

Ou mantêm nas folhas de férias o trabalhador que não aparece na Empresa há meses; que, manifestamente “largou” a empresa;

Ou, porque o trabalhador faltou, sem justificação, meia dúzia de dias, sem apresentar justificação, impede que o mesmo preencha o seu posto de trabalho, indevidamente; declarando o abandono do trabalho. Daí,

As consequências, sendo graves no segundo caso, representam no primeiro, trabalhos acrescido para os RH, sem justificação.

Podemos definir, com simplicidade, o “abandono do trabalho”, como a situação em que o trabalhador, pura e simplesmente, deixa de aparecer e de dar notícias, na Empresa: aquilo a que se chama, uma saída à francesa!

A figura jurídica do “abandono do trabalho” está regulada no actual Código Trabalho (CT), num único artigo: art.º 403. Integra, nas modalidades de cessação do contrato de trabalho, previstas no art.º 340, CT, a al. h), --- “h) – denúncia pelo trabalhador”. Note: é figura recente no direito laboral privado, pois apenas apareceu no art.º 40, do Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 Agosto 1989. A sua “juventude” explicará, em parte, a pouca atenção com que é tratada pelos Empregadores.

Muito importante: a figura tem 2 pressupostos, a considerar:

- um, de natureza objectiva: o trabalhador quer não comparecer no local e tempo de trabalho. A ausência é voluntária e sem justificação.
- outro, de natureza subjectiva: a existência de factos que, com toda a “probabilidade” revelam a intenção do trabalhador de não voltar ao trabalho. MAS,

Tem ainda outras condições a cumprir:

- 1 - só pode ser invocado pelo Empregador. NUNCA pelo trabalhador;
- 2 - não pode ser invocado sem antes o Empregador abordar o trabalhador por carta registas e com aviso de recepção.
- 3 - a presunção do abandono apenas produz efeitos após a ausência, pelo menos, de 10 dias úteis seguidos, sem notícias do trabalhador.
- 4 - que essa presunção não seja ilidida pelo trabalhador. Há quem proponha que o trabalhador tem, no máximo, 10 dias para responder à carta do empregador.

Vejam agora situações em que a presunção/intenção do abandono do trabalho é muito forte:

- a) - sem haver qualquer obstáculo/impedimento conhecido, o trabalhador não regressa ao trabalho após gozar férias; cumprir sanção disciplinar; ou, ter estado de baixa --- veja o art.º 297, CT;
- b) - entrega as chaves, que possuía; e, vai dizendo aos Colegas que não volta mais a trabalhar ali;
- c) - passa a trabalhar noutra empresa, com horário incompatível ao da empresa;
- d) - porque foi mudado de local de trabalho, afirma a quem o quer ouvir, que não vai comparecer ao trabalho e não comparece mesmo a trabalhar.

Outras situações em que a intenção não é certa:

- A - vai de férias, após "baixa", p. ex., julgando que o pode fazer, sem comunicar;
- B - não comparece porque considera que foi despedido;
- C - tem o contrato de trabalho suspenso;
- D - está doente, o Empregador sabe da situação, mas não justificou com papel;
- E - aguarda contacto após o Tribunal ter decidido que deve ser reintegrado;
- F - o Empregador recusa-se a receber o atestado médico;
- G - o trabalhador está a faltar porque nasceu um filho;
- H - o Empregador manda o trabalhador para casa, até ser dada nova ordem.

Ou seja: o Empregador não deve andar a "dormir" nas situações injustificadas de ausência do trabalhador; mas também não se deve precipitar; ou, "fingir" que ignora o que se está a passar.

PROBLEMA: quando termina o contrato, com o trabalhador que abandonou o trabalho: no momento em que o trabalhador recebe a carta ou quando abandonou o trabalho?

RESPOSTA: a opinião dominante é: o contrato termina quando o trabalhador inicia a ausência. A carta registada e com aviso de recepção do Empregador, é meramente confirmativa, mas dotada de eficácia retroactiva, para a extinção do vínculo laboral.

Não esquecer que o Trabalhador pode sempre justificar a sua ausência, dentro do prazo acima indicado. Contudo, terá sempre de justificar as faltas. Se o não fizer; ou, a justificação for considerada não conforme, inaceitável, haverá lugar à abertura de procedimento disciplinar.

NOTA: todos os factos que revelam o abandono cabe ao Empregador invocar os mesmos, --- na carta de comunicação do abandono ---, e, depois, provar em Juízo.

Utilize a figura, modalidade de cessação do contrato de trabalho, com cuidado e cumprindo a Lei; mas utilize.

