

**CARLOS F. SANTOS CARVALHO**  
ADVOGADO

**CIRCULAR Nº72/2009**

**ASSUNTO:** Alteração ao Código do Trabalho – **Nº33**

Abandono do trabalho

Este instituto, tão invocado e tão mal tratado pelas Empregadoras, continua a integrar o capítulo da "Cessaçãõ do Contrato de Trabalho"; e, aí,

A secção da "Cessaçãõ do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador"; e,

A subsecção da "Denúncia do contrato de trabalho pelo trabalhador".

Podemos definir o **ABANDONO DO TRABALHO**, como o faz o nº1, artº403, Código de Trabalho:

"Ausência do trabalhador do serviço acompanhada de factos que, com toda a probabilidade, revelam a intenção de não o retomar."

e, se consultarmos este artigo, ver-se-á que a regulamentação é uma reprodução do artº450, do Código do Trabalho, versão 2003. Logo,

Perguntar-se-á: então não há qualquer "alteração" ao Código do Trabalho, como refere a epígrafe desta circular?--- Não é bem assim, pois se na essência é uma cópia, tem contudo algumas pequenas **alterações de pormenor**, para as quais é necessário alertar, apresentando-as. Desde logo,

No que refere á presunção do abandono. Desde que o empregador não tenha recebido comunicação do motivo da ausência, agora diz mais correctamente o nº2, artº403,

"... sem que o empregador seja informado do motivo da ausência".

o que nos remete para o dever de informação, concretamente imposto ao trabalhador no nº2, artº106, do Código. Logo,

A "informação" não pode ser prestada de qualquer maneira pelo trabalhador --- por ex., recado mandado pela vizinha ---, mas por escrito, pois é o que diz o nº1, artº107, Código.

Mais duas alterações importantes: antes (CT/2003) dizia-se que o empregador só podia invocar a cessaçãõ do contrato após comunicação "... por carta registada com aviso de recepção", a enviar para a última morada conhecida do trabalhador. Agora, Código/09,

Continua a exigir-se a carta registada, com aviso de recepção, enviada para a última morada conhecida do trabalhador; mas, atenção, na carta passou-se a exigir que contenha:

"... os factos constitutivos do abandono ou da presunção do mesmo (...)"

o que não nos parece ser alteração de somenos importância. **Cuidado**, portanto, na indicação, agora, dos factos que levam o empregador a considerar o abandono.

A outra alteração é a seguinte: antes (CT/2003), a penalização para o trabalhador que abandonou o trabalho era o pagamento de uma indemnização que não podia, "... ser inferior" a que correspondia á indemnização por falta de aviso prévio do trabalhador, ao denunciar o contrato. Agora, Código/2009, a referência á indemnização é mais incisiva,

"... o trabalhador deve indemnizar o empregador nos termos do artº401".

o que nos parece coarctar ao julgador a possibilidade de condenar por menos.

Vistas estas alterações, convinha sublinhar mais uma vez que as Empresas não devem tratar com displicência a situação do abandono do trabalho. Normalmente, a Empresa nada faz, limita-se a referir na declaração para a Seg. Social que o trabalhador abandonou o trabalho. Como se viu, tal procedimento está mal. Há, previamente, de proceder á tal comunicação por escrito. Outras vezes, pura e simplesmente o trabalhador/ausente deixa de integrar a declaração, alguns meses depois, é como se tivesse evaporado. Não proceda assim, pois pode ter uma surpresa desagradável.

Mesmo no caso de um trabalhador com contrato a termo resolutivo (contrato a termo), o abandono do posto de trabalho deve ser "legalizado", com a comunicação indicada, nos termos indicados. Não poupe no selo, no registo e no aviso e recepção, que depois pode sair caro. Aliás,

**Se for** uma trabalhadora, grávida, puérpera ou lactante, não se esqueça da obrigação no nº3, do artº144, Código do Trabalho, --- comunicar em 5 dias úteis qual a razão porque não renova o contrato, á entidade com competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. Neste caso, é nossa opinião que basta o envio de fotocópia da carta, do registo e do aviso de recepção, em como a trabalhadora abandonou o trabalho (fique com fotocópias destes documentos).

Não deixe situações "**penduradas**". Faltando o trabalhador mais de 10 dias úteis, seguidos, sem que tenha informado a sua empregadora do motivo da ausência,

Escreva a tal carta; apresente na mesma os factos que considerar constituírem abandono do trabalho; e, envie a carta por correio registada e com aviso de recepção, para a última morada que possuir, do trabalhador.

Se a carta vier devolvida, não abra o envelope, archive tudo, incluindo o talão de registo e o aviso de recepção devolvido. A partir daqui, está "legalizada" a situação de abandono do trabalho.

Julho 2009

Carlos F. Santos Cavaleiro