

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

CIRCULAR Nº81/2011

ASSUNTO : Abandono do trabalho – Cessaçãõ do contrato, por
denúncia pelo trabalhador
Denúncia tácita do contrato – Procedimentos e cautelas.

Talvez não saiba, mas a figura do “ABANDONO DO TRABALHO”, como denúncia tácita do trabalhador do contrato de trabalho, é recente, apareceu na Lei em 1989. É recente, portanto, e teve como exemplo a figura da “falta de assiduidade”, que constava do Estatuto Disciplinar, dos funcionários públicos, que era de 1984 e estava regulado nos artºs 71 e 72, desse estatuto. Só que,

Enquanto que o Estatuto, “ausência” do funcionário obrigava á abertura de um “auto”, que depois dava lugar a um processo disciplinar (PD); no direito de trabalho, e porque se considerou que abrir um processo dava muito trabalho, --- a simplificação, ás vezes, dá mau resultado ... ---, regulou-se, em termos, **que se julgaram simples**, a figura do “abandono do lugar” , --- hoje, CT/2009, artº403. Ora,

Esta figura pode muitas vezes confundir-se com a falta de assiduidade, as “faltas injustificadas”. Repare: a al.g), nº2, artº351, CT, diz que constitui justa causa para aplicar a sanção disciplinar do despedimento:

“g) – Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa, ou cujo número atinja, em cada ano civil, cinco (5) seguidas (...)”.

ora, presumindo-se o abandono do trabalho a ausência do trabalhador

“(...) do serviço durante, pelo menos 10 dias úteis seguidos (...)”.

como determina o nº2, artº403, CT, logo por aqui nos apercebemos que, para um empregador não esclarecido, a possível confusão dos institutos é muito provável.

E, repare, aqueles 10 dias úteis é para a empresa beneficiar da presunção do abandono. Pois, nada obsta que a empresa, numa situação de menos de 10 dias úteis de ausência, vir invocar o abandono. Só que, neste caso, já não beneficia daquela presunção. Acresce que,

Se há situações em que não há dúvidas que o trabalhador “abandonou” a empresa, por exemplo: retirou do seu lugar de trabalho (e cacifo) toda a ferramenta, sua própria; aparece a trabalhar noutro emprego, a trabalhar num horário por inteiro; entrega as chaves, da empresa, que lhe estavam distribuídas e diz a vários colegas que se vai embora; após um gozo de férias, não regressa ao trabalho etc. Mas, existem outras

situações em que são fortes as dúvidas de que há um abandono do trabalho, como por exemplo:

- ➡ o trabalhador entra de baixa prolongada, --- ponha-se mesmo a hipótese de doença de foro psíquico; entretanto, a empresa muda de instalações e não lhe comunicou. Se ele não aparece nos dez dias seguintes á alta, pode haver um deficit de informação da parte dele, não teve a intenção de abandonar o trabalho;
- ➡ o trabalhador esteve de baixa e, porque tinha férias a gozar, sem dar conhecimento e obter o acordo, vai para férias;
- ➡ o trabalhador não aparece porque, julga que foi despedido;
- ➡ não comparece porque, tendo-lhe sido aberto processo disciplinar, foi suspenso verbalmente, de forma pouco clara (para casa ou para a rua ?);
- ➡ só comunicou a baixa inicial e, ou porque julgava não estar obrigado ou porque se esqueceu, não comunicou a prorrogação da baixa,

ou seja, estas e muitas outras situações em que pode haver fundadas dúvidas se houve abandono do trabalho. Ora,

Se a situação não é clara, pode levantar-se a dúvida se a empresa não está a “fabricar” um abandono. E, conseqüentemente, surgir o problema de um despedimento ilícito, com todas as suas conseqüências (graves). É a possível confusão entre uma ausência “vulgar” (faltas injustificadas); e, a ausência voluntária (o abandono do trabalho). Portanto,

Só será “ABANDONO DO TRABALHO” se a situação concreta revestir **dois aspectos**, em termos inequívocos:

- ★ ausência do trabalhador do seu local de trabalho, no tempo de trabalho, de forma voluntária e injustificada; e,
- ★ a existência de factos que, com muita certeza, revelam a intenção do trabalhador de não retomar o seu posto de trabalho,

o que obriga, então, o empregador a enviar uma carta,

Obrigatoriamente, registada e com aviso de recepção, para a última morada do trabalhador, que seja do conhecimento da empresa. Note,

Esta declaração da empresa (carta) só produz efeitos a partir do momento que chegue ao conhecimento do trabalhador. Daí, surge um problema: quando é que termina o contrato ? --- No dia em que o Trabalhador deixou de aparecer ao trabalho; ou, apenas na data em que o trabalhador recebe a carta da empresa ? --- As opiniões dividem-se, mas o mais seguro é considerar que o contrato termina no dia em que o trabalhador recebe a carta.

Vejamos esta hipótese : o trabalhador já falta há mais de 10 dias úteis; não justificou a ausência; nada sabe; a empresa mandou a carta e, com surpresa, o trabalhador vem-se justificar da ausência. Pode

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

perguntar: e quanto tempo é exigível ao trabalhador para, escrevendo, vir apresentar a circunstância de **força maior** para não justificar a ausência? --- O Código nada diz, mas indica-se como prazo razoável o prazo de 10 dias.

Vejamos agora a n/ opinião sobre este assunto: é inegável que o encurtamento da presunção de 15 dias para 10 dias úteis, feita no Código, pode levar a mal entendidos. Por outro lado, não é aceitável que uma empresa, onde o trabalhador falta a 5 dias seguidos, e tendo a possibilidade de abrir procedimento disciplinar, nada se faça e fique á espera que se chegue aos 10 dias, seguidos. Daí,

Aconselhamos que, faltando o trabalhador 5 dias úteis, seguidos, sem que haja informação do que se passa, a Empresa escreva, sob registo, uma carta, simples, cujo teor pode ser o seguinte:

(Direcção completa)

(Data)

Exmo. Senhor

Estando a faltar ao serviço desde o passado dia ...de....., inclusive, e sem que esta Empresa tenha conhecimento ou informação do motivo da ausência, queira informar a razão da ausência; e, tendo-a documentada, apresente esse justificativo para a ausência.

Prazo concedido para prestar a informação por escrito, documentada ou não: 2 dias úteis.

Sem outro assunto, somos,
(assinatura c/ carimbo)

Carta necessariamente registada, como dissemos.

Daqui, podem surgir duas situações.

- a) – o trabalhador responde – se a justificação e a invocação de força maior para a ausência de notícias for aceitável, tudo bem; se, não for o caso, o empregador deve abrir procedimento disciplinar, o que não quer dizer que leve necessariamente ao despedimentos;
- b) – o trabalhador não responde – então aguarda-se que passem os 10 dias úteis de ausência, sem informação, para actuar em termos de “abandono do trabalho”, --- nº1 a 3, artº403, CT.

Voltamos a insistir que a declaração escrita do empregador (Empresa) de que o destinatário/Trabalhador abandonou o trabalho terá de ser (a carta) dirigida á última direcção conhecida do trabalhador, carta registada e com aviso de recepção. Se a carta for só registada não produzirá o efeito pretendido. Tem de ir registada e com aviso de recepção.

Ponha-se esta hipótese: o trabalhador ausenta-se de casa, --- para o estrangeiro, por ex ---. E a carta vem devolvida. A Empresa não deve abrir o envelope; arquivar a cópia da carta com o talão de registo colado no verso; o aviso de recepção; e, a carta devolvida, sem ter sido aberta.

Por fim, mais um conselho:

É vulgar as Empresas, em face da ausência do trabalhador, sem justificação, --- abandono do trabalho ---, deixarem ~~de~~ passar dezenas de dias, meses, sem qualquer actuação. Não escrevem a carta e, ás tantas, deixam de referenciar o trabalhador nas folhas; deitam a ficha individual para o arquivo. Não é correcto tal procedimento. Ao abandonar o trabalho,

O Trabalhador altera a sua situação em relação á Empresa; e, por isso, e para cumprimento do nº1, artº109, Código Trabalho (dever de informação) a Empresa deve formalizar a situação, escrevendo a tal carta registada e com aviso de recepção.

Também aqui, evite problemas, cumpra a Lei. Em face de um abandono do trabalho, "ignorar" a situação não é boa atitude. Encerre a questão actuando como determina o Código.

Selecção 2011

 Carlos F. Santos