

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

CIRCULAR: Nº 94/2011

ASSUNTO: Ainda o ... "abandono do trabalho"

Ainda recentemente, --- vide Circular nº81/2011, de Setembro ---, recebeu uma extensa circular a alertá-lo para o instituto do "ABANDONO DO TRABALHO"; e,

Da necessidade, obrigação de cumprir os deveres **impostos** ao empregador no artº403, do Código do Trabalho, para que produza os seus efeitos o abandono do trabalho. Naquela circular,

Alertamos para o facto de, ao deixar de comparecer o trabalhador no seu posto de trabalho, o Empregador ser obrigado a agir, por escrito, á situação que se instalou, desde logo tentando saber se a ausência tem alguma justificação atendível; e, depois, ou concomitantemente com esta diligência, o envio da carta registada e com aviso de recepção (procedimento obrigatório), dando conhecimento ao trabalhador de que a empregadora considera que o trabalhador abandonou o trabalho.

Repare no seguinte: num Tribunal do Trabalho, do Porto, está a correr uma acção em que um Sr. Engenheiro, que não tinha qualquer relação com a Empresa desde 2008, --- nunca mais apareceu ---, veio demandar agora a Empresa porque não lhe está a pagar a retribuição ! ... Absurdo ? --- Sem dúvida. Só que a empresa nunca pôs termo ao contrato de trabalho; nunca invocou o abandono do trabalho, nos termos previstos na Lei. Ou, seja, nunca lhe escreveu a tal carta. Agora, além do mais, há um aproveitamento abusivo da situação, sem dúvida. Mas, já chega para meter a Empresa em despesas e aborrecimentos, para já !

Neste momento, e talvez em razão da situação confusa em que se vive, muitos trabalhadores vão para fora; e, nem se dão ao trabalho de avisar a sua empregadora que põem termo ao contrato. Para regularizar estas situações,

E como aconselhamos naquela Circular, escreve-se a carta, para a última direcção conhecida do Trabalhador, para "legalizar" o abandono do trabalho".

É sempre conveniente fundamentar o ~~que~~ se vem aconselhando com a invocação de um douto Acórdão; e, se for do Supremo Tribunal de Justiça, melhor. Ora,

Este Tribunal, por Acórdão de 22 Maio de 2000, decidiu que:

- "3- O abandono do trabalho vale como rescisão do contrato, **mas só é invocável pelo empregador após a comunicação** registada (e com aviso de recepção), não podendo a entidade patronal, que quiser usar

desta forma de extinção do contrato, assumir uma posição meramente passiva.

- 4- Enquanto a entidade patronal não remeter ao trabalhador a comunicação de que o contrato cessou desde a data do abandono, **está impedida de invocar o abandono** como causa extintiva do contrato.
- 5- Se entretanto o trabalhador comparecer ao serviço, o **empregador terá de o receber** e, se pretender colocar termo ao contrato, terá de instaurar procedimento disciplinar com fundamento em faltas injustificadas".

Parece-nos esta Jurisprudência correcta e muito fácil de compreender, até pelos termos claros do seu sumário.

O trabalhador é livre de "denunciar" o contrato, em qualquer altura. Mas, o trabalhador, se quiser acabar com o contrato, se tem justa causa,

- chama-se "resolução do contrato" e terá de cumprir o que vem preceituado nos artºs 394 e 395, ambos do Código Trabalho,

mas, se não houver justa causa, então o trabalhador actua por sua iniciativa, e,

- chama-se "denúncia" o contrato, **por escrito**, dando cumprimento assim ao expresso no artº400, do Código do Trabalho. E,

Se pura e simplesmente "desapareceu", então dá-se a figura do "abandono do trabalho", e aqui as obrigações passam a ser do empregador, como dissemos, mandar a tal carta registada e com aviso de recepção, --- artº403, do Código Trabalho. Se não o fizer,

Como diz o Acórdão reproduzido, que é do Supremo, então "... está impedido de invocar o abandono do trabalho".

Assim, não facilite. Em relação aos trabalhadores que "desaparecem", não facilite; dê por findo o contrato, cumprindo a Lei.

Novembro 2011

Carlos F. Santos Cavaleiro