



Os cuidados a tomar ao demitir alguém por abandono de emprego

Adriana Pinton, sócia do escritório Granadeiro Guimarães Advogados, tira uma dúvida comum a muitos empreendedores nos momentos de demitir funcionários



Dentre as hipóteses que podem levar à demissão de um empregado por justa causa, temos o abandono de emprego. Mas afinal, quando será que isto se configura?

Para que se caracterize o abandono de emprego, há a necessidade da presença de dois elementos: subjetivo e objetivo.

O **elemento objetivo** nada mais é do que a ausência prolongada e injustificada ao trabalho. Na prática, costuma-se usar como padrão o prazo de 30 dias, mas, a depender da situação, poderá ser menor.

O **elemento subjetivo** é a vontade de abandonar o trabalho. Em situações extremas, um empregado pode estar ausente há muito tempo e não ter a intenção de abandonar o seu emprego. Isso pode acontecer em situações em que ele se encontra hospitalizado. Em casos assim, o abandono não estará configurado.

Para se evitar uma demissão irregular, **a empresa deve comprovar que, embora convocado, o empregado se recusou a comparecer e a justificar suas ausências.** Para isso, é importante demonstrar que as comunicações foram endereçadas corretamente.

Cuidados ao comunicar

Prática ainda comum nos dias de hoje, é a publicação em jornais sobre o abandono de emprego. Ocorre que esta conduta pode levar a uma condenação ao pagamento de indenização por dano moral. Isto porque gera uma “propaganda negativa” do empregado.

Por isso, em termos de boas práticas, aconselha-se que a empresa se utilize de outros meios para convocar o seu empregado. Citamos como exemplo, o telegrama, mensagens por WhatsApp, e-mail etc.

O importante é ficar demonstrado que ele recebeu as mensagens e ainda assim se recusou a respondê-las.

A empresa deve ter também o cuidado de verificar se o endereço (residencial, e-mail, telefone etc.) está atualizado e se as mensagens foram recebidas e visualizadas, caso contrário, haverá o risco de a demissão ser considerada nula.

Uma vez que o empregado esteja ausente há 30 dias, sem qualquer resposta às convocações, a empresa poderá enviar nova mensagem, mas desta vez informando que o contrato foi rescindido.

Por fim, como a demissão por justa causa é a penalidade mais grave aplicada a um empregado, é importante que a empresa mantenha

toda a documentação em arquivo, pois em caso de uma ação trabalhista terá subsídios para se defender e demonstrar a conduta inadequada dele

<https://exame.com/pme/os-cuidados-a-tomar-ao-demitir-alguem-por-abandono-de-emprego/>