



Abandono do trabalho

David Carvalho Martins, Advogado / 24 Mar 2017

Qualquer das partes pode fazer cessar um contrato de trabalho, através de uma comunicação verbal.

Esta cessação será, em regra, lícita se for promovida pelo trabalhador, mas ilícita se for desencadeada pelo empregador.

Coloca-se, ainda, a questão de saber se o trabalhador pode determinar a cessação do contrato de trabalho não por palavras, mas por atos. É exatamente nesse ponto que surge a figura do abandono do trabalho, a qual vale como denúncia tácita do contrato, desde que, no seguimento da ausência do trabalhador, o empregador invoque os factos e circunstâncias necessários em carta registada com aviso de receção dirigida para a última morada conhecida do trabalhador.

Com efeito, considera-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador do serviço acompanhada de factos que, com toda a probabilidade, revelem a intenção de não retomar (por exemplo, estar a trabalhar para outra sociedade). Atendendo à dificuldade de prova associada a esta modalidade de cessação do contrato de trabalho, o legislador presume o abandono em caso de ausência de trabalhador do serviço durante, pelo menos, 10 dias úteis seguidos, sem que o empregador seja informado do motivo da ausência. De referir que, ainda assim, à cautela, o empregador pode considerar, em alternativa à invocação do abandono, a instauração de um procedimento disciplinar com intenção de despedimento com fundamento nas ausências injustificadas (pelo menos, 5 seguidas ou 10 interpoladas durante um ano civil).

Recentemente, o Tribunal da Relação de Guimarães (TRG) veio considerar que não se verificava abandono quando o trabalhador presta funções para outra entidade, ainda que concorrente, durante o período de suspensão preventiva determinado no âmbito de um procedimento cautelar. Nesse caso, a invocação do abandono pelo empregador constitui despedimento ilícito com as consequências respetivas (Ac. TRG 16.2.2017 (Vera Sottomayor) proc. n.º 330/16.0T8BCL.G1), visto que não se ausentou voluntariamente do serviço, nem teve qualquer comportamento que revelasse de forma concludente a sua (hipotética) vontade de fazer cessar o contrato de trabalho.

Em alternativa, o empregador poderia ter entregado ao trabalhador um aditamento à nota de culpa ou determinado a instauração de um novo procedimento disciplinar com fundamento na violação de deveres laborais (v.g. lealdade e não concorrência), os quais se mantêm válidos e aplicáveis durante a suspensão preventiva por motivos disciplinares.