Prisão de trabalhador não caracteriza abandono de emprego, diz TRT-3

Para configurar o abandono de emprego, além de se demonstrar o efetivo afastamento da frente de trabalho, elemento objetivo, é imprescindível a comprovação da intenção de romper o vínculo. Esse foi o argumento utilizado pela 8ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais para manter uma sentença que afastou a justa causa de um trabalhador que estava preso.

O homem foi demitido por justa causa após ficar 60 dias sem comparecer ao trabalho. A empresa fez a dispensa com base no disposto no artigo 482, "e" e "i", da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), alegando que o longo período de faltas ao trabalho, sem justificativa legal, caracteriza desídia e abandono de emprego. Porém, o trabalhador entrou com ação na Justiça argumentando que só não compareceu ao serviço porque, durante todo esse tempo, esteve preso.

Em primeira instância, a justa causa foi convertida em dispensa imotivada. De acordo com a sentença, a ausência do posto de trabalho se deu por circunstâncias alheias à vontade do trabalhador, descaracterizando sua culpa. A empresa recorreu ao TRT que manteve a sentença. Seguindo o voto do relator, desembargador Márcio Ribeiro do Valle, a 8ª Turma concordou que não houve *animus abandonandi*, a verdadeira intenção do trabalhador de abandonar o emprego.

"Por seu caráter extraordinário e por constituir justa causa para a ruptura motivada do contrato de trabalho, o abandono de emprego deve ser devidamente comprovado. Todavia, se, no caso dos autos, há prova robusta de que as ausências do Autor ocorreram por circunstância alheia à sua vontade, estando este recluso, afasta-se, de plano, o elemento subjetivo caracterizador da hipótese prevista na alínea "i", do artigo 482 da CLT. Destarte, não há como se falar na prática de abandono de emprego, sendo devidas as verbas rescisórias correlatas", concluiu o relator. *Com informações da Assessoria de Imprensa do TRT-3.*

[0001147-15.2012.5.03.0137 RO](#)

Date Created

10/07/2013