



## Empresa deve indenizar por aviso de abandono durante licença

Uma empresária de Santa Catarina foi condenada pela Justiça do Trabalho a pagar indenização por danos morais de R\$ 5 mil por publicar, em jornal, notificação de abandono de emprego de uma auxiliar de serviços antes que ela tivesse alta previdenciária. A demissão por justa causa foi revertida em dispensa imotivada, e a empregada receberá também as verbas rescisórias.

O anúncio do abandono de emprego foi publicado três vezes em jornal de circulação local em datas diversas. A empregada estava afastada do trabalho, recebendo auxílio-doença, devido a lesão nos ombros, e permaneceu de licença até 25 de fevereiro de 2011. No entanto, no dia 2 daquele mês, a empregadora encaminhou notificação convocando-a para retornar ao trabalho.

O Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (SC) entendeu que a rescisão contratual durante este período é nula, pois o contrato de trabalho estava suspenso. Assim, não se poderia considerar que houve abandono de emprego durante o período de afastamento por saúde. Para o TRT-12, a antijuridicidade do ato da empregadora estava em tornar público um fato desabonador da conduta da empregada que não ocorreu.

O TRT-12 salientou que a empresária não esgotou outras formas de notificação, pois poderia ter mandado correspondência com aviso de recebimento. De acordo com o tribunal, o ato foi ilícito porque objetivou, apenas, caracterizar o abandono de emprego sem que este tenha de fato ocorrido.

No recurso ao Tribunal Superior do Trabalho, a empregadora alegou que não podia ser condenada ao pagamento de indenização por danos morais, pois a empregada faltou ao trabalho por mais de 30 dias. Sustentou que a decisão contrariou a Súmula 32 do TST, que trata do abandono de emprego.

Ao julgar o caso, a 6ª Turma do TST não conheceu do recurso de revista, entendendo que os julgados apresentados para confronto de jurisprudência não eram específicos, por tratarem da ausência do empregado ao serviço por período igual ou superior a 30 dias, não abordando situação em que o empregador convocou o empregado a retornar ao trabalho quando ainda estava percebendo o benefício previdenciário.

O relator, ministro Aloysio Corrêa da Veiga, destacou ainda que não podia considerar contrariada a Súmula 32, pois ficou demonstrado no processo que a empregada foi impedida de retornar ao trabalho. *Com informações da Assessoria de Imprensa do TST.*

[RR-1315-29.2011.5.12.0031](#)

**Date Created**

25/02/2015