



Empresa tem que provar abandono para aplicar justa causa

A demissão por justa causa em razão do abandono de emprego exige do empregador a comprovação da real intenção do funcionário de não mais retornar ao trabalho. Foi o que decidiu o juiz substituto Alessandro Roberto Covre, da 28ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, ao julgar uma ação movida por um técnico de raios X demitido com essa justificativa. Ele deu razão ao empregado e converteu a justa causa em dispensa imotivada.

Na ação, o funcionário alegou que nunca teve a intenção de não retornar ao trabalho. Ele explicou que as faltas ao serviço ocorreram porque se encontrava em tratamento de saúde, o que seria de conhecimento da empregadora, um centro de imagem e diagnóstico.

De acordo com o trabalhador, após o agravamento de seu quadro de esquizofrenia paranoide e do seus quadros psicóticos e depressivos, passou a sofrer crises de alteração de pensamento e senso da realidade. Um médico teria atestado sua incapacidade para o trabalho e para atos da vida civil.

A empresa, por sua vez, o defender-se alegou que o trabalhador tinha a intenção de abandonar o emprego. Argumentou ainda que a inaptidão para o trabalho à época da dispensa não ficou provada.

Ao analisar o caso, o juiz explicou que o artigo 482, inciso i, da CLT estabelece dois requisitos para a aplicação da justa causa por abandono de emprego. O primeiro é objetivo e observa as faltas no decurso do prazo de 30 dias, conforme pacificado na jurisprudência. O outro, mais subjetivo, consiste na intenção do trabalhador em abandonar o emprego. Ambos devem ser comprovados pelo empregador.

“O decurso do referido prazo e a prova do ânimo de abandonar constituem elemento essencial para a configuração da justa causa, a fim de autorizar o rompimento do contrato por parte do empregador”, escreveu Covre.

Sem condições

Uma perícia determinada pelo juízo concluiu que o reclamante não apresentava condições de assumir suas atividades profissionais quando foi dispensado, tanto do ponto de vista físico como psíquico. Segundo o processo, o reclamante também apresentou um atestado médico, com data de 13 de junho de 2011, que confirmava a incapacidade para o trabalho. Além disso, demonstrou, em 24 de outubro daquele mesmo ano, que foi internado em um hospital psiquiátrico.

Apesar de o perito ter afastado a relação com as atividades profissionais, não teve dúvidas de que a doença do reclamante acarretava na sua incapacidade total para o trabalho. Na avaliação do juiz, a empresa sabia dos problemas de saúde do funcionário.



“Diante da incapacidade do autor para voltar ao trabalho, conclui-se que não houve intenção de abandonar o emprego, o que é suficiente para descaracterizar a aplicação de justa causa”, afirmou na sentença. Com a decisão, o técnico receberá as verbas devidas na dispensa sem justa causa. Houve recurso, mas ainda não foi julgado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG). *Com informações da Assessoria de Imprensa do TRT-3.*

Processo 0001331-27.2013.5.03.0107 RO

Date Created

10/06/2015