

ELEMENTO INTENCIONAL — QUANDO É REQUISITO INDISPENSÁVEL**RESUMO**

- A obreira alega em sua exordial que foi despedida imotivadamente em 19.02.96. - A peça contestatória é no sentido de que a obreira pediu demissão em 19.02.96. Depois, em audiência, sustentou a tese de abandono de emprego. - A sentença de piso julgou improcedentes os pleitos relativos ao pagamento de aviso prévio, 13º proporcional, férias proporcionais acrescidas de 1/3 Constitucional, multa do art. 477 celetista e multa de 40%, sob o fundamento de que houve abandono de emprego, uma vez que a empregada abandonou o serviço na sexta-feira precedente ao carnaval, para só voltar na quarta-feira de cinza. - A ausência ao emprego, segundo as circunstâncias, poderá dar margens à indisciplina, ao mau procedimento, a desídia e a justa causa para rescisão. - A ausência configuradora do abandono há de ser ininterrupta e prolongada, isto é, estender-se por muitos dias. A jurisprudência, cristalizada através da Súmula nº 32 do TST, fixou em trinta o número de dias, por analogia ao disposto nos arts. 474 e 853 da CLT. Assim, do ponto de vista prático, é a ausência do empregado por tempo superior a trinta dias que caracteriza o elemento material do abandono de emprego. É lógico, que a ausência em número de dias inferiores poderá configurar o abandono, desde que provado o elemento intencional de abandonar, consistente no ânimo de não mais voltar. - Assim, para configuração da justa causa não basta o elemento material, há de coexistir o elemento intencional. Este elemento intencional, é presumido quando a ausência se der por prazo superior a trinta dias, do contrário deverá ser provado. - Vejamos a prova carreada aos autos, através do depoimento da testemunha do reclamado, fls. 44, in verbis: ... que a rte. compareceu a última vez na sexta-feira e ligou para a rda. no sábado, avisando que não compareceria, depois retornou na 4ª feira de cinzas, para receber e não retornou mais. Assim, restou provado que a ausência se deu por apenas 4 dias de carnaval. Deveria, pois, ser provada a intenção de abandono, cujo ônus cabia a empresa, uma vez que a reclamante apresentou o abandono como fato impeditivo ao pleito autoral. Ao contrário, a própria empresa declarou que a obreira retornou ao emprego três dias depois, não sendo aceita. - É lógico que a ausência injustificada durante os 4 dias de carnaval deve ter causado sérios transtornos ao recorrido e seria plausível a aplicação de penalidades da monta de advertência ou suspensão, mas não há nada que justifique a despedida por justa causa, sob o fundamento de abandono. - Urge observar, ainda, que a empresa inicialmente sustentou que a obreira havia pedido demissão e que comprovaria este fato através de prova testemunhal. Depois, abandonou a tese inicial e abraçou a tese de abandono de emprego, entretanto, não conseguiu provar. - Quadra registrar, ainda, que seria inusitado reconhecer como justa a despedida por abandono de empregado, quando o empregador sequer anotou a CTPS do obreiro, motivo ensejador de rescisão contratual indireta (art. 483, d, da CLT) e que permite ao empregado permanecer ou não prestando serviço, ex vi do § 3º, do art. 483, da CLT. - Pelo exposto, dá-se provimento ao re

EMENTA

Abandono de emprego A reclamante alega que foi despedida imotivadamente A peça contestatória é no sentido de que a obreira pediu demissão Depois, em audiência, sustentou-se a tese de abandono de emprego. O Juízo de piso entendeu que houve abandono de emprego, uma vez que a empregada abandonou o serviço na sexta-feira precedente ao carnaval, para só voltar na quarta-feira de cinza. A ausência configuradora do abandono há de ser ininterrupta e prolongada. A jurisprudência, cristalizada através da Súmula nº 32 do TST, fixou em trinta o número de dias. Assim, é a ausência do empregado por

tempo superior a trinta dias que caracteriza o elemento material do abandono de emprego. É lógico, que a ausência em número de dias inferiores poderá configurar o abandono, desde que provado o elemento intencional de abandonar, consistente no ânimo de não mais voltar. Logo, para configuração da justa causa não basta o elemento material, há de coexistir o elemento intencional. Este elemento intencional, é presumido quando a ausência se der por prazo superior a trinta dias, do contrário deverá ser provado. A prova carreada aos autos demonstrou que a ausência se deu por apenas 4 dias de carnaval. Deveria, pois, ser provada a intenção de abandono, cujo ônus cabia a empresa, uma vez que apresentou o abandono como fato impeditivo ao pleito autoral. Ao contrário, a própria empresa declarou que a obreira retornou ao emprego três dias depois, não sendo aceita. É lógico que a ausência injustificada durante os 4 dias de carnaval deve ter causado sérios transtornos ao recorrido e seria plausível a aplicação de penalidades da monta de advertência ou suspensão, mas não há nada que justifique a despedida por justa causa, sob o fundamento de abandono. Dá-se provimento para reconhecer o despedimento sem justa causa.

NOTA DA REDAÇÃO

rda