
COMUNICAÇÃO AO EMPREGADOR — NECESSIDADE**RESUMO**

- O Reclamante diz que considerou o contrato de trabalho rescindido indiretamente em 18-5-98, eis que teve seu contrato de trabalho alterado qualitativamente de forma ilegal. A Reclamada disse que houve abandono de emprego a partir desta data. - O juízo recorrido sustentou que a alteração ilegítima não ficou provada, ônus que competia ao empregado, no que tem razão. A única prova produzida (inquirição de duas testemunhas) não deixa perfeitamente clara a prática de ilícito trabalhista patronal. - Além disto, conforme ficou claro no depoimento pessoal do Reclamante, este considerando que o empregador o rebaixara de função "saiu" da empresa (fls. 49), ou seja, presume-se que apenas deixou de comparecer ao serviço. - Quando o empregado considera rescindido indiretamente o contrato de trabalho e não usa da faculdade de denunciá-lo judicialmente e permanecer trabalhando até que haja uma decisão, deve, de alguma forma, comunicar sua decisão ao empregador e não apenas deixar de comparecer ao local de trabalho, pena de ser caracterizado o abandono de emprego. - Portanto, bem andou o juízo recorrido em não acolher a alegação de que houve rescisão indireta do contrato de trabalho. - Conclusão: Pelo exposto, corrijo erro material havido na sentença recorrida para constar que a Reclamada foi condenada a pagar dezoito dias de salários e, quanto ao mais, nego provimento ao recurso. - Por tais fundamentos acordam os Juízes da Egrégia Primeira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, à vista do contido na certidão de julgamento (fl. retro), em conhecer do recurso, corrigir erro material na sentença de primeiro grau para constar que a reclamada foi condenada a pagar dezoito dias de salários, e, no mérito, negar-lhe provimento. Ac. de 09-03-1999 Revista Ltr, abril de 2000, vol. 64, pág. 518 EMFOR 626

EMENTA

Quando o empregado considera rescindido indiretamente o contrato de trabalho e não usa da faculdade de denunciá-lo judicialmente e permanece trabalhando até que haja uma decisão, deve, de alguma forma, comunicar sua decisão ao empregador e não apenas deixar de comparecer ao local de trabalho, pena de ser caracterizado o abandono de emprego.