

**PROJETO DE LEI Nº       , DE 2011**  
**(Do Senador Valdir Raupp)**

*Acrescenta o §2º ao art. 482, do  
Decreto-Lei nº 5452, de 1º de maio de  
1943 – CLT, para disciplinar o  
abandono de emprego*

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

**Art. 1º** O art. 482 do Decreto-Lei nº 5452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescido do §2º, renumerando-se o atual parágrafo único como §1º:

“**Art. 482** .....

§1º .....

§ 2º Enseja justa causa por abandono de emprego a falta injustificada por 20 (vinte) dias ininterruptos.

I – O empregador deverá notificar o empregado, pessoalmente ou através do correio, com aviso de recebimento, da aplicação da justa causa por abandono de emprego, caso o empregado não retorne antes de completar os 20 dias de ausência injustificada

II – Caso o empregado não seja encontrado em seu endereço, deverá o empregador publicar edital de abandono de emprego em jornal de circulação local.” (NR)

**Art. 2º** Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

**JUSTIFICAÇÃO**

O abandono de emprego constitui uma falta grave que enseja a aplicação da penalidade máxima ao empregado, que é a rescisão do

contrato individual de trabalho por justa causa, nos termos do art. 482, alínea “i”, da CLT. Como a prestação do serviço é elemento básico do contrato de trabalho, a falta contínua e sem motivo justificado é fator determinante do descumprimento da obrigação contratual.

A legislação trabalhista nada dispõe a respeito da caracterização do abandono de emprego, cabendo tal tarefa à jurisprudência trabalhista, que fixa como regra geral para caracterizar o abandono de emprego a existência de dois elementos: o objetivo, que é o real afastamento do obreiro ao seu local de trabalho, consistente na ausência injustificada por um período de 30 (trinta) dias ininterruptos; e o subjetivo, consubstanciado na intenção, no ânimo do trabalhador (*animus abandonandi*), ainda que implícito, em não mais manter-se vinculado ao seu empregador, ou seja, é a vontade de rompimento do vínculo.

O prazo de 30 (trinta) dias utilizado como parâmetro pela jurisprudência trabalhista decorre da aplicação da Súmula nº 32 do TST, que dispõe configurar o abandono de emprego quando o trabalhador não retorna ao serviço no prazo de 30 dias após a cessação do benefício previdenciário, nem justifica o motivo de não o ter feito. Com base nessa súmula, a jurisprudência tem utilizado tal período em todas as hipóteses de não comparecimento injustificado ao serviço para a caracterização do abandono de emprego, ante a ausência de norma ou regulamentação específica sobre o tema.

Com efeito, não cuida a legislação trabalhista tampouco a jurisprudência, a respeito da necessidade de comunicação ao empregado como forma de justificar a sua ausência ao serviço, antes de ensejar à aplicação de justa causa pautada no abandono de emprego.

Em razão dessa lacuna, tanto na norma como em sede de construção jurisprudencial, é que o Projeto ora apresentado visa regulamentar o art. 482, alínea “i”, da CLT, no sentido de possibilitar ao obreiro que apresente suas justificativas do não comparecimento ao trabalho, considerando que o desligamento sem justa causa deve ser precedido com base na apuração dos fatos que ensejaram a ausência

injustificada. E tal medida também resguardará o empregador, que a partir do não atendimento à comunicação enviada ao empregado ou após a publicação do edital de abandono de emprego, poderá levar a efeito a rescisão contratual por justo motivo, o que possibilitará, inclusive, a contratação de novo trabalhador para o preenchimento da vaga.

Desse modo, a norma ora proposta tem por escopo disciplinar o prazo de afastamento injustificado do obreiro ao seu local trabalho, cujo período passa a ser igual ou superior a 20 (vinte) dias ininterruptos. A norma proposta ainda prevê a necessidade do envio de comunicação por parte do empregador, para que possibilite ao empregado a apresentação de justo motivo que tenha inviabilizado o seu comparecimento ao local de trabalho, afastando-se, com isso, o cometimento da falta grave e a aplicação da medida extrema de rompimento do vínculo contratual.

Com essa finalidade, propomos, portanto, a inserção do § 2º ao art. 482 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - CLT, renumerando-se o atual parágrafo único para § 1º.

Nesse sentido, contamos com o apoio de nossos ilustres pares para a aprovação desta proposição, que certamente contribuirá para a prevenção e solução de litígios judiciais calcados na dissolução do vínculo de trabalho por abandono de emprego.

Sala das Sessões,

Senador VALDIR RAUPP

## **LEGISLAÇÃO CITADA**

### **Decreto-Lei nº 5452, de 1º de maio de 1943 – CLT**

**Art. 482** - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

- a) ato de improbidade;
- b) incontinência de conduta ou mau procedimento;
- c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;
- d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
- e) desídia no desempenho das respectivas funções;
- f) embriaguez habitual ou em serviço;
- g) violação de segredo da empresa;
- h) ato de indisciplina ou de insubordinação;
- i) abandono de emprego;
- j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- l) prática constante de jogos de azar.

Parágrafo único - Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional. [\(Incluído pelo Decreto-lei nº 3, de 27.1.1966\)](#)