

PRISÃO DO EMPREGADO. O QUE FAZER?



Não são raras as situações em que o empregador tem dúvidas sobre qual o procedimento a ser adotado em relação ao contrato de trabalho do empregado.

Casos inusitados como a prisão de um funcionário, exigem atenção especial do empregador, para que injustiças não sejam cometidas.

Durante o período em que o empregado permanece preso, o contrato de trabalho é considerado suspenso, cabendo a empresa requerer à Secretaria de Segurança Pública, certidão do seu recolhimento à prisão.

Desta forma, se o empregador pretende não efetuar a rescisão do contrato de trabalho, o mesmo permanecerá em vigor, embora esteja suspenso, ou seja, o empregado continua com o vínculo empregatício, mas como não está trabalhando, não recebe salário até que reassuma suas funções quando se encontrar em liberdade novamente.

O empregador deverá também notificar o empregado, pelo correio, com Aviso de Recebimento (AR) que o seu contrato se encontra suspenso e que o funcionário deverá retornar ao trabalho, assim que estiver em liberdade.

Poderá também o empregador optar pela dispensa do empregado sem justa causa e o conseqüente pagamento de todas as verbas rescisórias.

Nesse caso, como o empregado está preso, inexistente a possibilidade de seu comparecimento ao trabalho. O empregador, portanto, deve notificar o empregado, na prisão, da rescisão contratual, através do comunicado com Aviso de Recebimento (AR) enviado pelo correio, solicitando que o funcionário nomeie procurador com poderes específicos para receber as verbas rescisórias e dar quitação.

Poderá ainda, um representante da empresa comparecer ao local onde o empregado encontra-se preso e efetuar o pagamento das verbas rescisórias, bem como colher as assinaturas devidas, com a prévia autorização da autoridade competente.

Ressalte-se que nos casos em que a homologação no sindicato profissional é obrigatória, o empregado poderá também nomear um procurador para receber as verbas rescisórias, sempre com autorização prévia das autoridades competentes.

Por fim, o empregador poderá, em determinadas situações, rescindir o contrato de trabalho por justa causa. O artigo 482, "d", da CLT, alude que constitui justa causa para a rescisão do contrato de trabalho pelo empregador, a condenação criminal do empregado, **transitada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena.**

Nesse sentido, para que o empregador possa demitir por justa causa o empregado preso, dois requisitos são necessários:

1º) sentença condenatória transitada em julgado, ou seja, que desta rescisão não caiba qualquer recurso;e

2º) inexistência de suspensão de execução da pena. Trata-se da suspensão condicional da pena - o "sursis".

É importante que o empregador saiba que não caracteriza justa causa, o simples fato do empregado estar preso. A justa causa só poderá ser aplicada se a condenação já transitou em julgado e o trabalhador não obteve a suspensão condicional da pena.

Assessoria Jurídica