



## Ambev não consegue reverter demissão de ex-empregado

O Tribunal Superior do Trabalho negou recuso da Companhia de Bebidas das Américas (Ambev) contra decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, Rio de Janeiro, que negou a justa causa na demissão de um ex-empregado. Ele foi punido duas vezes pelo mesmo motivo.

Segundo o relator, juiz convocado Luiz Carlos Gomes Godoi, a dedução da inexistência de justa causa está atrelada à instrução processual e, “nesse contexto, para se chegar a conclusão diversa, seria necessário reapreciar o contexto fático-probatório”, o que é vedado ao TST pela Súmula 126.

Na ação trabalhista, o empregado afirmou que foi admitido em 1999 como operador de máquinas da Ambev, na cidade de Nova Iguaçu (RJ), sem direito a folgas e horas extras. Contou que em setembro de 2000 sentiu-se mal e foi atendido na emergência da Casa de Saúde Nossa Senhora do Carmo, e que, “embora tenha apresentado atestado médico, foi obrigado a assinar advertências em função de ter chegado atrasado”.

Alegou que comprovou por meio de documentos o seu estado de saúde, mas foi dispensado por justa causa em 2002, sem receber as verbas rescisórias.

Na primeira instância, o seu pedido foi aceito. A 50ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro afastou a demissão por justa causa e reconheceu como dispensa imotivada. Os juizes entenderam que a última advertência datava de outubro de 2002, por ausência injustificada, e que o fato de o empregado continuar trabalhando configurava o perdão tácito, e que a demissão pelo mesmo motivo da punição caracteriza “bis in idem”, vedado pelo ordenamento jurídico.

A Ambev pediu a reforma da sentença. Afirmou que o empregado foi advertido e suspenso por três dias, advertido novamente por duas vezes, e continuou a chegar atrasado e a faltar, até ser demitido. A empresa considerou justa a demissão. Alegou que ele se recusou a receber as verbas rescisórias no sindicato patronal.

O tribunal manteve a sentença de primeira instância e negou seguimento ao Recurso de Revista por entender que entre a falta cometida e a resolução contratual deve haver uma relação de causa e efeito. Para o tribunal, a justa causa deve ser concretamente especificada.

Segundo a decisão, “a empregadora não comprovou as alegadas faltas e atrasos do empregado ao trabalho ocorridos entre a última advertência e a dispensa”. E, ainda, não havia registros de frequência, nem a segurança da prova oral “de transgressão entre a advertência e a dispensa”.

Por esse motivo, a Ambev ajuizou Agravo de Instrumento no TST. O juiz Luiz Carlos Godoi esclareceu que “o apelo que depende do revolvimento de fatos e provas para o reconhecimento de violação de lei ou divergência não merece seguimento”. Segundo ele, a decisão contestada está baseada na prova produzida nos autos.

**AIRR 1081/2003-050-01-40.1**

**Date Created**



24/05/2007