

Empresa que desiste de aviso prévio não pode alegar justa causa

Uma empresa que colocou uma empregada em período de aviso prévio, e depois voltou atrás não pode demitir por justa causa se a trabalhadora optar por não voltar ao emprego. Com esse entendimento a 1ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho não conheceu de recurso de uma companhia contra decisão que afastou a justa causa aplicada a uma operadora de negócios.

O colegiado não identificou o cerceamento de defesa alegado pela empresa e concluiu pela irrelevância da produção de provas para fundamentar a justa causa, anulada por ter ocorrido depois do fim do pagamento das verbas rescisórias.

A operadora trabalhava com financiamentos de veículos e recebeu aviso prévio com o pagamento das verbas rescisórias. No dia 25, um banco integrante do mesmo grupo econômico da empregadora, estornou da sua conta os R\$ 14 mil pagos na rescisão, sob o pretexto de que a empresa havia desistido da dispensa.

Vontade ignorada

A trabalhadora optou por não retornar ao trabalho, com base no artigo 489 da CLT, mas o empregador tornou sem efeito a dispensa e aplicou justa causa após o término do aviso prévio.

O juízo da 3ª Vara do Trabalho de Ribeirão Preto (SP) julgou procedentes os pedidos da operadora para tornar nula a demissão por falta grave e, conseqüentemente, reaver a quantia estornada. Conforme a sentença, a empresa não poderia reconsiderar unilateralmente a despedida e transformá-la em justa causa depois de cumprido o aviso.

O juiz indeferiu o depoimento das testemunhas da empresa sob o argumento de que não adiantaria comprovar a justa causa, incabível após o fim da relação de emprego. O Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (Campinas-SP) manteve a decisão pelos mesmos fundamentos.

No recurso ao TST, a empresa afirmou que houve cerceamento de defesa, pois a testemunha contribuiria para demonstrar a suspeita de apropriação indevida de cheques pela operadora. Mas o relator do recurso, ministro Hugo Scheuermann, explicou que as decisões anteriores estão pautadas na impossibilidade de converter a despedida imotivada para dispensa por justa causa após o decurso do aviso prévio.

"Nessa ótica, as questões fáticas relacionadas à falta grave não influenciam na solução da controvérsia. O indeferimento da prova testemunhal não cerceou o direito à ampla defesa", disse Scheuermann.
Com informações da Assessoria de Imprensa do TST.

Processo RR-151800-25.2006.5.15.0066

Date Created

18/04/2016