

Professora demitida por ter completado 70 anos será indenizada

Demitir um funcionário porque ele completou 70 anos é atitude discriminatória que causa danos morais. Esse foi o entendimento da juíza Eliana Pedrosa Vitelli, titular da 1ª Vara do Trabalho de Brasília, que condenou uma escola de línguas com sede no Distrito Federal a pagar indenização por danos morais e pela "perda de uma chance", no valor total de R\$ 31 mil, a uma professora que foi dispensada em razão de ter atingido a idade de 70 anos.

A empresa ainda deverá pagar as verbas rescisórias devidas pela demissão sem justa causa. Para a magistrada, a dispensa, determinada em razão da idade da professora, foi discriminatória e configurou desrespeito à dignidade humana da trabalhadora.

A professora foi admitida em março de 2007 e dispensada imotivadamente em março de 2017, de forma abusiva e discriminatória, por causa de sua idade. Ela não recebeu os valores devidos em razão da demissão sem justa causa.

Em defesa, a empresa afirmou, nos autos, que o contrato com a professora foi rescindido porque ela completou 70 anos, idade legalmente prevista para o requerimento da aposentadoria compulsória, conforme previsto na Lei 8.213/1991.

Aposentadoria compulsória

Na sentença, a magistrada lembrou que o artigo 51 da Lei 8.213/1991 realmente faculta ao empregador requerer, junto ao Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), a aposentadoria do empregado segurado que tiver cumprido o período de carência e completado 70 anos de idade, no caso dos homens, e 65 anos, no caso das mulheres. Mas, mesmo nesses casos, frisou a juíza, a norma resguarda o pagamento da indenização prevista na legislação trabalhista.

Além disso, salientou a juíza, no caso concreto, documentos juntados aos autos comprovam que a empregada já se encontrava aposentada pelo INSS desde 2008. "Dessa forma, não poderia a reclamada valer-se da faculdade prevista pelo artigo 51 da Lei 8.213/90 para rescindir o contrato obreiro sem o pagamento das verbas rescisórias próprias da despedida sem justa causa". O próprio Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho (TRCT), no campo referente ao tipo de afastamento, disse a magistrada, apresenta o código relativo à despedida sem justa causa.

A juíza argumentou ainda que, em se tratando de pessoa com mais de 60 anos de idade, devem ser observadas, além das normas gerais a respeito do trabalho, as normas específicas previstas a respeito da matéria no Estatuto do Idoso (Lei 10.741/2003). E essa norma, ressaltou a magistrada, justamente a fim de proclamar e garantir os direitos fundamentais e específicos dessa parcela da população mais experiente, tratou de assegurar aos idosos, entre outros, o direito ao exercício de atividade profissional, respeitadas as suas condições físicas, intelectuais e psíquicas.

"Vale dizer, o trabalhador idoso jamais poderá ser discriminado em razão de sua idade, sendo possível, neste caso, não só a proposição de uma ação de indenização, com pedido de danos morais contra o infrator como ainda a responsabilização criminal, se for o caso, conforme previsto no artigo 99 do

mesmo diploma legal."

Assim, por considerar que a despedida da professora, em razão de sua idade, foi sem justa causa, a magistrada condenou a empresa a pagar as verbas rescisórias devidas nesse tipo de demissão, além de depositar o FGTS sobre as parcelas rescisórias, com a indenização de 40% sobre a totalidade dos depósitos do pacto laboral, com a liberação das guias para levantamento desses valores.

Perda de uma chance

A professora pediu a condenação da empresa ao pagamento de indenização pela perda de uma chance, em razão de ter sido demitida às vésperas do início do ano letivo, momento em que as escolas já estão com o quadro de docentes completo.

Ao deferir o pleito e condenar a empresa ao pagamento de indenização, arbitrada em R\$ 16 mil, a magistrada disse que não há dúvidas de que o incontroverso rompimento do contrato na data em que efetivado — em março de 2017, após início do período do ano letivo e após a autora ter inclusive participado da semana pedagógica promovida pela ré em fevereiro de 2017 —, prejudicou e muito a possibilidade de a autora conseguir uma recolocação no mercado de trabalho.

"Para os profissionais de ensino, o mercado de trabalho está intimamente vinculado ao período letivo, de modo que, iniciadas as aulas, reduzem-se consideravelmente as chances de contratação", frisou a juíza.

De acordo com a magistrada, não se nega o direito do empregador de despedir o empregado sem justa causa. "No entanto, necessário ter em mente que tal poder não é absoluto e sofre limitação em face dos princípios da boa-fé, da dignidade humana e do valor social do trabalho. E despedir o professor após o início do ano letivo é obstar a sua chance de conseguir nova colocação". Para a juíza, a despedida a autora da reclamação, sem justa causa, após a realização da semana pedagógica e do início do ano letivo, "constituiu, inegavelmente, ato ilícito praticado pela reclamada, porquanto obstativo da possibilidade de obtenção de nova colocação pela professora no mercado de trabalho".

Danos morais

Na reclamação, a professora sustentou que a empresa não agiu de boa-fé, uma vez que sua demissão, discriminatória em razão da idade, ocorreu após sua participação na semana pedagógica. A autora disse que se sentiu tratada como "idiota" diante dos colegas. Nesse ponto, a empresa se defendeu alegando que atravessa situação de grande dificuldade financeira.

Mas, para a juíza, além de não haver nos autos elementos a evidenciar a dificuldade alegada pela empresa, é nesses momentos que mais ocorrem despedidas discriminatórias. "Sendo a despedida um custo indesejado para o empregador, é somente quando se faz necessário realizar cortes em seu pessoal que emergem os critérios inaceitáveis em uma democracia, pelo que discriminatórios", salientou.

Para a magistrada, é inquestionável, nos autos, que a demissão ocorreu em razão da idade da autora da reclamação, tanto que a empresa requereu a aposentadoria compulsória da professora, sem se atentar para o fato de que a trabalhadora já se encontrava aposentada. Além disso, não houve qualquer alegação de baixa produtividade ou queda de qualidade dos serviços prestados, indisciplina ou outro fato que justificasse a demissão da professora, afirmou a juíza.

Ao deixar de se pautar de acordo com os preceitos legais que tratam da boa-fé e da função social do contrato, a demissão sem justa causa, discriminatória, causou danos morais à professora. Esses danos, segundo a juíza, independem de prova, diante do "reconhecimento legal da importância do trabalho para a saúde mental e dignidade dos trabalhadores, ainda mais em idade avançada, diante de todas as implicações físicas e emocionais que a despedida nessas circunstâncias acarreta". *Com informações da Assessoria de Imprensa do TRT-10.*

Processo 0000417-53.2017.5.10.0001

Date Created

06/02/2018