



Empresa é condenada por demitir funcionária em pré-aposentadoria

As normas coletivas de cada categoria têm poder legal, sendo responsabilidade da empresa consultar essas leis setoriais antes de dispensar um funcionário. Com esse entendimento, os desembargadores da 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região (AM e RR), negaram provimento a um recurso no qual a empregadora questionava sentença favorável à ex-empregada demitida com menos de um ano para se aposentar.

Na ação, a funcionária ajuizou ação contra a empresa Semp Toshiba pedindo indenização substitutiva relativa ao período de estabilidade pré-aposentadoria, com base em Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) da categoria da indústria de aparelhos elétricos, eletrônicos e similares de Manaus. Além de pagamento por dano moral.

A empresa alegou não ter tido conhecimento da proximidade do período de aposentadoria da empregada ao dispensá-la, e pediu total improcedência da ação. Mas o juízo de primeira instância considerou que a demissão foi feita de forma arbitrária, sem atenção à norma coletiva que assegura estabilidade provisória ao funcionário com menos de um ano para se aposentar.

Ao interpor recurso no TRT-11, a companhia alegou que a “desistência de reintegração, direito que lhe assistia, resultaria na desistência em relação aos direitos decorrentes da reintegração”, além de insistir que “não era conhecedora da condição relativa à pré-aposentadoria por parte da reclamante, razão pela qual insiste na regularidade da dispensa, o que lhe isentaria de qualquer indenização, renovando a busca pela total reforma do julgado”.

De acordo com a relatora Ormy da Conceição Dias Bentes, seguida por unanimidade pelos demais membros da turma, não coube provimento ao pedido da Semp Toshiba porque houve desrespeito de sua parte à norma coletiva da categoria, que é equiparada à norma legal. A instrução afirma que empregados com três anos ou mais de serviço em uma empresa que estiverem a no máximo doze meses da aposentadoria tem emprego e salário assegurados até o dia em que completar o tempo de serviço necessário.

“No caso em apreço, a autora da demanda, sem dúvida do conhecimento da empregadora, contava com três anos ou mais de prestação laboral em seu favor, o que deveria ter ensejado à empregadora, quando tomou decisão da despedida, verificar se a mesma não estaria ferindo algum direito em relação à sua empregada”, disse a relatora.

Ao manter a sentença de primeiro grau, a desembargadora apontou a responsabilidade da empresa sobre o caso. “Os autos, inclusive pelo fato de alegar ignorância sobre as condições da reclamante, indicam não ter havido tal preocupação em relação à despedida iminente, sequer considerando que a reclamante mantinha prestação de labor dedicado desde o ano de 1998, alcançando 17 anos de labor por ocasião da despedida”.

Somada à quantia deferida por dano moral, a empresa foi condenada a pagar indenização no valor de R\$ 30,5 mil à ex-funcionária. “Não resta dúvida que além dos danos materiais de não contar com os



vencimentos e com a aposentadoria, certamente a reclamante fora intimamente alvo de danos, restando estabelecido, causa e efeito, e, como registrado a despedida se fizera de forma ilícita e vedada por norma, portanto sujeitando à empregadora ao pagamento de danos morais, na forma estabelecida na decisão exequenda, que fixou a indenização em R\$ 10.000,00”, concluiu.

Clique [aqui](#) para ler a decisão.

Processo 0000484-52.2017.5.11.0013

Date Created

23/06/2018