



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região

Recurso Ordinário Trabalhista 0020926-90.2019.5.04.0004

Relator: BEATRIZ RENCK

Tramitação Preferencial
- Pessoa com Doença Grave

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 06/02/2023

Valor da causa: R\$ 90.000,00

Partes:

RECORRENTE: COMPANHIA ESTADUAL DE DISTRIBUICAO DE ENERGIA ELETRICA - CEEE-D

ADVOGADO: DENISE PIRES FINCATO

RECORRENTE: WILSON SOUZA HAMILTON

ADVOGADO: LUCIO FERNANDES FURTADO

REPRESENTANTE: SANDRA BEATRIZ VEIGA HAMILTON

ADVOGADO: ANDRE LUIS SOARES ABREU

ADVOGADO: DYRCEU COSTA DIAS ANDRIOTTI

ADVOGADO: CECILIA DE ARAUJO COSTA

ADVOGADO: PEDRO TEIXEIRA MESQUITA DA COSTA

RECORRIDO: WILSON SOUZA HAMILTON

ADVOGADO: PEDRO TEIXEIRA MESQUITA DA COSTA

ADVOGADO: CECILIA DE ARAUJO COSTA

ADVOGADO: LUCIO FERNANDES FURTADO

ADVOGADO: DYRCEU COSTA DIAS ANDRIOTTI

ADVOGADO: ANDRE LUIS SOARES ABREU

REPRESENTANTE: SANDRA BEATRIZ VEIGA HAMILTON

RECORRIDO: COMPANHIA ESTADUAL DE DISTRIBUICAO DE ENERGIA ELETRICA - CEEE-D

ADVOGADO: DENISE PIRES FINCATO



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO

Identificação

PROCESSO nº 0020926-90.2019.5.04.0004 (ROT)

RECORRENTE: COMPANHIA ESTADUAL DE DISTRIBUICAO DE ENERGIA ELETRICA - CEEE-D, WILSON SOUZA HAMILTON REPRESENTANTE: SANDRA BEATRIZ VEIGA HAMILTON

RECORRIDO: WILSON SOUZA HAMILTON, COMPANHIA ESTADUAL DE DISTRIBUICAO DE ENERGIA ELETRICA - CEEE-D REPRESENTANTE: SANDRA BEATRIZ VEIGA HAMILTON

RELATOR: BEATRIZ RENCK

EMENTA

DANO MORAL. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. A dispensa discriminatória se revela como manifestação abusiva do direito (art. 187), ofendendo direito imaterial, da personalidade do ser humano, motivo pelo qual se mostra necessária compensação econômica pela lesão injustamente sofrida.

ACÓRDÃO

Vistos, relatados e discutidos os autos.

ACORDAM os Magistrados integrantes da 6ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região: por unanimidade, **NEGAR PROVIMENTO AO RECURSO DA PARTE AUTORA**. Por unanimidade, **NEGAR PROVIMENTO AO RECURSO DA PARTE RÉ**. Valor da condenação mantido para os fins legais.

Intime-se.

Porto Alegre, 18 de outubro de 2023 (quarta-feira).

RELATÓRIO

O reclamante interpõe recurso ordinário, não tendo se conformado com a decisão de origem no que diz respeito ao dano moral.



Assinado eletronicamente por: BEATRIZ RENCK - 18/10/2023 21:01:46 - 9dbd4df

<https://pje.trt4.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=23072513341941600000077509620>

Número do processo: 0020926-90.2019.5.04.0004

ID. 9dbd4df - Pág. 1

Número do documento: 23072513341941600000077509620

Por sua vez, a reclamada recorre quanto aos seguintes pontos: dispensa discriminatória, dano moral e honorários advocatícios.

Com contrarrazões pelas partes, sobem os autos ao tribunal para julgamento.

É o relatório.

FUNDAMENTAÇÃO

1. RECURSO DA RECLAMADA (COMPANHIA ESTADUAL DE DISTRIBUIÇÃO DE ENERGIA ELÉTRICA - CEEE-D) E DE WILSON SOUZA HAMILTON (SUCESSÃO DE).

1.1. VALIDADE DO DESLIGAMENTO.

A sentença entendeu que a dispensa foi discriminatória e, com isso, deferiu o pagamento de *"indenização em valor correspondente ao dobro da remuneração que seria devida no período entre a dispensa e o falecimento do autor (05 /12/2019), considerando todos os valores pagos com habitualidade, inclusive o "bônus alimentação", bem como o ressarcimento parcial do plano de saúde"*.

Ainda, deferiu o pagamento de indenização por dano moral no valor de R\$ 10.000,00.

A empresa insurge-se contra a **dispensa discriminatória**. Para tanto, inicialmente, afirma que *"é de vital importância para a compreensão da motivação da demissão do Reclamante [...] as circunstâncias no tocante as concessões das empresas distribuidoras de energia elétrica no Brasil. Desde logo, essencial referir que o processo de prorrogação das concessões de distribuição de energia elétrica passou pelo crivo da Agência Nacional de Energia Elétrica - ANEEL- órgão regulador do setor. Assim, foi emitida a Nota Técnica nº 0175/2015-SCT-SFE-SFF-SRD-SRM/ANEEL, no Processo Administrativo ANEEL nº 48500.005766/2012-18, que trata das minutas dos novos contratos de concessão para a prestação do serviço público de distribuição de energia elétrica, nos termos do Decreto nº 8461/2015 e Lei nº 12.783 /2013. [...] Nesse sentido, a ANEEL, no cumprimento de seu papel regulatório, procedeu na avaliação das distribuidoras quanto aos critérios para prorrogação mencionados no art. 7º da Lei nº 12.783/2013, encaminhando tal avaliação à deliberação do Poder Concedente (Ministério de Minas e Energia) para deferimento ou não dos pedidos apresentados. Contextualizando, ao final do processo de análise e aprovação da prorrogação da concessão da reclamada, esta logrou êxito em firmar o quarto termo aditivo ao contrato de concessão nº 081/1999, vindo a prorrogá-la até 2045. Assim, tanto a recorrente como demais concessionárias do setor elétrico nacional que obtiveram a prorrogação de suas concessões foram submetidas, a partir da assinatura do termo aditivo, a novas obrigações, dentre as quais se destacam as relacionadas à Sustentabilidade Econômico-Financeira, conforme item 22 da*



recitada Nota Técnica. [...] a Cláusula Sétima, que trata da Sustentabilidade Econômica e Financeira, prevendo a obrigação da concessionária preservar condições mínimas de sustentabilidade na gestão de seus custos, despesas e endividamento durante toda a concessão; a Cláusula Oitava, que trata da Governança Corporativa e Transparência; a Cláusula Décima Terceira, que trata de Compromissos do Controlador Societário como a obrigação de aporte de capital se necessário para preservar a sustentabilidade econômico-financeira da concessão; e a Cláusula Décima Oitava, que trata das condições de prorrogação condicionada. Restou estabelecido contratualmente que a concessionária deverá, nos primeiros cinco anos do contrato de concessão, observar a condição mínima de sustentabilidade econômico-financeira definida pelo Poder Concedente, conforme referido na Nota Técnica da ANEEL". Afirma que "essa foi a situação que impeliu a gestão da CEEE-D, a tomar medidas duras e indispensáveis ao realinhamento econômico-financeiro da empresa. Ressalta-se que entre as despesas operacionais, o maior componente é o da despesa com pessoal, daí a impossibilidade de que este resulte imutável, em momento de duro ajuste das contas". Citou criação de PDI, tratativas com o sindicato da categoria. Narrou que "Ciente da necessidade de redução de seu quadro de pessoal, a Diretoria da CEEE-D mesmo sabedora da possibilidade legal de desligamento sem justa causa de empregados celetistas, solicitou a análise jurídica do procedimento adequado para tanto, em especial, em razão de sua condição de sociedade de economia mista. Nesse sentido, houve manifestação jurídica ao tema, a qual concluiu, em face da motivação econômico-financeira apresentada, pela possibilidade da realização de desligamento de empregados na modalidade sem justa causa. Sendo ressalvado que fosse estabelecido um critério isonômico de definição do público abrangido, observando-se o reflexo social da medida. [...] A manifestação jurídica exarada no âmbito da CEEE-D foi submetida à apreciação da Procuradoria Geral do Estado, que resultou em promoção que concluiu pela viabilidade de desligamento de empregados celetistas de sociedade de economia mista com a adoção das cautelas supra citadas. Em atenção às recomendações legais a Diretoria da CEEE-D convidou os sindicatos representantes das categorias profissionais reunião, que ocorreu em 13 de janeiro de 2016, onde foi formalmente apresentada proposta de desligamento de pessoal, limitada aos empregados aposentados pelo INSS ou em condições para tanto e que, se participantes de algum dos planos da Fundação Eletroceee, também detivessem as condições necessárias à aposentadoria junto àquela entidade. Todo o arcabouço fático amplamente demonstrado, consubstanciado em documentos e manifestações idôneas foi o supedâneo do desligamento do Reclamante, o que comprova a regularidade da medida". Por fim, argumentou que "os empregados abrangidos pelo desligamento foram aqueles que, no entender da CEEE-D, representaram a máxima oportunidade de redução de despesas de pessoal, com o menor reflexo social, posto que detentores de outra fonte de renda permanente", tendo sido dada a oportunidade de adesão ao PDI. Tratou-se de procedimento isonômico e imparcial. Argumenta que a "escolha não foi por idade ou tempo de serviço. A redução da folha de pagamento levou em conta empregados que já possuíam fonte de renda permanente, que teriam como se sustentar, ao contrário de muitos



trabalhadores com família, que iriam para as filas do seguro-desemprego, com tempo faltante para sua aposentadoria e com dificuldades para retornarem ao mercado de trabalho".

Ao final, por entender que a dispensa foi motivada e justa, sem discriminação, pede a total absolvição.

Ainda, nega o eventual **abalo moral**.

O **reclamante (Sucessão de WILSON SOUZA HAMILTON)** pede a majoração do valor do **dano moral**. Argumenta que *"restaram claros os prejuízos experimentados pelo autor, vez que, tendo dedicado 36 ANOS da sua vida profissional à empresa, sobreveio seu desligamento por, repita-se, motivo discriminatório em prejuízo à sua integridade moral e aos seus direitos de personalidade, infligindo-lhe evidente humilhação"*. Pede a fixação em, pelo menos, R\$ 30.000,00.

Examino.

a) Dispensa discriminatória:

O trabalhador foi admitido nos serviços da Companhia Estadual de Distribuição de Energia Elétrica em 06.04.1981, mas, em 02.10.2017, foi dispensado sem justa causa, mediante carta demissional, a qual indicou a necessidade diante da redução da folha de pagamento. Ao argumentar sobre a impessoalidade e o caráter objetivo da dispensa, afirmou que a empresa necessita comprovar o estado de desequilíbrio financeiro, mas *"a reclamada demitiu no período tão somente o autor. É evidente que considerando as dimensões da folha de pagamentos da reclamada, a demissão de apenas um empregado, nesse contexto não soluciona a sua alegada crise financeira"*. Sustentou que o *"salário base do autor era de **R\$15.591,91**, ao passo que, sob tal rubrica, a folha salarial da reclamada no mesmo mês (conforme o documento Folha de Pagamento 07/2017 em anexo) totalizou **R\$ 21.647.370,76** (vinte e um milhões, seiscentos e quarenta e sete mil, trezentos e setenta reais e setenta e seis centavos)"*. Indicou que *"há dezenas de empregados com salários muitos superiores ao do autor. Considerando-se somente os ocupantes do mesmo cargo do reclamante, que era administrador, **permaneceram na empresa pelo menos 15 empregados com remunerações superiores à sua** (conforme o documento Folha de Pagamento de 2017 - Administradores, em anexo)"*.

Pedi a reintegração diante da dispensa discriminatória e o pagamento de dano moral.

Em contestação, com apresentação de documentos, a ré sustentou a validade da dispensa. Confessou que o critério remuneratório não foi o único elemento para a conclusão. Afirmou que *"os empregados abrangidos pelo desligamento foram aqueles que, no entender da CEEE-D, representaram a máxima oportunidade de redução de despesas de pessoal, com o menor reflexo social, posto que detentores de outra fonte de renda permanente"*. Trouxe a argumentação acima já referida no presente recurso.



Durante a instrução, o reclamante faleceu (Id. eab60ec), tendo sido habilitada a sucessão.

Após, a sentença acolheu a tese da parte autora de dispensa discriminatória e deferiu o pagamento dos salários:

"Relata o reclamante ter sido admitido pela CEEE em 06/04/1981, sendo dispensado em 01/10/2017, em virtude de dispensa coletiva implementada pela reclamada de forma discriminatória, vez que atingiu apenas os empregados aposentados. Salaria que não foi realizada a negociação prévia com o sindicato, apenas tendo sido simulada uma tentativa de mediação. Postula a sua reintegração e o pagamento desde a data de despedida até que se efetive a reintegração de todas as parcelas salariais e demais vantagens. E ainda, pleiteia indenização por danos morais.

Defende a reclamada que utilizou de critérios para definição dos empregados a serem dispensados o melhor resultado econômico financeiro, com o menor impacto social e administrativo possíveis. Afirma que se utilizou de critério isonômico, objetivo e imparcial.

A Constituição Federal estabelece como um dos objetivos fundamentais da República a promoção do bem de todos, "sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação." (artigo 3º, inciso IV). Os incisos XXX e XXXI do artigo 7º, ainda, vedam qualquer diferença de "salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil"; e "qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência".

Em consonância com a previsão Constitucional, a Lei nº 9.029 /95, em seu art. 1º, prevê a proibição de adoção de práticas discriminatórias e limitativas do acesso e manutenção da relação de emprego, "por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, ressalvadas, neste caso, as hipóteses de proteção ao menor previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal".

No caso dos autos, entendo que o critério utilizado pela empresa para definir os empregados que seriam ou não dispensados é manifestamente discriminatório, ao criar uma diferenciação injusta no tratamento dos trabalhadores aposentados. Ademais, a imposição unilateral dos empregados que seriam demitidos, sem consenso com a categoria, já implicaria, por si só, a invalidade da dispensa implementada que, por sua natureza coletiva, demanda uma efetiva negociação prévia - não bastando a mera participação protocolar nas rodadas de negociação.

[...]

Reconheço, portanto, a ocorrência de dispensa discriminatória e, com fundamento no artigo 4º, inciso II, da Lei 9.029/95 concedo ao reclamante indenização em valor correspondente ao dobro da remuneração que seria devida no período entre a dispensa e o seu falecimento (05/12/2019).

Para evitar discussões em sede de liquidação, esclareço que o valor deverá ser apurado considerando todos os valores pagos com habitualidade, inclusive o "bônus alimentação", bem como o ressarcimento parcial do plano de saúde.

Entendo, ainda, que a dispensa discriminatória implementada viola diretamente a dignidade do reclamante, seu patrimônio imaterial, pelo que, com fulcro nos incisos V e



X do artigo 5º da Constituição Federal, faz jus à indenização por danos morais. Considerando-se a capacidade econômica da empresa, a extensão do dano e o grau de culpa do agente no caso concreto, fixo em R\$ 10.000,00 (dez mil reais).

" (Grifei)

De início, observo que a reclamada é sociedade de economia mista, integrante da Administração Pública Indireta, e portanto está obrigada à observância dos princípios da legalidade, da moralidade, da impessoalidade, da publicidade e eficiência (art. 37 da Constituição Federal), assim como depende da realização de concurso público para a admissão de pessoal, sob pena de nulidade do ato (art. 37, inciso II e parágrafo 2º da CF).

Conforme decisão do STF, no Recurso Extraordinário n.º 589.998-PI, "é obrigatória a motivação da dispensa unilateral de empregado por empresa pública e sociedade de economia mista tanto da União, quanto dos estados, do Distrito Federal e dos municípios".

Como a matéria constitucional teve repercussão geral reconhecida, o entendimento se aplica a todos os demais casos semelhantes, como é o caso dos autos.

Cabe, pois, verificar a motivação para o ato de despedida do autor, qual seja, necessidade de redução de pessoal, em razão de grave crise econômica e financeira da demandada, e se restou configurado o caráter discriminatório da despedida.

Conforme conhecimento por esta Relatora decorrente de outros processos (a exemplo dos autos n.º 0021043-63.2016.5.04.0141, acórdão da 6ª Turma, de minha relatoria, datado de 28.06.2018), houve dispensa de pessoal especializado formalmente contratado concomitantemente com a terceirização de atividade-fim da reclamada, conforme é constatado, por exemplo, pelo Edital de Licitação n.º CEEE-D/2016010017, que tem por objeto a execução de serviços de reforma em transformadores de distribuição, de 13.01.2016, e o Edital de Licitação n.º CEEE-D/2016050001, que tem por objeto a contratação de serviços de manutenção e atendimento de ocorrências de operação em redes de distribuição de energia elétrica, de 02.05.2016.

Diante dessa realidade, é possível concluir que antes das despedidas - *que se prorrogaram até mesmo no período da parte autora, no final de 2017* -, as medidas adotadas apresentaram resultados positivos. Assim, as despedidas dos empregados da CEEE não refletiram consideravelmente na condição econômico-financeira da demandada, ao contrário do alegado pela demandada.

Nesse sentido, o acórdão do Processo n.º 0021387-67.2016.5.04.0101, publicado em 08.02.2018, da lavra da Desembargadora Carmen Izabel Centena Gonzalez, cujo trecho transcrevo:



*"O conjunto da prova está a indicar, portanto, que não seria a redução de custos com pessoal, a verdadeira motivação da demissão em massa realizada em março de 2016 (ids. df60b78 e b4847fa), mais afeita à adoção de uma política de substituição dos empregados mais antigos, por trabalhadores precários, terceirizados. Ademais, fosse a diminuição de gastos com pessoal a verdadeira razão para a medida adotada, não haveria razão para não acolher a proposta apresentada pelo Vice-Presidente desde Tribunal, de implementação de melhorias no PDI já existente, tornando-o mais atrativo e amplo, como o já adotado no âmbito da congênere CGTEE. A alegada diminuição de gastos com pessoal tampouco se coaduna, repito, com a emissão pela **CEEE-D** dos diversos editais para contratação de trabalhadores terceirizados, ampliando suas despesas para atender necessidades de mão de obra inclusive na sua atividade fim."*

De qualquer sorte, o critério adotado pela demandada para a seleção dos empregados a serem despedidos em massa foi discriminatório, atingindo a terceira idade, funcionários já aposentados pelo INSS ou em condições de requerer o benefício e aptos a receber a complementação da Fundação CEEE (se participantes). A propósito do critério discriminatório, destaco o acórdão acima referido da Desembargadora Carmen Izabel Centena Gonzalez, cujo trecho transcrevo:

*"o desligamento massivo em questão mostra-se viciado por nítido viés **discriminatório**.*

As atas do processo de mediação revelam que, durante as negociações entabuladas entre representantes do grupo empresarial ao qual pertence a ora reclamada e os sindicatos obreiros participantes, entre as garantias perseguidas pelos representantes da categoria profissional era, justamente, a que assegurasse um caráter universal à demissão coletiva, o que, certamente, serviria para impedir ato discriminatório.

Como já visto, não foram exitosas as tratativas, e a demissão coletiva se implementou sem a adoção de medidas para mitigar o impacto do ato que atingiu o grupo de 186 aposentados ou aptos ao benefício da aposentadoria pela previdência social (id. f058119)."

A despedida discriminatória afrontou o disposto na Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995, que prevê:

"Art. 1º É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal. (Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015) (Vigência)

(...)

Art. 4º O rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, nos moldes desta Lei, além do direito à reparação pelo dano moral, faculta ao empregado optar entre: (Redação dada pela Lei nº 12.288, de 2010) (Vigência)

I - a reintegração com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente e acrescidas de juros legais; (Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015) (Vigência)



II - a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais."

A respeito da despedida discriminatória, acrescento ainda os fundamentos do acórdão acima mencionado, cujo trecho transcrevo:

"Além da proteção contra práticas discriminatórias limitadoras do acesso ao mercado de trabalho a pessoas em razão de idade, no âmbito infraconstitucional pela Lei nº 9.029/95, o Estatuto do Idoso (Lei nº 10.741/2003), criminaliza a conduta de "negar a alguém, por motivo de idade, emprego ou trabalho". De resto, a Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho, promulgada no Brasil pelo Decreto nº 62.150/68, disciplinando a matéria estabelece o conceito de discriminação como sendo: a) Toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão; b) Qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão."

Diante desta realidade, mantenho a sentença que declarou a nulidade do ato de dispensa do autor.

Nesse sentido, destaco as seguintes decisões deste Tribunal Regional e do TST:

REINTEGRAÇÃO NO EMPREGO. CEEE-D. Trata-se de dispensa sem justa causa de empregado de empresa que pertence à Administração Pública indireta, a qual deve motivar os seus atos, conforme decisão do STF no RE 589.998/PI. Não resta suficiente provado que a solução para a crise econômica enfrentada pela ré é a despedida coletiva de seus empregados. Além disso, entende-se, de acordo com a jurisprudência majoritária dos Tribunais, que o critério utilizado na escolha dos empregados a serem despedidos, qual seja, aqueles que estão já aposentados pelo INSS, é discriminatório (art. 1º da Lei nº 9.029/1995). Recurso da reclamada desprovido. (TRT da 4ª Região, 4ª Turma, 0021522-76.2016.5.04.0102 RO, em 01/03/2018, Desembargador Andre Reverbel Fernandes)

MANDADO DE SEGURANÇA. CONTROVÉRSIA SOBRE DESPEDIDA DISCRIMINATÓRIA. EMPREGADOS EM CONDIÇÕES DE APOSENTADORIA. REINTEGRAÇÃO NO EMPREGO DEVIDA. VIOLAÇÃO A DIREITO LÍQUIDO E CERTO NA DECISÃO IMPETRADA. PRECEDENTES DESTA SDI. Há violação de direito líquido e certo no ato judicial denegatório de reintegração, quando é incontroverso que o impetrante teve extinto o contrato de trabalho em razão de estar em condições de se aposentar pela Previdência Social, o que revela, em Juízo de cognição sumária, dispensa discriminatória (art. 1º da Lei 9.029/1995). Segurança concedida. (TRT da 4ª Região, 1ª Seção de Dissídios Individuais, 0020540-43.2017.5.04.0000 MS, em 28/08/2017, Marcelo José Ferlin D'Ambroso)

RECURSO ORDINÁRIO INTERPOSTO PELO RECLAMANTE. NULIDADE DA DESPEDIDA COM REINTEGRAÇÃO AO EMPREGO OU INDENIZAÇÃO SUBSTITUTIVA (ATO DISCRIMINATÓRIO - CRITÉRIO ELABORADO PELA PRÓPRIA EMPRESA - AUSÊNCIA DE EFETIVA NEGOCIAÇÃO COLETIVA - DESPEDIDA EM MASSA). INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. Hipótese em que o critério adotado implica que, em realidade, somente os trabalhadores com idade mais avançada seriam despedidos, o que revela caráter discriminatório, nos moldes do art. 1º



da Lei nº 9.029/95. Recurso provido parcialmente. (TRT da 4ª Região, 5ª Turma, 0021237-95.2016.5.04.0001 RO, em 05/07/2018, Juíza Convocada Maria Silvana Rotta Tedesco)

CEEE-GT. DESPEDIDA EM MASSA. ADOÇÃO DE CRITÉRIO DISCRIMINATÓRIO. LEI 9.029/95. As informações consignadas no informativo elaborado pela própria empregadora, relativo ao primeiro trimestre do ano de 2016, não demonstram, de forma inequívoca, a validade da motivação por ela - sociedade de economia mista, integrante de Administração Pública Indireta do Estado do Rio Grande do Sul - apresentada como justificadora da despedida massiva de empregados no início do ano de 2016. Ademais disso, o critério utilizado pela empregadora na escolha dos empregados a serem despedidos (aqueles que já estão aposentados pelo INSS ou em condições de se aposentar pelo INSS), porque atinge essencialmente os empregados em idade mais avançada, revela-se discriminatório. Incidência da Lei 9.029/95. Recurso da reclamada não provido. Vencida a Relatora. (TRT da 4ª Região, 3ª Turma, 0020528-40.2017.5.04.0352 RO, em 06/12/2018, Desembargadora Maria Madalena Telesca)

EMBARGOS. BANCO DO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO - BANESTES. RESOLUÇÕES Nº 696/2.008 e 697/2.008. PROGRAMA DE DESLIGAMENTO DE EMPREGADOS COM TRINTA ANOS OU MAIS DE SERVIÇO E ELEGÍVEIS À APOSENTADORIA. PLANO DE AFASTAMENTO ANTECIPADO VOLUNTÁRIO DIRIGIDO EXCLUSIVAMENTE A ESTES EMPREGADOS. DISCRIMINAÇÃO EM RAZÃO DA IDADE. Acórdão embargado que decide pela dispensa discriminatória por se fundar no fator idade, ainda que de forma implícita, decretando a nulidade do ato com os efeitos da Lei nº 9.029/95. De fato, é inegável a relação diretamente proporcional existente entre idade e tempo de serviço. À medida que se passam os anos de vida, transcorrem, em idêntica proporção, os anos dedicados ao trabalho em especial à mesma empregadora. Mais contundente se mostra esta relação diretamente proporcional no tocante à aposentadoria, que, segundo nosso ordenamento jurídico atual, exige, sem ressalvas, a combinação tempo de contribuição e idade, conforme enuncia o artigo 201, § 7º, I e II, da Constituição Federal. Se constitui direito do empregador proceder à dispensa sem justa causa, ressalvadas as hipóteses de estabilidade, certo é que a lei impede que o empregador valha-se da idade do empregado para tanto, ainda que se dissimule o verdadeiro critério distintivo sob o pretexto do direito adquirido à aposentadoria. Reveste-se de nulidade, por conter discriminação, a rescisão do contrato de trabalho operada com fundamento nestas resoluções. Embargos de que se conhece e a que se nega provimento. (E-RR - 41700-02.2010.5.17.0003 , Relator Ministro: Márcio Eurico Vitral Amaro, Data de Julgamento: 17/03/2016, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 06/05/2016)

Ao final, conforme acima transcrito, a sentença deferiu o pagamento em dobro dos salário, ao fundamento do art. 4º, inciso II, da Lei 9.029/95:

"Reconheço, portanto, a ocorrência de dispensa discriminatória e, com fundamento no artigo 4º, inciso II, da Lei 9.029/95 concedo ao reclamante indenização em valor correspondente ao dobro da remuneração que seria devida no período entre a dispensa e o seu falecimento (05/12/2019)."

Da mesma forma, não prospera o recurso da ré quanto ao não pagamento em dobro. Em que pese tenha a reclamante optado pela reintegração ao trabalho, em caso de sua inviabilidade, o direito decorrente, na forma da lei, é o pagamento em dobro da remuneração do período.



Aplicável, analogicamente, o art. 496 da CLT ("*Art. 496 - Quando a reintegração do empregado estável for desaconselhável, dado o grau de incompatibilidade resultante do dissídio, especialmente quando for o empregador pessoa física, o tribunal do trabalho poderá converter aquela obrigação em indenização devida nos termos do artigo seguinte.*").

Nego provimento.

b) Dano moral:

O fundamento do dano moral encontra-se no art. 5º, inciso X, da Constituição Federal: "*São invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação*". Para a sua configuração é necessário que o trabalhador seja afetado por conduta do empregador que lhe exponha a situação de constrangimento, causando-lhe prejuízos emocionais, psicológicos e sociais, atingindo seus direitos de personalidade. A configuração do dano moral exige prova robusta de que o empregador tenha agido de forma a macular a honra e a dignidade do empregado.

No caso dos autos, da análise dos fatos, conforme acima mencionado, restou comprovada despedida discriminatória do reclamante, em razão da idade. Por conseguinte, faz jus à percepção de indenização por dano moral, nos termos do disposto no art. 5º, incisos V e X da CF/88, art. 186 do Novo Código Civil.

A dispensa discriminatória se revela como manifestação abusiva do direito (art. 187), ofendendo direito imaterial, da personalidade do ser humano, motivo pelo qual se mostra necessária compensação econômica pela lesão injustamente sofrida.

No aspecto, correta a decisão de origem que deferiu o pleito indenizatório.

No que tange ao *quantum* devido, considerando o valor que tenho arbitrado para casos análogos (como por exemplo o processo n. 0021043-63.2016.5.04.0141), levando em conta a extensão do dano, o grau de culpa e a situação econômica do empregador, entendo que o valor de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) se presta aos fins acima citados, motivo pelo qual mantenho a indenização deferida na origem.

Nego provimento aos recursos.

2. RECURSO DA RECLAMADA.

2.1. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS.

A empresa pede a absolvição quantos aos honorários advocatícios lhe imputados e o deferimento em seu favor.



Examino.

Esclareço, de início, que o processo foi ajuizado já na vigência da Lei 13.467/2017. Os honorários advocatícios sucumbenciais, portanto, são regidos pelo seguinte preceito normativo incorporado à CLT pela Lei nº 13.467, de 2017, não mais se falando de credencial sindical:

"Art. 791-A. Ao advogado, ainda que atue em causa própria, serão devidos honorários de sucumbência, fixados entre o mínimo de 5% (cinco por cento) e o máximo de 15% (quinze por cento) sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa. [...]"

§ 2º Ao fixar os honorários, o juízo observará:

I - o grau de zelo do profissional;

II - o lugar de prestação do serviço;

III - a natureza e a importância da causa;

IV - o trabalho realizado pelo advogado e o tempo exigido para o seu serviço.

§ 3º Na hipótese de procedência parcial, o juízo arbitrará honorários de sucumbência recíproca, vedada a compensação entre os honorários.

§ 4º Vencido o beneficiário da justiça gratuita, desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa, as obrigações decorrentes de sua sucumbência ficarão sob condição suspensiva de exigibilidade e somente poderão ser executadas se, nos dois anos subsequentes ao trânsito em julgado da decisão que as certificou, o credor demonstrar que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos que justificou a concessão de gratuidade, extinguindo-se, passado esse prazo, tais obrigações do beneficiário."

Observo que, no caso concreto, houve procedência **total** da ação, já que não há pedido julgado totalmente improcedente. Aplico, por analogia, a exegese da Súmula 326 do STJ, no ponto. Logo, não há sucumbência da parte autora.

No tocante aos critérios indicados no § 2º, entendo que os honorários advocatícios foram fixados em percentual razoável, devendo ser mantida a sentença, no ponto.

Nego provimento.

PREQUESTIONAMENTO.

Tenho por prequestionados para todos os fins os dispositivos legais e constitucionais mencionados no recurso, nos termos do entendimento consagrado na Súmula nº 297 do TST, na medida em que, na apreciação do presente recurso, foi adotada tese implícita ou explícita em relação aos argumentos fáticos e jurídicos invocados nas razões recursais. Ademais, não cabe ao Julgador afastar todos os argumentos



expendidos pelas partes, mas aplicar o direito, fundamentando as decisões proferidas, de forma a esgotar a prestação jurisdicional, nos termos do art. 93, IX, da Constituição Federal.

22.

BEATRIZ RENCK

Relator

VOTOS

PARTICIPARAM DO JULGAMENTO:

DESEMBARGADORA BEATRIZ RENCK (RELATORA)

DESEMBARGADORA MARIA CRISTINA SCHAAN FERREIRA

DESEMBARGADOR FERNANDO LUIZ DE MOURA CASSAL

