



**PROCESSO Nº TST-RRAg-20665-84.2017.5.04.0008**

**ACÓRDÃO**  
**(8ª Turma)**  
**GMAAB/LP/smf/ct**

**ACÓRDÃO DO REGIONAL PUBLICADO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.467/2017.**

**I - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. PRELIMINAR DE NULIDADE DO ACÓRDÃO DO REGIONAL POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL.** Deixa-se de analisar a preliminar nesta fase processual, em face da possibilidade de conhecimento do recurso de revista quanto ao tema de mérito.

**II - RECURSO DE REVISTA. PRELIMINAR DE NULIDADE DO ACÓRDÃO DO REGIONAL POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL.** Deixa-se de apreciar a preliminar de nulidade por negativa de prestação jurisdicional arguida por vislumbrar êxito na análise do mérito recursal, conforme autorizado pelo art. 282, § 2º, do CPC/2015.

**DISPENSA COLETIVA BASEADA EM CRITÉRIO DE APOSENTADORIA E APTIDÃO PARA A APOSENTADORIA.** A lide versa sobre o reconhecimento de possível dispensa discriminatória em razão da idade. A Corte Regional manteve a r. sentença que considerou válida a dispensa do reclamante, ao fundamento de que *“a motivação adotada pela reclamada para proceder à dispensa do autor não foi discriminatória visto que aplicado o critério do menor impacto”* (pág. 2.169), considerando, ainda, que ficou demonstrada a precariedade financeira do grupo econômico, apta a ensejar as dispensas ocorridas. O quadro fático retratado pelo Regional revela que o reclamante foi admitido em 17/12/1986 e dispensado sem justa causa em 28/3/2006,



**PROCESSO Nº TST-RRAg-20665-84.2017.5.04.0008**

quando a empresa promoveu uma dispensa coletiva de 110 empregados, cuja motivação se assentou na *“sustentabilidade econômico-financeira da Companhia reclamada, que alega, em defesa, a necessidade de redução da folha de pagamento, optando, para tanto, selecionar pessoas que tivessem renda e sustento (INSS e complementação de aposentadoria) como alternativa de menor impacto social.”* (pág. 2.161). O Regional salientou, ainda, que o critério utilizado fundou-se no menor dano-social e não em critério de discriminação pela idade, salientando que *“empregados com idades aproximadas obtiveram tratamento diferente, conforme estivessem ou não em condições de se aposentar, ou já aposentados.”*. O art. 1º da Convenção Americana sobre Direitos Humanos determina que *“os Estados Partes nesta Convenção comprometem-se a respeitar os direitos e liberdades nela reconhecidos e a garantir seu livre e pleno exercício a toda pessoa que esteja sujeita à sua jurisdição, sem discriminação alguma por motivo de raça, cor, sexo, idioma, religião, opiniões políticas ou de qualquer outra natureza, origem nacional ou social, posição econômica, nascimento ou qualquer outra condição social.”*. A Convenção 111 da OIT sobre discriminação em matéria de emprego e ocupação, por sua vez, dispõe que os Estados-membros para os quais esta convenção se encontre em vigor devem formular e aplicar uma política nacional que tenha por fim promover, por métodos adequados às circunstâncias e aos usos nacionais, a igualdade de oportunidade e de tratamento em matéria de emprego e profissão, com objetivo de eliminar toda



**PROCESSO Nº TST-RRAg-20665-84.2017.5.04.0008**

discriminação nessa matéria. O art. 6º da Convenção 168 da OIT, relativa à promoção do emprego e proteção contra o desemprego, dispõe: *"Todos os Membros deverão garantir a igualdade de tratamento de todas as pessoas protegidas, sem discriminação com base na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional, nacionalidade, origem étnica ou social, deficiência ou idade."* O art. 1º da Lei Federal 9.029/95, por sua vez, veda a adoção de quaisquer práticas 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, dentre outros. As empresas estatais, quando atuam na exploração de atividade econômica, submetem-se a regime jurídico próprio das empresas privadas, inclusive quanto aos direitos e obrigações civis, comerciais, trabalhistas e tributários. Assim, não passam ao largo da proibição de prática de conduta discriminatória, conforme se extrai do art. 173, §1º, da Constituição Federal. Do arcabouço jurídico elencado, observa-se a notável *"diretriz geral vedatória de tratamento diferenciado à pessoa em virtude de fator injustamente qualificante"*, máxime no âmbito das relações trabalhistas. Na hipótese dos autos, é assente que a saída do autor foi resultante de dispensa coletiva que recaiu sobre os empregados já aposentados ou na iminência de se aposentar, justificada pela existência de fonte de renda diversa. Segundo posto no voto vencido, *"é evidente, no caso, que a recuperação da sustentabilidade econômico financeira das reclamadas não dependia da redução da folha de*



**PROCESSO Nº TST-RRAg-20665-84.2017.5.04.0008**

*pagamento. Com efeito, a documentação juntada aos autos demonstra que a dita sustentabilidade já havia sido recuperada antes da despedida do autor.* “ Não erige do v. acórdão recorrido outra conclusão se não a de que a ora ré pretendeu desligar empregados com idade avançada de seu quadro funcional. São notórios a ilegalidade e o abuso de direito no ato perpetrado pela CEEE, sendo insofismável então que a idade avançada do autor se constituiu como único fator para seu desligamento, *sob o pretexto de que o critério utilizado fundou-se no menor dano-social, importando ofensa ao princípio da dignidade da pessoa humana, não havendo como ser chancelado pelo Poder Judiciário, impondo a declaração de sua nulidade, sob pena de considerar o empregado, após longos anos de dedicação ao trabalho, como mero custo a ser extirpado do balanço financeiro/contábil da empresa.* Portanto, o v. acórdão recorrido, mediante o qual se concluiu que a dispensa do reclamante não possui caráter discriminatório, não sendo passível de reconhecimento de nulidade, não se mostra consentâneo com a jurisprudência do c. TST e com o ordenamento jurídico. **Conheço, pois, do recurso de revista por afronta aos arts. 1º, III, da Constituição Federal e 373-A, II, da CLT.**

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso de Revista com Agravo nº **TST-RRAg-20665-84.2017.5.04.0008**, em que é Agravante e Recorrente **CARLOS EDUARDO FERNANDES ALFAMA** e é Agravada e Recorrida **COMPANHIA ESTADUAL DE DISTRIBUIÇÃO DE ENERGIA ELÉTRICA - CEEE-D**.

Em face do v. acórdão às págs. 2.160/2.172, complementado às págs. 2.191/2.193, que negou provimento ao recurso ordinário do reclamante, a fim de



**PROCESSO Nº TST-RRAg-20665-84.2017.5.04.0008**

manter a sentença que julgou válida a dispensa, o reclamante interpõe recurso de revista às págs. 2.196/2.249, que foi parcialmente admitido por meio da r. decisão monocrática às págs. 2.263/2.266, em face da qual interpõe agravo de instrumento (págs. 2.271/2.300).

Não foram apresentadas contrarrazões.

Dispensada a remessa dos autos ao Ministério Público do Trabalho, conforme permissivo regimental.

É o relatório.

**V O T O**

**I - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA**

**1 - CONHECIMENTO**

Satisfeitos os pressupostos de admissibilidade do agravo de instrumento, dele conheço.

**2 - MÉRITO**

A r. decisão monocrática, quanto ao tema em que negou seguimento ao recurso de revista, está assim fundamentada:

PRESSUPOSTOS INTRÍNSECOS

DIREITO PROCESSUAL CIVIL E DO TRABALHO / Atos Processuais / Nulidade / Negativa de Prestação Jurisdicional.

Alegação(ões):

- contrariedade à Orientação Jurisprudencial 115 da SDI-Y'TST.
- violação do(s) art(s). 5º, XXXV e 93, IX, da Constituição Federal.
- violação do(s) art(s). 832 da CLT
- violação do(s) art(s). 489, 81º e 1.022, 1, do CPC

Não admito o recurso de revista no item.

Em relação à arguição de nulidade do julgado, por negativa de prestação jurisdicional, não há como receber o recurso. As questões suscitadas foram enfrentadas pelo Tribunal, que adotou tese explícita a respeito, não verificada afronta ao art. 93, inciso IX, da Constituição Federal, art. 458 do CPC de 1973 (art. 489 do NCPC) e art. 832 da CLT. Dispensada a análise das demais alegações, na esteira do entendimento traçado na Súmula 459 do TST.

Nego seguimento. (págs. 2.263/2.264)



**PROCESSO Nº TST-RRAg-20665-84.2017.5.04.0008**

**2.1 - PRELIMINAR DE NULIDADE DO ACÓRDÃO DO REGIONAL POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICONAL**

A reclamada argui preliminar de nulidade do acórdão do Regional por negativa de prestação jurisdicional ao argumento de que, mesmo instado a se manifestar mediante embargos de declaração, o Regional se manteve silente quanto aos seguintes aspectos:

(I) ao fato de que a empresa, ao recusar a elaboração de um PDV, mas aceitando a elevação das despesas rescisórias dos 186 empregados escolhidos dentro do processo de demissão, restou por atuar em sentido contrário à sua própria motivação para as demissões, isto é, a de melhora dos índices econômicos, especificamente do EBITDA, considerando ser essa a exigência da ANEEL;

(II) ao fato de a demissão coletiva praticada, ao se utilizar de justificativa de necessidade de melhora de índices da CEEE-D para garantir a concessão da ANEEL, não pode, de forma alguma, resultar em demissões de empresa que não origina qualquer efeito positivo para tal concessão, o que também demonstra o intuito discriminatório e ilegal da referida demissão; (III) ao fato de que a coordenadora jurídica e procuradora do grupo CEEE, pessoa que participou ativamente na demissão coletiva praticada, proferiu frases que denotam claramente a sua discriminação em relação aos empregados mais idosos do grupo, tendo afirmado expressamente que entende ser um absurdo que empregados com mais de 70 anos continuem trabalhando;

(IV) ao fato de que a proteção legal anti-discriminatória, inserida na Lei 9029/95, não se limita à manutenção do salário ou do padrão de vida dos empregados idosos, mas abrange a própria dignidade humana e do trabalhador, protegida pelos artigos 1º, inciso III e 7º, inciso XXXH, da Constituição Federal;

(V) ao fato de nem todos os empregados despedidos eram sócios da Fundação ELETROCEEE, o que desconstitui a alegação da ré de que os despedidos poderiam eventualmente vir a receber rendimentos equivalentes aos percebidos quando da vigência de seu contrato de trabalho. Isso porque seria a Fundação ELETROCEEE, em tese, a responsável pela recomposição de tal valor, ainda que não integralmente. (págs. 2.272/2.273)

Indica violação dos arts. 5º, XXXV e 93, IX, da Constituição Federal, 489, § 1º, III e IV, do CPC e 832 da CLT.

Ao exame.



## **PROCESSO Nº TST-RRAg-20665-84.2017.5.04.0008**

Deixo de analisar a preliminar nesta fase processual, em face da possibilidade de conhecimento do recurso de revista quanto ao tema de mérito.

### **II - RECURSO DE REVISTA**

#### **1 - CONHECIMENTO**

Satisfeitos os pressupostos genéricos de admissibilidade do recurso de revista, passo ao exame dos específicos.

#### **1.1 - PRELIMINAR DE NULIDADE DO ACÓRDÃO DO REGIONAL POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISIDICONAL**

A reclamada argui preliminar de nulidade do acórdão do Regional por negativa de prestação jurisdicional ao argumento de que, mesmo instado a se manifestar mediante embargos de declaração, o Regional se manteve silente quanto aos seguintes aspectos:

(I) ao fato de que a empresa, ao recusar a elaboração de um PDV, mas aceitando a elevação das despesas rescisórias dos 186 empregados escolhidos dentro do processo de demissão, restou por atuar em sentido contrário à sua própria motivação para as demissões, isto é, a de melhora dos índices econômicos, especificamente do EBITDA, considerando ser essa a exigência da ANEEL;

(II) ao fato de a demissão coletiva praticada, ao se utilizar de justificativa de necessidade de melhora de índices da CEEE-D para garantir a concessão da ANEEL, não pode, de forma alguma, resultar em demissões de empresa que não origina qualquer efeito positivo para tal concessão, o que também demonstra o intuito discriminatório e ilegal da referida demissão;

III) ao fato de que a coordenadora jurídica e procuradora do grupo CEEE, pessoa que participou ativamente na demissão coletiva praticada, proferiu frases que denotam claramente a sua discriminação em relação aos empregados mais idosos do grupo, tendo afirmado expressamente que entende ser um absurdo que empregados com mais de 70 anos continuem trabalhando;

(IV) ao fato de que a proteção legal anti-discriminatória, inserida na Lei 9029/95, não se limita à manutenção do salário ou do padrão de vida dos empregados idosos, mas abrange a própria dignidade humana e do trabalhador, protegida pelos artigos 1º, inciso HI e 7º, inciso XXXH, da Constituição Federal;



## PROCESSO Nº TST-RRAg-20665-84.2017.5.04.0008

(V) ao fato de nem todos os empregados despedidos eram sócios da Fundação ELETROCEEE, o que desconstitui a alegação da ré de que os despedidos poderiam eventualmente vir a receber rendimentos equivalentes aos percebidos quando da vigência de seu contrato de trabalho. Isso porque seria a Fundação ELETROCEEE, em tese, a responsável pela recomposição de tal valor, ainda que não integralmente. (págs. 2.272/2.273)

Indica violação dos arts. 5º, XXXV e 93, IX, da Constituição Federal, 489, § 1º, III e IV, do CPC e 832 da CLT.

Ao exame.

Deixo de apreciar a preliminar de nulidade por negativa de prestação jurisdicional arguida por vislumbrar êxito na análise do mérito recursal, conforme autorizado pelo art. 282, §2º, do CPC/2015.

### 1.2 - DISPENSA COLETIVA BASEADA EM CRITÉRIO DE APOSENTADORIA E APTIDÃO PARA A APOSENTADORIA

O reclamante sustenta a ilegalidade da sua dispensa, ao argumento de que foi baseada em critério de aposentadoria e aptidão para a aposentadoria, o que leva à conclusão de que os elegíveis para o desligamento foram os trabalhadores que atingiram determinado patamar etário, o que caracteriza a discriminação por idade.

Insiste que o critério utilizado apenas serviu para mascarar a intenção da reclamada de afastar os trabalhadores com determinada idade.

Indica violação dos arts. 3º, III, 5º, XLI e 7º, XXX, da Constituição Federal, 1º, da Lei 9.029/95, 2º e 100 da Lei 10.741/2003 e 373-A, II, da CLT. Suscita divergência jurisprudencial.

No seu recurso de revista transcreveu o seguinte trecho do acórdão do Regional, com os destaques indicados:

O reclamante foi admitido pela Companhia Estadual Energia Elétrica - CEEE em 17-12-1986 e, em decorrência da cisão da empresa, em 2006 teve seu contrato sub-rogado à CEEE-D, sendo despedido sem justa causa em 28-03-2016.

**Incontroverso que tal dispensa (coletiva - grupo de 110 funcionários) ocorreu sob a motivação da sustentabilidade econômico-financeira da Companhia reclamada, que alega, em defesa, a necessidade de redução da folha de pagamento, optando, para tanto, selecionar pessoas que tivessem renda e sustento (INSS e**





## PROCESSO Nº TST-RRAg-20665-84.2017.5.04.0008

### **complementação de aposentadoria como alternativa de menor impacto social.**

Em razão da identidade de matéria, adoto, como razões de decidir, os judiciosos fundamentos lançados pela Exma. Desa. Denise Pacheco, no julgamento do R0 nº 0020361- 41.2016.5.04.0131, em 12-07-2018, do qual participei, juntamente com a Desa. Carmen Gonzalez, que restou vencida, in verbis:

[.] **Nesse contexto, é evidente que a adoção de medidas que busquem alcançar o equilíbrio econômico-financeiro da empresa é tarefa que se impõe, sendo a adequação ou mesmo redução do seu quadro de pessoal uma das alternativas a questão. Assim, considero que, diante da situação posta, a dispensa de alguns empregados que se encontram aposentados pelo INSS ou em condições para tanto, participantes de planos da Fundação ELETROCEEE, é justificável, atendendo ao critério da motivação dos atos administrativos, tendo em vista que busca a preservação das atividades empresa, bem como, por consequência, dos empregos dos demais trabalhadores, sendo razoável o critério adotado, diante do menor impacto social da medida pois o empregado despedido não se encontra desamparado em face da garantia de remuneração em condições semelhantes a de como se em atividade estivesse.** " (TRT da 4ª Região, 11ª Turma, 0021064-63.2016.5. 04. 0812 BO, em 04/05/2018, Desembargador Ricardo Hofmeister de Almeida Martins Costa)

[.]

**Também, nesse ponto, considero estar a melhor razão com a reclamada quando defende não ter infringido as garantias legais de não discriminação pelo fator idade, e sim optado, dentro de um critério objetivo relacionado a garantia de alguma renda, já adquirida por alguns desses empregados, ao exercer o seu direito de dispensar parte de sua mão-de-obra com vistas a enxugar a sua folha de pagamento.**

**Não se trata de discriminação fundada no fator idade, pois, como bem lembra a reclamada, empregados com idades aproximadas obtiveram tratamento diferente, conforme estivessem ou não em condições de se aposentar, ou já aposentados. Portanto, não reconheço a utilização do critério etário, mesmo que de forma indireta, e sim, claramente, o critério de a despedida causar o menor dano social. Tampouco restou demonstrado que a mão de obra dispensada na referida oportunidade tenha sido substituída por novas contratações. A respeito da alegada terceirização de trabalhadores em atividade-fim, matéria abordada na manifestação do autor sobre os documentos da defesa - e reiterada em contrarrazões -, entendo que a simples juntada dos Editais de licitação não se mostra suficiente para corroborar tal assertiva, pois, além de não haver demonstração nos autos da efetiva contratação da mão de obra ali mencionada, sequer ha alegação de que as atividades objeto dos Editais fosse coincidente com aquelas exercidas**



**PROCESSO Nº TST-RRAg-20665-84.2017.5.04.0008**

**pelo reclamante, não sendo razoável concluir que a reclamada, considerando seu grande porte e o objeto de sua atuação no mercado, restasse 'engessada' no que diz respeito ao seu contingente de empregados, estando proibida de contratar trabalhadores para a prestação dos serviços necessários ao desenvolvimento de sua atividade econômica nas diversas áreas de sua atividade.**

[.]

**Consoante acima exposto, entendo que a motivação adotada pela reclamada para proceder à dispensa do autor não foi discriminatória visto que aplicado o critério do menor impacto. inexistindo, assim, violação ao art. 1º da Lei nº 9.029/1995.**

**Assim, considero demonstrada a precariedade financeira do grupo econômico apta a ensejar as dispensas efetuadas.**

**Por fim, tenho que não é incumbência do Poder Judiciário avaliar se a implementação de um PDV amplo seria a melhor solução para a própria reclamada.**

**limitando-se o escopo desta ação à apreciação da validade da motivação adotada pela reclamada para a dispensa do autor.**

**Desse modo, concluo que a dispensa procedida pela empregadora foi válida.**

Nego provimento. (págs. 2.221/2.222)

Ao exame.

A lide versa sobre o reconhecimento de possível dispensa discriminatória em razão da idade.

A Corte Regional manteve a r. sentença que considerou válida a dispensa do reclamante, ao fundamento de que *“a motivação adotada pela reclamada para proceder à dispensa do autor não foi discriminatória visto que aplicado o critério do menor impacto”* (pág. 2.169), considerando, ainda, demonstrada a precariedade financeira do grupo econômico, apta a ensejar as dispensas ocorridas.

O quadro fático retratado pelo Regional revela que o reclamante foi admitido em 17/12/1986 e dispensado sem justa causa em 28/3/2006, quando a empresa promoveu uma dispensa coletiva de 110 empregados, cuja motivação se assentou na *“sustentabilidade econômico-financeira da Companhia reclamada, que alega, em defesa, a necessidade de redução da folha de pagamento, optando, para tanto, selecionar pessoas que tivessem renda e sustento (INSS e complementação de aposentadoria) como alternativa de menor impacto social.”* (pág. 2.161)

Acrescente-se que o Regional salientou que o critério utilizado fundou-se no menor dano-social e não em critério de discriminação, salientando que *“empregados com idades aproximadas obtiveram tratamento diferente, conforme estivessem*



**PROCESSO Nº TST-RRAg-20665-84.2017.5.04.0008**

*ou não em condições de se aposentar, ou já aposentados.*" (pág. 2.166), não sendo utilizado o critério etário.

O art. 5º, "caput", da Constituição Federal estabelece firmemente que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza. Busca-se, entretanto, não apenas a aparente igualdade formal, consagrada no liberalismo clássico, mas, sobretudo, a igualdade material, em que a lei deverá tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais.

Noutro norte, sobressai do art. 1º da Declaração dos Direitos Humanos que *"todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos"*.

Na mesma trilha, o art. 1º da Declaração dos Direitos Humanos dispõe que *"todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos"*.

Privilegiada na Carta Magna (art. 1º, III, da Constituição Federal), a dignidade da pessoa humana figura no rol dos fundamentos da República Federativa do Brasil e erige-se como princípio-matriz de todos os direitos fundamentais, na esteira do qual, o combate à discriminação se lança como um dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil (artigo 3º, IV).

Segundo Maurício Godinho Delgado:

"Discriminação é a conduta pela qual se nega à pessoa, em face de critério injustamente desqualificante, tratamento compatível como o padrão jurídico assentado para a situação concreta por ela vivenciada."

Ao traçar distinção entre o princípio da não-discriminação e da isonomia, argumenta:

"O princípio da não-discriminação é princípio de proteção, de resistência, denegatório de conduta que se considera gravemente censurável. Portanto, labora sobre um piso de civilidade que se considera mínimo pra a convivência entre as pessoas. Já o princípio da isonomia é mais amplo, mais impreciso, mais pretensioso. Ela ultrapassa, sem dúvida, a mera não-discriminação, buscando igualizar o tratamento jurídico a pessoas ou situações que tenham relevante ponto de contato entre si".

Em arremate ainda pontua:

"Rigorosamente, o Direito do Trabalho incorporou, de fato, como critério básico, apenas o princípio da não-discriminação. A proposição mais ampla e imprecisa da isonomia tem sido aplicada somente em certas circunstâncias mais estreitas e não como parâmetro informador universal. O princípio antidiscriminatório, contudo, é onipotente no ramo juristrabalhista



**PROCESSO Nº TST-RRAg-20665-84.2017.5.04.0008**

especializado." (Curso de Direito do Trabalho. 18ª edição. São Paulo: Editora LTr, 2019).

Para o jurista Uruguaio Américo Plá Rodriguez, citado por Maurício Godinho Delgado, pela proposição não discriminatória, excluem-se "todas aquelas diferenciações que põem um trabalhador numa situação de inferioridade ou mais desfavorável que o conjunto, e sem razão válida nem legítima" (RODRIGUEZ, Américo Plá. "Princípios de Direito do Trabalho", 3ª ed. São Paulo: LTr, 2000, p.442).

Na mesma linha, esclarece Arion Sayão Romita:

"Proíbe-se a distinção que não se assente num fundamento razoável. A distinção é lícita, desde que razoável, não arbitrária. A distinção é aceitável, é plenamente justificável quando não for discriminatória".

O art. 1º da Convenção Americana sobre Direitos Humanos determina que "os Estados Partes nesta Convenção comprometem-se a respeitar os direitos e liberdades nela reconhecidos e a garantir seu livre e pleno exercício a toda pessoa que esteja sujeita à sua jurisdição, sem discriminação alguma por motivo de raça, cor, sexo, idioma, religião, opiniões políticas ou de qualquer outra natureza, origem nacional ou social, posição econômica, nascimento ou qualquer outra condição social."

A Convenção 111 da OIT sobre discriminação e matéria de empregado por sua vez dispõe que os Estados-membros para a qual a mesma se encontre em vigor devem formular e aplicar uma política nacional que tenha por fim promover, por métodos adequados às circunstâncias e aos usos nacionais, a igualdade de oportunidade e de tratamento em matéria de emprego e profissão, com objetivo de eliminar toda discriminação nessa matéria.

O art. 6º da Convenção 168 da OIT, relativa à promoção do emprego e proteção contra o desemprego dispõe:

"Todos os Membros deverão garantir a igualdade de tratamento de todas as pessoas protegidas, sem discriminação com base na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional, nacionalidade, origem étnica ou social, deficiência ou idade."

O art. 1º da Lei Federal 9.029/95 por sua vez veda 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.



**PROCESSO Nº TST-RRAg-20665-84.2017.5.04.0008**

O art. 373-A, II, da CLT veda:

"Recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível."

As empresas estatais, quando atuam na exploração de atividade econômica, submetem-se a regime jurídico próprio das empresas privadas, inclusive quanto aos direitos e obrigações civis, comerciais, trabalhistas e tributários. Assim, não passam ao largo da proibição de prática de conduta discriminatória, conforme se extrai do art. 173, §1º, da Constituição Federal.

Do arcabouço jurídico elencado, observa-se a notável *"diretriz geral vedatória de tratamento diferenciado à pessoa em virtude de fator injustamente qualificante"*, máxime no âmbito das relações trabalhistas.

Na hipótese dos autos, é assente que a saída do autor foi resultante de dispensa coletiva que recaiu sobre os empregados já aposentados ou na iminência de se aposentar, justificada pela existência de fonte de renda diversa.

Segundo posto no voto vencido, *"é evidente, no caso, que a recuperação da sustentabilidade econômico financeira das reclamadas não dependia da redução da folha de pagamento. Com efeito, a documentação juntada aos autos demonstra que a dita sustentabilidade já havia sido recuperada antes da despedida do autor."* (pág. 2.171).

Não erige do v. acórdão recorrido outra conclusão se não a de que a ora ré pretendeu desligar empregados com idade avançada de seu quadro funcional.

Notórios a ilegalidade e o abuso de direito no ato perpetrado pela CEEE, sendo insofismável então que a idade avançada do autor se constituiu como único fator para seu desligamento o ato arbitrário perpetrado pela CEEE, *sob o pretexto de que* o critério utilizado fundou-se no menor dano-social, importou ofensa ao princípio da dignidade da pessoa humana, não havendo como ser chancelado pelo Poder Judiciário, *impondo a declaração de sua nulidade, sob pena de considerar o empregado, após longos anos de dedicação ao trabalho, como mero custo a ser extirpado do balanço financeiro/contábil da empresa.*

Em reforço de teses, citam-se os seguintes precedentes da SBDI-1 do TST:



**PROCESSO Nº TST-RRAg-20665-84.2017.5.04.0008**

"EMBARGOS. BANCO DO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO - BANESTES. RESOLUÇÃO Nº 696/2.008. PROGRAMA DE DESLIGAMENTO DE EMPREGADOS COM TRINTA ANOS OU MAIS DE SERVIÇO E ELEGÍVEIS À APOSENTADORIA. DISCRIMINAÇÃO EM RAZÃO DA IDADE. Acórdão embargado que decide ser discriminatória a dispensa fundada 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 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 o empregador tem o direito de dispensar o empregado sem justa causa, ressalvadas as hipóteses de estabilidade, é certo que a lei o impede de fazê-lo em face da idade do trabalhador, mesmo que dissimulado o verdadeiro critério distintivo sob o pretexto de direito adquirido à aposentadoria. É nula, por seu conteúdo discriminatório, a rescisão do contrato de trabalho operada com fundamento em resolução interna com esse teor. Embargos de que se conhece e a que se nega provimento." (E-ED-RR-29200-61.2011.5.17.0004 , Relator Ministro: Márcio Eurico Vitral Amaro, Data de Julgamento: 15/09/2016, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 23/09/2016)

"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



**PROCESSO Nº TST-RRAg-20665-84.2017.5.04.0008**

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)

RECURSO DE EMBARGOS REGIDO PELA LEI 13.015/2014. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. BANCO BANESTES. RESOLUÇÃO 696/2008. Discute-se a aplicação da Resolução 696/2008 do Banco Banestes, por meio da qual foi instituída a política de desligamento de empregado que completasse trinta anos de serviços efetivamente prestados ao Banco e desde que estivesse assegurada a condição de aposentado ou a elegibilidade para a aposentadoria. Mesmo que o Banco reclamado argumente que no âmbito do direito potestativo do empregador é possível a dispensa imotivada, certo é que, no presente caso, além de não haver registro de opção da reclamante ao Plano Antecipado de Afastamento Voluntário, e muito menos recebimento de indenização específica, como citado no recurso de embargos, também se percebe que o empregador, ao editar norma interna de política de desligamento dos empregados, acabou criando de forma oblíqua e indireta uma situação de discriminação em razão do critério idade não previsto na legislação, sem justificativa ou circunstância para tal discriminação, o que é repudiado no ordenamento jurídico vigente por regramento da Constituição Federal, especialmente os princípios fundamentais da República Federativa do Brasil previstos nos artigos 1º, III e IV; e 3º, IV; bem como se distancia do disposto na Convenção 168 da OIT, ratificada pelo Brasil; e, ainda, está em contramão ao que estabelecido no artigo 1º da Lei 9.029/1995. Precedentes da SBDI-1. No caso, além de não haver registro de recebimento de benesses ou outros direitos pela dispensa imotivada, ficou expressamente consignado pelo TRT que a dispensa impediu a reclamante de obter o complemento integral de aposentadoria ao completar 55 anos de idade. Recurso de embargos conhecido e desprovido. (E-RR-59400-59.2009.5.17.0121, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Augusto César Leite de Carvalho, DEJT 10/02/2017).

EMBARGOS EM RECURSO DE REVISTA. INTERPOSIÇÃO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. BANCO BANESTES. RESOLUÇÃO 696/2008. PROGRAMA DE DESLIGAMENTO DE EMPREGADOS COM TRINTA ANOS DE SERVIÇO E ELEGÍVEIS À APOSENTADORIA. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. CONFIGURAÇÃO. ITERATIVA E NOTÓRIA JURISPRUDÊNCIA DO TST. ARTIGO 894, § 2º, DA CLT. INCIDÊNCIA. NÃO CONHECIMENTO. 1. A respeito da matéria impugnada nos embargos, a jurisprudência atualmente dominante nesta Corte Superior é no sentido de considerar discriminatória a política de desligamento implantada pelo Banco Banestes, através da Resolução nº 696/2008, na medida em que vincula a dispensa do empregado ao fator idade e tempo de serviço.



**PROCESSO Nº TST-RRAg-20665-84.2017.5.04.0008**

Precedentes da SBDI-1. 2. No caso vertente, a Oitava Turma desta Corte considerou nula, por seu conteúdo discriminatório, a rescisão do contrato de trabalho levada a efeito com fulcro na resolução interna da reclamada que fixava política de desligamento dos seus empregados, cujos critérios consistiam no tempo de serviço prestado e a elegibilidade para a aposentadoria voluntária. Ao assim decidir, adotou tese jurídica que vai ao encontro da iterativa e notória jurisprudência firmada nesta Corte Superior acerca do tema. 3. Por tal razão, o conhecimento dos embargos em exame encontra óbice no disposto no artigo 894, § 2º, da CLT, em sua nova redação, conferida pela Lei nº 13.015/2014. 4. Embargos de que não se conhece. (E-RR-100600-14.2011.5.17.0012, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos, DEJT 23/03/2018).

**Observem-se, ainda, os seguintes precedentes, emanados de todas as Turmas desta Corte superior (os grifos foram acrescidos):**

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELO RECLAMADO ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. BANESTES. RESOLUÇÃO Nº 696/2008. ESTIPULAÇÃO DE DESLIGAMENTO AUTOMÁTICO E COMPULSÓRIO DO EMPREGADO QUE COMPLETASSE 30 ANOS DE SERVIÇO. DISCRIMINAÇÃO POR IDADE. CONFIGURAÇÃO. I - Na hipótese vertente, é incontroverso que o reclamado, por intermédio da Resolução n.º 696/2008, estabeleceu a política que previa o desligamento automático e compulsório de seus empregados a partir da data em que completassem 30 anos de serviços prestados ao Banco, desde que tivessem assegurada a condição de aposentado ou de elegibilidade à aposentadoria proporcional ou integral pela Previdência Social. A rescisão foi processada por iniciativa do BANESTES como rescisão sem justa causa, mediante o pagamento das verbas rescisórias previstas em lei. II - A jurisprudência desta Corte é firme no sentido de que a Resolução nº 696/2008, instituída pelo BANESTES, ao exigir o desligamento automático e compulsório dos empregados que tenham condições de aposentar-se de forma integral ou proporcional e possuam 30 anos de serviços prestados, evidencia-se discriminatória, passível de indenização, pela inadmissível vinculação da dispensa ao critério de tempo de serviço e idade. III - Não subsiste a premissa segundo a qual o empregador possui direito potestativo de dispensar os trabalhadores, pois tal direito lhe permite romper imotivadamente as relações de emprego, mas não com a adoção de critério discriminatório. Incidência do art. 896, § 7º, da CLT. Recurso de revista de que não se conhece, nesse particular. (ARR-9100-61.2011.5.17.0012, 1ª Turma, Relator Ministro Walmir Oliveira da Costa, DEJT 28/06/2019).

(.) 2 - BANESTES. RESOLUÇÃO 696/2008. DISPENSA DE EMPREGADOS COM TRINTA ANOS OU MAIS DE SERVIÇO E ELEGÍVEIS À APOSENTADORIA.





**PROCESSO Nº TST-RRAg-20665-84.2017.5.04.0008**

DISCRIMINAÇÃO EM RAZÃO DA IDADE. A dispensa de empregado apenas em razão de sua condição de aposentado ou de sua elegibilidade à aposentadoria integral ou proporcional, extrapola o exercício regular do poder diretivo da empresa, porquanto discriminatória, violando a isonomia assegurada pela Constituição Federal em seu art. 3.º, IV, bem como o disposto no art. 1.º da Lei 9.029/1985. Precedentes da SBDI-1 do TST . Recurso de revista conhecido e provido. (RR-50500-13.2010.5.17.0005, 2ª Turma, Relatora Ministra Delaíde Miranda Arantes, DEJT 17/08/2018).

I - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. DESPACHO AGRAVADO NA VIGÊNCIA DA INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 40/16 DO C. TST. TUTELA ANTECIPADA. DISPENSA ARBITRÁRIA. NULIDADE. FATOR EM RAZÃO DA IDADE ERIGIDO EM CRITÉRIO DE DISCRÍMEN. REINTEGRAÇÃO AO EMPREGO. PEDIDOS DAÍ DECORRENTES. Em razão do provimento do recurso de revista para inclusive deferir a tutela provisória de urgência requerida para determinar a imediata reintegração do autor no emprego, com restabelecimento de todos os benefícios, inclusive o Plano de Saúde, julga-se prejudicado o exame do tema nesse momento. II - RECURSO DE REVISTA. NULIDADE PROCESSUAL POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. Nos termos do artigo 282, §2º, do CPC de 2015 (correspondente ao artigo 249, §2º, do CPC de 1973), quando puder decidir o mérito a favor da parte a quem aproveite a decretação de nulidade, o juiz não a pronunciará nem mandará repetir o ato ou suprir-lhe a falta. No caso, infere-se que o exame do mérito pode ser favorável à pretensão do autor, pelo que se deixa de apreciar a preliminar em epígrafe. DISPENSA ARBITRÁRIA. NULIDADE. FATOR EM RAZÃO DA IDADE ERIGIDO EM CRITÉRIO DE DISCRÍMEN. REINTEGRAÇÃO AO EMPREGO. PEDIDOS DAÍ DECORRENTES. O art. 5º, "caput", da Constituição Federal estabelece firmemente que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza. Busca-se, entretanto, não apenas a aparente igualdade formal, consagrada no liberalismo clássico, mas, sobretudo, a igualdade material, em que a lei deverá tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais. Noutra norte, sobressai do art. 1º da Declaração dos Direitos Humanos que "todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos". Na mesma trilha, o art. 1º da Declaração dos Direitos Humanos dispõe que "todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos". Privilegiada na Carta Magna (art. 1º, III, da Constituição Federal), a dignidade da pessoa humana figura no rol dos fundamentos da República Federativa do Brasil e erige-se como princípio-matriz de todos os direitos fundamentais, na esteira do qual, o combate à discriminação se lança como um dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil (artigo 3º, IV). Segundo Maurício Godinho Delgado: "Discriminação é a conduta pela qual se nega à pessoa, em face de critério injustamente desqualificante, tratamento compatível como o padrão jurídico assentado para a situação concreta por ela vivenciada." Ao traçar distinção entre o princípio da não



**PROCESSO Nº TST-RRAG-20665-84.2017.5.04.0008**

discriminação e o da isonomia, argumenta que "o princípio da não discriminação é princípio de proteção, de resistência, denegatório de conduta que se considera gravemente censurável. Portanto, labora sobre um piso de civilidade que se considera mínimo para a convivência entre as pessoas. Já o princípio da isonomia é mais amplo, mais impreciso, mais pretensioso. Ele ultrapassa, sem dúvida, a mera não discriminação, buscando igualizar o tratamento jurídico a pessoas ou situações que tenham relevante ponto de contato entre si". Em arremate ainda pontua que, "rigorosamente, o Direito do Trabalho incorporou, de fato, como critério básico, apenas o princípio da não discriminação. A proposição mais ampla e imprecisa da isonomia tem sido aplicada somente em certas circunstâncias mais estreitas e não como parâmetro informador universal. O princípio antidiscriminatório, contudo, é onipotente no ramo juristrabalhista especializado." (Curso de Direito do Trabalho. 18ª edição. São Paulo: Editora LTr, 2019). Para o jurista Uruguai Américo Plá Rodríguez, citado por Maurício Godinho Delgado, pela proposição não discriminatória excluem-se "todas aquelas diferenciações que põem um trabalhador numa situação de inferioridade ou mais desfavorável que o conjunto, e sem razão válida nem legítima" (RODRIGUEZ, Américo Plá. "Princípios de Direito do Trabalho", 3ª ed. São Paulo: LTr, 2000, p.442). Na mesma linha, esclarece Arion Sayão Romita: "Proíbe-se a distinção que não se assente num fundamento razoável. A distinção é lícita, desde que razoável, não arbitrária. A distinção é aceitável, é plenamente justificável quando não for discriminatória". O art. 1º da Convenção Americana sobre Direitos Humanos determina que "os Estados Partes nesta Convenção comprometem-se a respeitar os direitos e liberdades nela reconhecidos e a garantir seu livre e pleno exercício a toda pessoa que esteja sujeita à sua jurisdição, sem discriminação alguma por motivo de raça, cor, sexo, idioma, religião, opiniões políticas ou de qualquer outra natureza, origem nacional ou social, posição econômica, nascimento ou qualquer outra condição social." A Convenção 111 da OIT sobre discriminação em matéria de emprego, por sua vez, dispõe que os Estados-membros para a qual a mesma se encontre em vigor devem formular e aplicar uma política nacional que tenha por fim promover, por métodos adequados às circunstâncias e aos usos nacionais, a igualdade de oportunidade e de tratamento em matéria de emprego e profissão, com o objetivo de eliminar toda discriminação nessa matéria. O art. 6º da Convenção 168 da OIT, relativa à promoção do emprego e proteção contra o desemprego dispõe que "todos os Membros deverão garantir a igualdade de tratamento de todas as pessoas protegidas, sem discriminação com base na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional, nacionalidade, origem étnica ou social, deficiência ou idade." O art. 1º da Lei Federal 9.029/95, por sua vez, veda 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". O art.



**PROCESSO Nº TST-RRAg-20665-84.2017.5.04.0008**

373-A, II, da CLT veda: "recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível." Do arcabouço jurídico elencado, observa-se a notável "diretriz geral vedatória de tratamento diferenciado à pessoa em virtude de fator injustamente qualificante", máxime no âmbito das relações trabalhistas. As empresas estatais, quando atuam na exploração de atividade econômica, submetem-se a regime jurídico próprio das empresas privadas, inclusive quanto aos direitos e obrigações civis, comerciais, trabalhistas e tributários. Assim, não passam ao largo da proibição de prática de conduta discriminatória, conforme se extrai do art. 173, §1º, da Constituição Federal. Na hipótese dos autos, a Corte Regional consignou que "é assente nos autos que a saída do autor foi resultante de dispensa coletiva que recaiu sobre os empregados já aposentados ou na iminência de se aposentar, justificada pela existência de fonte de renda diversa". Segundo posto no voto vencido, o desligamento massivo procedido pela reclamada foi estabelecido de forma unilateral e com base, apenas, no critério de idade (empregados aposentados ou prestes a se aposentar pelo Regime Geral da Previdência). Não erige do v. acórdão recorrido outra conclusão se não a de que a ora ré pretendeu desligar empregados com idade avançada de seu quadro funcional. Notórios a ilegalidade e o abuso de direito no ato perpetrado pela CEEE. Sendo insofismável então que a idade avançada do autor se constituiu como único fator para seu desligamento, o ato arbitrário perpetrado pela CEEE, "sob o pretexto de direito adquirido à aposentadoria, porquanto esta encontra-se condicionada ao preenchimento de dois requisitos cumulativos (idade e tempo de serviço), e que, por consequência, abarcassem os empregados que apresentassem maiores salários" (pag. 2.340), importou em ofensa ao princípio da dignidade da pessoa humana, não havendo como ser chancelado pelo Poder Judiciário, "impondo a declaração de sua nulidade, sob pena de considerar o empregado, após longos anos de dedicação ao trabalho, como mero custo a ser extirpado do balanço financeiro/contábil da empresa, o que contraria frontalmente os artigos 1º, incisos III e IV, 3º, inciso I, 6º, caput, e 170, caput e inciso VIII, todos da CF." Portanto, o v. acórdão recorrido, mediante o qual se concluiu que "a dispensa do reclamante não possui caráter discriminatório, não sendo passível de reconhecimento de nulidade", não se mostra consentâneo com a jurisprudência do c. TST e com o ordenamento jurídico. Precedentes. Recurso de revista conhecido por afronta aos arts. 1º, III, da Constituição Federal e 373-A, II, da CLT e provido. CONCLUSÃO: Recurso de revista conhecido e provido. (RRAg-21738-31.2016.5.04.0201, 3ª Turma, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 27/08/2021).

(.) II) RECURSO DE REVISTA DO RECLAMADO. BANESTES. 1. SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA. BANESTES. PROGRAMA DE DESLIGAMENTO INCENTIVADO BASEADO EM TEMPO DE SERVIÇO/IDADE. DISPENSA



**PROCESSO Nº TST-RRAg-20665-84.2017.5.04.0008**

DISCRIMINATÓRIA. ABUSO DO DIREITO POTESTATIVO. NÃO CONHECIMENTO. O entendimento jurisprudencial desta Corte Superior firmou-se no sentido de considerar discriminatória a política de desligamento implantada pelo Banco Banestes, através da Resolução nº 696/2008, uma vez que vinculada a dispensa do empregado ao fator idade e tempo de serviço. No caso, a egrégia Corte Regional reconheceu que o reclamado adotou a política de desligamento por meio da Resolução nº 696/2008, determinando que qualquer empregado que completasse 30 anos de serviços e que tivesse condição de aposentado ou de elegibilidade à aposentadoria proporcional ou integral perante a Previdência Social seria sumariamente demitido sem justa causa. Assim, concluiu que a dispensa da autora, com base no critério adotado na referida Resolução, era discriminatório, o que tornava nula tal dispensa e autorizava o pagamento da indenização prevista no artigo 4º, inciso II, da Lei 9.029/95. Precedentes. Recurso de revista de que não se conhece. (.) (RR-50500-25.2010.5.17.0001, 4ª Turma, Relator Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos, DEJT 04/06/2021).

I - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. REGIDO PELA LEI 13.015/2014. 1. DANO MORAL. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. COMPROVAÇÃO. SÚMULA 126/TST. DANO IN RE IPSA. O Tribunal Regional, após exame das provas dos autos, registrou que restou comprovada a dispensa discriminatória do Reclamante - idoso. Considerou que, embora não assegurada a estabilidade de que trata o art. 41 da CF aos empregados de empresas públicas e sociedades de economia mista, a necessidade de motivação mínima decorre da própria submissão aos princípios do art. 37 da CF, tal como decidiu o STF no RE 589998, circunstância que ensejou, inclusive, edição de julgados por turmas deste TST em sentido oposto à diretriz da OJ 247 da SBDI-1 do TST. Salientou que a empresa não expôs os critérios objetivos e impessoais que levaram à dispensa do obreiro, limitando-se, em sua defesa, a ressaltar as razões de saúde que o acometiam, também inovando em razões recursais ao invocar, sem qualquer comprovação, fundamentos ligados à reestruturação econômica e baixa produtividade do obreiro. Por fim, aduziu que "os documentos colacionados às fls. 40/57 demonstram que, assim como o reclamante, outros 6 empregados idosos (60 anos ou mais - Lei 10.741/03) e com mais de 30 anos de serviço foram dispensados pela reclamada em março de 2015, o que evidencia o caráter discriminatório de tal dispensa coletiva, nos termos da Convenção nº 111 da OIT, ratificada pelo Brasil". E concluiu que, "ante o caráter discriminatório da dispensa obreira, resta plenamente comprovado o ato ilícito apto a gerar o dever de reparação civil". Logo, somente com o revolvimento de provas seria possível conclusão diversa, o que não se admite nesta instância extraordinária, ante o óbice da Súmula 126/TST. Ademais, a jurisprudência desta Corte encontra-se firmada no sentido de que o dano moral decorrente da dispensa discriminatória é um dano in re ipsa, que prescinde de



**PROCESSO Nº TST-RRAg-20665-84.2017.5.04.0008**

comprovação. Basta, portanto, a demonstração do ato ilícito e do nexo causal, os quais restaram evidenciados na hipótese. Incidem as Súmulas 126 e 333/TST e o artigo 896, § 7º, da CLT como óbices ao processamento da revista.

2. DANO MORAL. QUANTUM INDENIZATÓRIO. A intervenção desta Corte Superior para alterar o montante arbitrado a título de indenização por danos morais apenas se mostra pertinente nas hipóteses em que o valor fixado é visivelmente ínfimo ou, por outro lado, bastante elevado. Ao decidir a questão, a Corte de origem, ponderando os aspectos fáticos da controvérsia, manteve a sentença, na qual fixado o montante de R\$10.000,00. Tem-se que o valor fixado não se mostra irrisório ou exorbitante de modo a atrair a atuação deste Tribunal Superior, tendo sido atendidos os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade. Agravo de instrumento desprovido. II - RECURSO DE REVISTA. REGIDO PELA LEI 13.015/2014. 1. ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA INDIRETA. SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA. MOTIVAÇÃO DO ATO DE DISPENSA DE EMPREGADO. DESNECESSIDADE. DECISÃO PROFERIDA PELO PLENO DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL EM 10/10/2018, NO JULGAMENTO DOS EMBARGOS DECLARATÓRIOS NO RECURSO EXTRAORDINÁRIO 589.998/PI. TESE DE REPERCUSSÃO GERAL FIXADA, ESPECIFICAMENTE, EM RELAÇÃO A EMPRESA PÚBLICA DIVERSA (EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS - ECT). DISPENSA ABUSIVA. COMPROVAÇÃO. SÚMULA 126/TST. 1. O Tribunal Regional concluiu pela invalidade da dispensa sem justa causa do Autor, sob o fundamento de que, tratando-se a Reclamada de sociedade de economia mista, imperiosa a necessidade de motivação da rescisão contratual. Destacou, ainda, que restou comprovada a dispensa abusiva do Autor, porquanto fundada no fato de ser o trabalhador idoso. 2. Em face da compreensão externada pela Excelsa Corte no julgamento do RE 58998/PI, em 20/03/2013, este Tribunal Superior, afastando a diretriz da Orientação Jurisprudencial 247, I, da SBDI-1/TST, passou a considerar indispensável a motivação do ato de dispensa para os empregados públicos sujeitos ao regime jurídico de direito privado (artigo 173 da Constituição Federal), concluindo, por conseguinte, pela invalidade da dispensa realizada por empresa pública ou sociedade de economia mista, sem lançar a motivação do ato. 3. Nada obstante, o Pleno do Supremo Tribunal Federal, ao julgar recentemente (em 10/10/2018) os embargos de declaração opostos pela Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos - ECT naqueles autos (EMBARGOS DECLARATÓRIOS NO RECURSO EXTRAORDINÁRIO 589.998/PI), deu-lhes provimento parcial, fixando a seguinte tese de repercussão geral: "A Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos (ECT) tem o dever jurídico de motivar, em ato formal, a demissão de seus empregados". A partir desse julgamento, retomou-se a diretriz posta na OJ 247 da SBDI-I deste TST. 4. No presente caso, contudo, para além do debate acerca da necessidade de motivação do ato de dispensa do empregado, tem-se que o Tribunal Regional, após exame das provas dos autos, registrou que restou caracterizada a dispensa abusiva do Autor. Destacou que restou comprovado que a dispensa do Reclamante foi



**PROCESSO Nº TST-RRAg-20665-84.2017.5.04.0008**

motivada pelo fato de ser ele idoso (contando com mais de 60 anos de idade e com mais de 30 anos de prestação de serviços à Ré). Logo, somente com o revolvimento de fatos e provas seria possível se chegar à conclusão diversa - no sentido de que não restou caracterizada a dispensa abusiva do Autor -, o que não se admite nesta instância extraordinária, ante o óbice da Súmula 126/TST. 5. Nesse cenário, ainda que não se faça necessária a motivação do ato de dispensa, fixada a premissa fática da abusividade da conduta patronal ao promover o desligamento do Autor, correto o acórdão regional, no qual mantida a sentença, em que declarada nula a dispensa e determinada a reintegração do Reclamante no emprego. Nesse cenário, não se divisa violação dos artigos 5º, II, 37, II, 41 e 173, § 1º, da CF e contrariedade à Súmula 390 do TST e às OJs 247 e 361, I, da SBDI-1/TST. Recurso de revista não conhecido. (ARR-10579-11.2015.5.18.0016, 5ª Turma, Relator Ministro Douglas Alencar Rodrigues, DEJT 28/08/2020).

(.) RECURSO DE REVISTA RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO A ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI N.º 13.467/2017. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. CRITÉRIO "IDADE". TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. 1. Cinge-se a controvérsia a aferir se a despedida de empregados aposentados ou que reúnem condições de obter aposentadoria/complementação de aposentadoria configura dispensa discriminatória. 2. No presente caso, o Tribunal Regional considerou lícita a dispensa coletiva levada a efeito pela reclamada, consignando expressamente que "a ré adotou como estratégia a redução de seu quadro de pessoal, decidindo por dispensar os empregados já aposentados pelo INSS ou em condições de requer[er] o benefício e aptos a receber a complementação da Fundação CEEE (se participantes). Desta forma, não verifico o caráter discriminatório da dispensa. Ao contrário, considero razoável o critério adotado pela ré, porquanto demonstra a sua preocupação com o impacto social gerado pela medida, tendo justamente elegido os empregados que não ficariam totalmente desamparados com a dispensa" (grifos acrescidos). 3. A SBDI-I e a SBDI-II desta Corte superior firmaram entendimento no sentido de reconhecer a dispensa discriminatória de empregados aposentados ou que reunissem condições para requerer aposentadoria, pois fundamentada no critério "idade". Considerou-se, para tanto, a relação diretamente proporcional entre idade e tempo de serviço, bem como entre tempo de contribuição e idade. 4. Resulta daí que o Tribunal Regional, ao reputar lícita a adoção do critério etário, ainda que de forma indireta - como é o caso da conjugação dos fatores tempo de serviço e idade ou tempo de contribuição e idade - para a dispensa da reclamante, contrariou a jurisprudência atual, iterativa e notória desta Corte superior, ensejando, desse modo, o reconhecimento da transcendência política da causa, nos termos do artigo 896-A, § 1º, II, da CLT. 5. Ausentes elementos capazes de infirmar a presunção da natureza discriminatória da dispensa da reclamante, resulta inafastável a



**PROCESSO Nº TST-RRAg-20665-84.2017.5.04.0008**

decretação de nulidade da dispensa, com determinação da sua reintegração no emprego. 6. Diante de requerimento expresso de concessão de tutela de urgência, bem como ante a demonstração da plausibilidade do direito e do perigo na demora, defere-se a antecipação dos efeitos da presente decisão judicial, a fim de determinar a imediata reintegração da reclamante no emprego e o restabelecimento de todos os benefícios, independentemente do seu trânsito em julgado. 7. Recurso de Revista conhecido e provido, com deferimento da tutela provisória de urgência requerida no apelo para determinar a imediata reintegração da reclamante ao emprego e o restabelecimento de todos os benefícios, sob pena de multa diária. (RRAg - 21756-36.2016.5.04.0271 , Relator Ministro: Lelio Bentes Corrêa, Data de Julgamento: 23/02/2022, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 25/02/2022)

(.) **RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELO RÉU EM FACE DE DECISÃO PUBLICADA ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA DA AUTORA. RESOLUÇÃO 696/2008 EDITADA PELO RECLAMADO.** Cinge-se a controvérsia acerca da aplicação da Resolução 696/2008 do Banco Banestes, por meio da qual foi instituída a política de desligamento de empregado que completasse trinta anos de serviços efetivamente prestados ao banco e desde que estivesse assegurada a condição de aposentado ou a elegibilidade para a aposentadoria. A jurisprudência desta Corte vem se posicionando no sentido de que a aludida resolução, ao estabelecer o limite de trinta anos de serviços completados ao Banco, adotou, ainda que de forma implícita, prática de desligamento discriminatória em relação à idade dos empregados, atingindo somente aqueles que eram mais antigos no Banco, o que não se mostra consentâneo com o ordenamento jurídico vigente. Precedentes. Óbice da Súmula nº 333 do TST e do artigo 896, § 4º, da CLT. Recurso de revista não conhecido. (RR-92200-39.2010.5.17.0014, **7ª Turma**, Relator Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão, DEJT 12/02/2021).

(.) **2. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. EMPREGADOS APOSENTADOS. NULIDADE.** O Regional manteve a condenação da reclamada a proceder à reintegração do reclamante por considerar a dispensa discriminatória (uma vez que, dos 57 empregados dispensados em um período de pouco mais de um ano a título de suposta necessidade de adequação à Lei de Responsabilidade Fiscal, 47 eram aposentados). O Tribunal a quo concluiu pela existência de dispensa discriminatória, nos moldes da Lei nº 9.029/1995, tendo em vista que somente foram dispensados os empregados aposentados, não se sustentando a alegação da reclamada de que houve opção por tais trabalhadores em razão de eles terem outra fonte de renda. Assim, declarou que se tem por incontroverso que, com o reclamante, somente foram dispensados empregados aposentados, no que resta evidenciada a conduta discriminatória da reclamada, pois não há justificativa para tal procedimento,



## PROCESSO Nº TST-RRAg-20665-84.2017.5.04.0008

já que o critério da idade, por si só, não pode ser utilizado como fator determinante da dispensa, ainda que esta tivesse decorrido da necessidade de redução de gastos com pessoal. Ainda segundo o acórdão regional, não restou comprovada a implementação de plano de redução de gastos e despesas com pessoal especificamente em relação à reclamada, empresa pública vinculada ao Estado da Bahia. (.). (AIRR-141-12.2017.5.05.0017, **8ª Turma**, Relatora Ministra Dora Maria da Costa, DEJT 12/02/2021).

Resulta daí que o Tribunal Regional, ao reputar lícita a adoção do critério etário, ainda que de forma indireta para a dispensa do reclamante, contrariou a jurisprudência atual, iterativa e notória desta Corte Superior, **ficando configurada a transcendência política da causa, nos termos do art. 896-A, § 1º, II, da CLT.**

Portanto, o v. acórdão recorrido, mediante o qual se concluiu que a dispensa do reclamante *não possui caráter discriminatório, não sendo passível de reconhecimento de nulidade*, não se mostra consentâneo com a jurisprudência do c. TST e com o ordenamento jurídico.

**Conheço**, pois, do recurso de revista por afronta aos arts. 1º, III, da Constituição Federal e 373-A, II, da CLT.

## 2 - MÉRITO

### 2.1 - DISPENSA COLETIVA BASEADA EM CRITÉRIO DE APOSENTADORIA E APTIDÃO PARA A APOSENTADORIA

Conhecido o recurso de revista por violação dos arts. 1º, III, da Constituição Federal e 373-A, II, da CLT, **DOU-LHE PROVIMENTO** para: I - reconhecer a nulidade da dispensa e determinar a reintegração do autor no emprego, com restabelecimento de todos os benefícios, inclusive o Plano de Saúde. Reconhecido o direito do autor à reintegração no emprego, corolário é o deferimento dos haveres trabalhistas correspondentes, nos limites da petição inicial, conforme se apurar em liquidação. Determinar o retorno dos autos ao Tribunal Regional para que prossiga no julgamento do feito como entender de direito.

## ISTO POSTO

**ACORDAM** os Ministros da Oitava Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade: I - considerar prejudicado o exame do tema apresentado no agravo de instrumento, naquele momento processual, em razão do provimento do





**PROCESSO Nº TST-RRAg-20665-84.2017.5.04.0008**

recurso de revista; II - conhecer do recurso de revista por afronta aos arts. 1º, III, da Constituição Federal e 373-A, II, da CLT e, no mérito, dar-lhe provimento para reconhecer a nulidade da dispensa e determinar a reintegração do autor no emprego, com restabelecimento de todos os benefícios, inclusive o Plano de Saúde. Reconhecido o direito do autor à reintegração no emprego, corolário é o deferimento dos haveres trabalhistas correspondentes, nos limites da petição inicial, conforme se apurar em liquidação; III - determinar o retorno dos autos ao Tribunal Regional para que prossiga no julgamento do feito como entender de direito. Custas em reversão pela ré, no importe de R\$ 2.000,00 (dois mil reais), calculadas sobre o valor de R\$ 100.000,00 (cem mil reais), que ora se arbitra à condenação.

Brasília, 15 de junho de 2022.

Firmado por assinatura digital (MP 2.200-2/2001)

**ALEXANDRE AGRA BELMONTE**  
**Ministro Relator**