

AGRADO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. PRELIMINAR DE NULIDADE POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL.

Diante da possibilidade de julgamento favorável do mérito recursal, deixa-se de examinar a preliminar arguida, forte no art. 282, § 2º, do CPC.

RECURSO DE REVISTA. LEIS N^ºs 13.015/2014 E 13.467/2017. DEMISSÃO DE EMPREGADO VINCULADO AO TEMPO DE SERVIÇO E/OU QUESTÃO ETÁRIA. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. VEDAÇÃO À DISCRIMINAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO. HERMENÊUTICA CONSTITUCIONAL ANTIDISCRIMINATÓRIA.

ARTS. 3º, I, III E IV; 5º, CAPUT, I, VIII, XLI, XLII, 7º, XX, XXX, XXXI, XXXII; 12, §2º; 19, III TODOS DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988) INFRACONSTITUCIONAL (ARTS. 1º E 3º, DA LEI 9.029/95; ART. 3º, SÚNICO, 5º, 461 E 373-A DA CLT. CONVENÇÕES N^º 100 E 111 DA OIT. RECOMENDAÇÃO 111 DA OIT. DÂNO MORAL. CONFIGURADO. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA

1. Trata-se a hipótese dos autos em saber se a motivação das demissões coletivas operadas pela CEEE observou a necessidade de adequação estrutural técnico-financeira às novas diretrizes da ANEEL ou se teve cunho discriminatório porque adotou, ainda que de forma reflexa, critério etário.

2. A partir da hermenêutica contida na ideia de trabalho digno o poder direutivo empresarial não pode, em nenhuma hipótese, fazer oposição aos direitos constitucionais do trabalhador. Isto é, referido poder não deve ser desnaturalizado ao ponto de violar os direitos de pleno acesso ao trabalho decente, mediante práticas discriminatórias por qualquer motivo – raça, gênero, orientação sexual, identidade, idade e expressão de gênero, religião, visão política, antecedentes criminais, estado civil, deficiência, situação econômica e outros. Assim, a discriminação, em todas as suas dimensões, redonda em grave ofensa aos interesses jurídicos máximos do Estado Democrático de Direito. As condutas discriminatórias são rechaçadas pela normativa constitucional (arts. 3º, I, III e IV; 5º, caput, I, VIII, XLI, XLII, 7º, XX, XXX, XXXI, XXXII; 12, § 2º; 19, III todos da Constituição da República/1988) infraconstitucional (arts. 1º e 3º, da Lei 9.029/95; art. 3º, Súnico, 5º, 461 e 373-A da CLT) e internacional (Convenções 111 e 100 da OIT, bem como a Recomendação 111 também da OIT; Item 2.d da Declaração da OIT de 1998; arts. 1º, 2º, 7º e 23.2 da Declaração Universal de Direitos Humanos; arts. 2º, 3º e 7º do Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais e art. 2.1 e 3 do Pacto Internacional sobre os Direitos Civis e Políticos; art. 1.1 e 24 da Convenção Americana de Direitos Humanos; art. 3 e 7 do Protocolo de San Salvador).

3. Em especial, a Convenção 111 da OIT dispõe que o termo "discriminação" compreenderá toda exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento. Ainda, reza o art. 2.1 da Declaração Universal de Direitos Humanos que todo ser humano tem capacidade para gozar dos direitos e das liberdades estabelecidos nesta Declaração, sem distinção de qualquer espécie. Nesse norte, a prática de condutas discriminatórias viola o princípio da igualdade material, que no ambiente de trabalho somente se concretiza mediante a efetivação dos preceitos constitucionais trabalhistas, dentre os quais está o acesso ao mercado de trabalho sem qualquer restrição que viole os direitos fundamentais, à luz do que estabelece o art. 7º, XXII, da Constituição da República, é direito do trabalhador gozar da eliminação ou redução dos riscos inerentes ao trabalho.

4. No mesmo sentido é a jurisprudência deste Tribunal Superior do Trabalho que, a partir da análise da política de desligamento implantada pelo Banco Banestes (Resolução 696/2008), comprehende que a dispensa de empregado quando constatada a vinculação ao tempo de serviço e/ou à questão etária possui caráter discriminatório. Além disso, o posicionamento desta Corte vem consolidando o entendimento de ser discriminatória

a dispensa baseada unicamente em critério etário. Precedentes.

5. No caso concreto, o Tribunal Regional afastou o caráter discriminatório da dispensa (Lei 9.029/95) e concluiu que “não há elementos suficientes para comprovar que a reclamada agiu de forma abusiva, nem mesmo que a reclamante tenha sido despedida de forma arbitrária ou discriminatória”. No entanto, o Tribunal Regional ao entender pela licitude do ato da dispensa por critério etário (jubilados ou em vias de serem aposentados pelo INSS), ainda que de forma indireta, contrariou a jurisprudência atual, iterativa e notória desta Corte, restando violado os arts. 3º, III, da Constituição da República e 1º da Lei 9.029/1995.

Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso de Revista com Agravo nº **TST-RRAg-20692-10.2017.5.04.0027**, em que é Agravante e Recorrente **ROSANA SELIGMAN** e é Agravada e Recorrida **COMPANHIA ESTADUAL DE GERAÇÃO E TRANSMISSÃO DE ENERGIA ELÉTRICA - CEEE - GT**.

A reclamante interpôs recurso de revista em face do acórdão prolatado pelo Tribunal Regional do Trabalho.

A Presidência do TRT admitiu parcialmente o recurso de revista.

A reclamante interpõe agravo de instrumento em face da fração de inadmissão do recurso de revista.

Não houve apresentação de contraminuta e contrarrazões.

Dispensado o parecer do Ministério Público do Trabalho (art. 95 do RITST).

É o relatório.

VOTO

I – AGRAVO DE INSTRUMENTO

1. CONHECIMENTO

CONHEÇO do agravo de instrumento porque atendidos os pressupostos legais de admissibilidade.

2. MÉRITO

PRELIMINAR DE NULIDADE POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL.

O recurso de revista teve seu processamento parcialmente denegado sob os seguintes fundamentos:

O recurso de revista tramita sob a égide da Lei nº 13.015/2014 e a reforma operada no recurso de revista por meio dessa lei consagrou o rigor formal da medida. Os requisitos formais para elaboração e admissibilidade do recurso foram inseridos de modo a fortalecer a natureza extraordinária do apelo, e tais requisitos devem ser respeitados por imposição legal, sob pena de não conhecimento do recurso. Nesse sentido: ED-RR-919-65.2013.5.23.0002, SBDI-1, DEJT 22/05/2015; AgR-E-AIRR-1542-32.2013.5.09.0128, SDI-1, DEJT: 19/02/2016.

Partindo de tais premissas, passo ao exame da admissibilidade do recurso.

PRESSUPOSTOS EXTRÍNSECOS

Superada a apreciação dos pressupostos extrínsecos, passo à análise do recurso.

PRESSUPOSTOS INTRÍNSECOS

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

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.

Rescisão do Contrato de Trabalho / Reintegração / Readmissão ou Indenização / Dispensa Discriminatória.

Responsabilidade Civil do Empregador / Indenização por Dano Moral / Atos Discriminatórios.

DIREITO PROCESSUAL CIVIL E DO TRABALHO / Partes e Procuradores / Sucumbência /

Honorários na Justiça do Trabalho.

Alegação(ões):

- violação do(s) art(s). 1º da Lei 9.029/1995.
- divergência jurisprudencial, entre outras alegações.

A Turma assim decidiu quanto à matéria: "E incontroverso nos autos que a reclamante foi demitida em 28-03-2016, data em que a reclamada realizou uma demissão coletiva direcionada aos empregados aposentados ou em condições de requerer a aposentadoria pelo Regime Geral de Previdência Social. Na contestação a reclamada afirmar que "a escolha não foi por idade ou tempo de serviço", mas que "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". (ID. 55aaf52 - Pág. 30). Conforme fundamentado na sentença, não há elementos suficientes para comprovar que a reclamada agiu de forma abusiva, nem mesmo que a reclamante tenha sido despedida de forma arbitrária ou discriminatória, especialmente porque o empregador tem o poder de gerir o empreendimento da maneira de que melhor lhe aprovou. Diante disso, entende-se que não restou caracterizada a conduta discriminatória. Nesse contexto, não se caracteriza a prática de ato ilícito pela ré, capaz de ensejar abalo de natureza moral, nem mesmo há prova de que a ré agiu de forma lesiva, em ofensa ao art. 5º, X, da Constituição Federal e aos arts. 186 e 927 do Código Civil, de forma a caracterizar os pressupostos do dano moral - ato ilícito, dano e nexo causal -, não havendo falar em indenização compensatória, nem mesmo indenização prevista no parágrafo 4º, inciso II, da Lei nº 9.029/1995. Deve ser visto que a reclamada faz parte do grupo CEEE, com noticiado prejuízo de R\$ 1 bilhão na data de hoje. Ainda que seja apurado lucro da reclamada, a situação sempre envolve o grupo econômico, que num todo se encontra em situação precária, mostrando-se razoável a sua reestruturação. A opção por aquele empregado que já possui assegurada a sua aposentadoria, não se mostra discriminatória em si. (...) Pelo exposto, nega-se provimento ao recurso ordinário do reclamante, mantendo-se a sentença de improcedência da ação." (Relatora: Lucia Ehrenbrink).

Admito o recurso de revista no item.

Entendo demonstrada a divergência jurisprudencial pelo aresto oriundo da SDI-1 do TST: "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 enumera 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." Excertos do acórdão: "(...) É inegável que os aludidos atos não mencionaram expressamente a idade do empregado para os efeitos ali previstos. (...) a dispensa prevista com base nestes atos deve-se, ao fim e ao cabo, essencialmente por idade do empregado. Com efeito, a circunstância de se atingir justamente aqueles empregados que dedicaram a vida profissional à empresa robustece ainda mais a discriminação. (...) Não se perca de vista o incremento de pessoas idosas na população mundial que precisam continuar contribuindo para a sociedade, para o que é necessário remover tudo que representa exclusão e discriminação contra elas. (...) as resoluções editadas pelo Banestes culminaram em imposição de aposentadoria aos empregados de maior idade. Com efeito, diante do efetivo desligamento pela empresa ou de possível inscrição em Plano Antecipado de Afastamento Voluntário, ressalte-se, para cuja adesão a norma previu o exíguo prazo de um mês, sob pena do inexorável desligamento, não restou outra alternativa ao empregado para fazer face às despesas correntes. Neste ponto, relembrar-se que a aposentadoria, agora a compulsória no serviço público, é sempre espontânea, vedada a imposição pelo empregador. Por essa razão, a relevância social do benefício da aposentadoria não justifica a discriminação contida na dispensa. (...) 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. (...) Com efeito, não se tratou aqui de negociação coletiva, com participação do sindicato, em tese, a resguardar os interesses da categoria profissional, mas de atos impostos unilateralmente e surpreendentemente pela empresa. (...) Nesse contexto, a contrario sensu, revelam-se aplicáveis ao caso concreto as recentes razões de decidir de forma monocrática, amparadas no aludido "leading case", explicitadas pelo Ministro Gilmar Mendes ao reformar decisão desta Corte que havia determinado, em ação civil pública, a reintegração de seiscentos e oitenta trabalhadores da Telecomunicações do Paraná - TELEPAR, por haver a dispensa ou a adesão a Programa de Desligamento Incentivado em 1.999 abrangido empregados com idade acima de quarenta anos e em média com vinte anos de tempo de serviço. No caso examinado pelo Ministro Gilmar Mendes, houve, sim, pagamento de indenização substancial e em direta proporção ao maior tempo de serviço, registrando Sua Excelência que: (...) Neste quadro, conforme decidido pela egrégia Turma, a rescisão do contrato de trabalho padece de nulidade pelo vício de discriminação e, por conseguinte, gera os efeitos da Lei nº 9.029/95." E-RR - 41700-02.2010.5.17.0003, DEJT 06/05/2016, apontado o repositório oficial na internet com indicação do sítio de onde foi extraído (atendidas as disposições da Súmula 337, IV, do TST, com a redação do item IV alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012, Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012).

Admito o recurso, com base no artigo 896, alínea "a", da CLT, bem como, por possível violação ao disposto no artigo 1º da Lei 9.029/95, com fulcro na alínea "c" do artigo 896 da CLT.

No que tange aos honorários advocatícios, entende-se que, por força do princípio da gravitação jurídica, a parcela acessória segue a sorte da principal. Nesse contexto, remeto ao C. TST a apreciação acerca do cabimento do recurso de revista relativamente aos honorários advocatícios, caso provido o recurso quanto à demissão discriminatória, já que se trata de matéria eminentemente de direito, em condições de imediato julgamento.

CONCLUSÃO

Admito parcialmente o recurso.

Na minuta do agravo de instrumento, a reclamante afirma que o recurso de revista comportava processamento. Insurge-se contra a decisão no tema "preliminar de nulidade por negativa de prestação jurisdicional".

Nos termos do art. 282, § 2º, do CPC, deixa-se de examinar a nulidade processual arguida, em face da possibilidade de julgamento em favor da parte a quem aproveitaria a declaração de nulidade.

II - RECURSO DE REVISTA

1. CONHECIMENTO

Trata-se de recurso interposto contra acórdão publicado na vigência da Lei 13.467/2017, que exige demonstração prévia de transcendência da causa, conforme estabelecido nos artigos 896-A da CLT e 246 e 247 do Regimento Interno desta Corte Superior.

Na espécie, em razão da aparente contrariedade à jurisprudência deste Tribunal, **RECONHEÇO A TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA** da matéria.

Satisfetos os pressupostos comuns de admissibilidade do recurso de revista, prossigo no exame dos pressupostos específicos, conforme o art. 896 da CLT.

DEMISSÃO DE EMPREGADO VINCULADO AO TEMPO DE SERVIÇO E/OU QUESTÃO ETÁRIA. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA

O Tribunal Regional negou provimento ao recurso ordinário interposto pela reclamante, sob os seguintes fundamentos, transcritos nas razões do recurso de revista, a teor do que dispõe o art. 896, § 1º-A, I, da CLT:

“[...] a reclamante foi demitida em 28-03-2016, data em que a reclamada realizou uma demissão coletiva direcionada aos empregados aposentados ou em condições de requerer a aposentadoria pelo Regime Geral de Previdência Social.

[...] não há elementos suficientes para comprovar que a reclamada agiu de forma abusiva, nem mesmo que a reclamante tenha sido despedida de forma arbitrária ou discriminatória, especialmente porque o empregador tem o poder de gerir o empreendimento da maneira de que melhor lhe aproprou. Diante disso, entende-se que não restou caracterizada a conduta discriminatória.

Nesse contexto, não se caracteriza a prática de ato ilícito pela ré, capaz de ensejar abalo de natureza moral, nem mesmo há prova de que a ré agiu de forma lesiva, em ofensa ao art. 5º, X, da Constituição Federal e aos arts. 186 e 927 do Código Civil, de forma a caracterizar os pressupostos do dano moral - ato ilícito, dano e nexo causal -, não havendo falar em indenização compensatória, nem mesmo indenização prevista no parágrafo 4º, inciso II, da Lei nº 9.029/1995. [...] Ainda que seja apurado lucro da reclamada, a situação sempre envolve o grupo econômico, que num todo se encontra em situação precária, mostrando razoável a sua reestruturação. A **opção por aquele empregado que já possui assegurada a sua aposentadoria, não se mostra discriminatória em si.**

[...] Pelo exposto, nega-se provimento ao recurso ordinário do reclamante, mantendo-se a sentença de improcedência da ação.”

A reclamante pretende a reforma do julgado. Sustenta que o critério **"adotado, malgrado a tentativa patronal de mascarar tal fato, fez com que fossem desligados apenas trabalhadores que já atingiram certo patamar etário. Da idade dos empregados decorreu sua sorte na Companhia"** (fls. 2554-2555).

Alega que o fato de o empregado estar aposentado ou em condições de se aposentar, isso, por si só, caracterizaria discriminação por idade. Aponta violação dos arts. 3º, III, 5º, XLI, 7º, XXX, da Constituição da República, 376-A, II, da CLT, 1º da Lei 9.029/95, 2º e 100, II, da Lei 10.741/2003, bem como colaciona arestos para confronto de teses.

Ao exame.

Trata-se a hipótese dos autos em saber se a motivação das demissões coletivas operadas pela CEEE observou a necessidade de adequação estrutural técnico-financeira às novas diretrizes da ANEEL ou se teve cunho discriminatório porque adotou, ainda que de forma reflexa, critério etário.

Esta Corte, analisando a política de desligamento implantada pelo Banco Banestes (Resolução 696/2008), entendeu que a dispensa de empregado quando constatada a vinculação ao tempo de serviço e/ou à questão etária possui caráter discriminatório.

Neste sentido, são os seguintes precedentes da SDI-1 desta Corte:

"I - AGRAVO EM EMBARGOS. LEI Nº 13.467/2017. BANESTES. PLANO DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA COM CARÁTER DISCRIMINATÓRIO POR CRITÉRIO ETÁRIO. SÚMULA 126 DO TST. REENQUADRAMENTO

JURÍDICO DOS FATOS. FATO INCONTROVERSO MATÉRIA PACIFICADA. INCIDÊNCIA DO ART. 894, § 2º DA CLT. 1. Nos termos do entendimento firmado no âmbito desta Subseção, não há que se falar, como regra, em contrariedade a verbetes que ostentem natureza processual, uma vez que, diante da função uniformizadora desta doura Seção, revela-se inviável o reexame de decisões de Turma quanto à análise do conhecimento do recurso de revista, excepcionando-se os casos em que, na decisão embargada, houver afirmação diametralmente contraposta ao teor do verbete de conteúdo processual indicado pela parte. Precedentes. 2. Na hipótese dos autos, não há que se falar em contrariedade à Súmula 126 do TST, pois a Turma de origem apenas analisou a questão jurídica apresentada a partir das mesmas premissas fáticas assentadas pela Corte Regional, soberana no exame de provas, a fim de considerar que "houve conduta ilícita dos reclamados, que adotaram política de desligamento discriminatória, dirigida exclusivamente aos empregados com cerca de trinta anos de serviço e elegíveis à aposentadoria". Cabe registrar, ainda, que a utilização de fatos incontroversos para o deslinde do feito, assim como procedeu a Turma de origem, não configura ofensa à Súmula 126 do TST, conforme entendimento já externado por esta Subseção. Precedentes. 3. Quanto à matéria de fundo, segundo a jurisprudência iterativa e notória do TST, é entendimento consolidado nesta Corte a tese no sentido de que o Plano de Demissão Voluntária instituído pelo réu Banestes (PAAV - Plano Antecipado de Afastamento Voluntário) possui caráter discriminatório por critério etário, razão pela qual se revela ilícita a rescisão contratual realizada com base em adesão a esse plano. Precedentes desta SDI-1. Incidência do art. 894, § 2º da CLT. Agravo conhecido e desprovido" (Ag-E-ED-RR-50800-66.2010.5.17.0007, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relatora Ministra Maria Helena Mallmann, DEJT 01/02/2024)

"AGRAVO INTERNO - INTERPOSIÇÃO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014 - EMBARGOS EM RECURSO DE REVISTA - BANCO BANESTES - RESOLUÇÃO Nº 696/2008 - PLANO DE AFASTAMENTO ANTECIPADO VOLUNTÁRIO - DISPENSA DISCRIMINATÓRIA POR IDADE 1. A constatação de fato incontroverso nos autos não configura reexame de fatos e provas. Incólume a Súmula nº 126 do Eg. TST. Precedentes. 2. Além disso, a C. SBDI-I consolidou o entendimento de que a rescisão contratual fundada no PAAV - Plano Antecipado de Afastamento Voluntário, instituído pelo BANESTES mediante a Resolução nº 696/2008, detém caráter discriminatório fundado em fator idade, ainda que de forma implícita, diante da relação diretamente proporcional com o tempo de serviço. Óbice do § 2º do art. 894 da CLT. Agravo Interno a que se nega provimento" (Ag-E-ED-RR-36900-07.2010.5.17.0010, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relatora Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, DEJT 04/11/2022).

"AGRAVO INTERNO EM EMBARGOS EM EMBARGOS DE DECLARAÇÃO EM RECURSO DE REVISTA. INTERPOSIÇÃO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. (...) RECURSO DE EMBARGOS EM EMBARGOS DE DECLARAÇÃO EM RECURSO DE REVISTA REGIDO PELA LEI Nº 13.015/2014. PLANO DE DESLIGAMENTO FUNDAMENTADO EM IDADE. DISPENSA OBSTATIVA E DISCRIMINATÓRIA. A jurisprudência pacificada desta Corte é no sentido de que configura tratamento discriminatório o procedimento criado pelo Banestes, ao vincular a dispensa automática à idade e ao tempo de serviço. Precedentes desta Subseção. Incide na espécie o óbice contido no artigo 894, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho. Recurso de embargos não conhecido" (Ag-E-ED-RR-92200-72.2010.5.17.0003, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Claudio Maccarenhas Brandao, DEJT 01/06/2018).

"RECURSO DE EMBARGOS INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.015/2014. BANESTES. RESOLUÇÃO 696/2008. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA POR IDADE. DANO MORAL. CONFIGURAÇÃO. Esta Corte tem jurisprudência pacífica de que o Banestes, ao instituir mediante a Resolução 696/2008 o PAAV - Plano Antecipado de Afastamento Voluntário, acabou por criar situação de discriminação por idade não previsto em lei, sem que houvesse justificativa para tanto, o que dá ensejo ao pagamento de indenização por dano moral. Some-se a isso o fato de não ter sido registrado no acórdão recorrido a questão referente à adesão da reclamante ao plano nem ao pagamento de indenização pelo desligamento, mas apenas das verbas rescisórias concernentes à ruptura do vínculo. Precedentes. Recurso de Embargos de que não se conhece" (E-RR-72900-12.2010.5.17.0008, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Joao Batista Brito Pereira, DEJT 10/11/2017).

"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, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Marcio Eurico Vitral Amaro, DEJT 06/05/2016).

Na hipótese, o Tribunal Regional afastou o caráter discriminatório da dispensa (Lei 9.029/95), assinalando que a rescisão do contrato de trabalho decorreu da necessidade de adequação técnico-econômica da reclamada (CEEE) conforme determinação da ANEEL, asseverando:

"[...] a reclamante foi demitida em 28-03-2016, data em que a reclamada realizou uma demissão coletiva direcionada aos empregados aposentados ou em condições de requerer a aposentadoria pelo Regime Geral de Previdência Social.

[...] não há elementos suficientes para comprovar que a reclamada agiu de forma abusiva, nem mesmo que a reclamante tenha sido despedida de forma arbitrária ou discriminatória, especialmente porque o empregador tem o poder de gerir o empreendimento da maneira de que melhor lhe aprovou. Diante disso, entende-se que não restou caracterizada a conduta discriminatória.

Nesse contexto, não se caracteriza a prática de ato ilícito pela ré, capaz de ensejar abalo de natureza moral, nem mesmo há prova de que a ré agiu de forma lesiva, em ofensa ao art. 5º, X, da Constituição Federal e aos arts. 186 e 927 do Código Civil, de forma a caracterizar os pressupostos do dano moral - ato ilícito, dano e nexo causal -, não havendo falar em indenização compensatória, nem mesmo indenização prevista no parágrafo 4º, inciso II, da Lei nº 9.029/1995.

[...]

Ainda que seja apurado lucro da reclamada, a situação sempre envolve o grupo econômico, que num todo se encontra em situação precária, mostrando razoável a sua reestruturação. **A opção por aquele empregado que já possui assegurada a sua aposentadoria, não se mostra discriminatória em si.**

[...]

Pelo exposto, nega-se provimento ao recurso ordinário do reclamante, mantendo-se a sentença de improcedência da ação."

No tocante às demissões operadas pela reclamada (CEEE), esta Corte, analisando a política de desligamento implantada pelo Banco Banestes (Resolução 696/2008), entendeu que dispensa de empregado quando constatada a vinculação ao tempo de serviço e/ou à questão etária possui caráter discriminatório.

Neste sentido, cito as seguintes decisões proferidas pela SDI-2 do TST:

RECURSO ORDINÁRIO EM MANDADO DE SEGURANÇA. INEXISTÊNCIA DE DIREITO LÍQUIDO E CERTO A SER OPOSTO CONTRA ATO DE MAGISTRADO QUE DEFERE A TUTELA DE URGÊNCIA E DETERMINA A REINTEGRAÇÃO DE EMPREGADA DISPENSADA COM BASE EXCLUSIVAMENTE NO CRITÉRIO DE IDADE. PRESENÇA DOS PRESSUPOSTO DO ARTIGO 300 DO NCPC. Hipótese em que o Tribunal Regional concedeu a segurança para determinar a reintegração da ora recorrida até a decisão final, na reclamação trabalhista de fundo, visto que presentes os requisitos do artigo 300 do NCPC. Nesse cenário, a decisão impugnada, amparada no conjunto fático-probatório constante nos autos, reputou que a dispensa sem justa causa representou ato discriminatório, uma vez que se deu com base na idade, ou seja, empregados aposentados ou em condições de se aposentar. Concluiu, dessa forma, que restaram presentes a probabilidade do direito e o risco de resultado útil do processo, pois se trata de verba de natureza alimentar e, assim, deferiu o pleito antecipatório. Nesse cenário, depreende-se da leitura dos autos que a recorrida foi dispensada, no bojo de um desligamento massivo da reclamada, com base na adoção de critério de idade, conforme noticiado pela própria recorrente. Infere-se que o aludido parâmetro utilizado para efetivar a dispensa (empregado aposentado ou próximo da aposentadoria pelo Regime Geral da Previdência Social) de fato possui natureza discriminatória. Com efeito, há que se prestigiar o que preconiza o princípio da dignidade da pessoa humana, art. 1º, III, da Constituição Federal, assim também, o objetivo fundamental inserto no art. 3º, IV, Constituição Federal, que visa promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação. Destaca-se, ainda, o disposto na Lei 9.029, de 13 de abril de 1995, que veda qualquer prática discriminatória na contratação e na manutenção do vínculo empregatício. Vale transcrever, por oportuno, o 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. Note-se que a Convenção 111 da OIT, sobre Discriminação em matéria de emprego e ocupação, ratificada no Brasil em 26 de novembro de 1964, define discriminação da seguinte forma: 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 oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão; 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. A Convenção 168, também da OIT, que dispõe acerca da Promoção do Emprego e Proteção Contra o Desemprego, ratificada pelo Brasil em 24 de março de 1993, em seu art. 6-1, preconiza a garantia à igualdade de tratamento para todas as pessoas protegidas, sem discriminação alguma por motivo de raça, cor, sexo, religião, opinião pública, ascendência nacional, nacionalidade, origem étnica ou social, invalidez ou idade. A CLT, consoante art. 373-A, II, proíbe a recusa de emprego, promoção ou 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. Dessa forma, não há ilegalidade ou abuso de direito na decisão recorrida, atendidos que foram os requisitos ensejadores do acolhimento do pleito. Ao contrário, o magistrado convenceu-se de que havia respaldo fático-jurídico a embasar o pedido feito pela impetrante e, com base na documentação colacionada aos autos do *mandamus*, concedeu-o, ao cotejar com os elementos que lhe foram apresentados. Afiguram-se presentes, pois, a probabilidade do direito e o risco ao resultado útil do processo de que cogita o artigo 300 do NCPC, aplicável subsidiariamente ao processo do trabalho. Assim sendo, a decisão recorrida não merece reparos, visto que conferiu efetividade à prestação jurisdicional que tem por finalidade proteger os direitos do trabalhador em detrimento de questões concernentes ao patrimônio da recorrente. Recurso ordinário conhecido e não provido. (RO-21292-15.2017.5.04.0000, Subseção II Especializada em Dissídios Individuais, Relatora Ministra Maria Helena Mallmann, DEJT 10/08/2018).

"RECURSO ORDINÁRIO EM MANDADO DE SEGURANÇA. ATO COATOR PRATICADO NA VIGÊNCIA DA LEI N° 13.105/2015. ATO DE MAGISTRADO QUE DEFERÉ A TUTELA DE URGÊNCIA E DETERMINA A REINTEGRAÇÃO NO EMPREGO. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. DISPENSA DE EMPREGADO DISPENSADO EXCLUSIVAMENTE NO CRITÉRIO DE IDADE. 1. A questão suscitada diz respeito a mandado de segurança impetrado contra decisão proferida em primeiro grau de jurisdição, que indefere o pedido de concessão de tutela de urgência de reintegração no emprego. 2. Acordão do TRT de origem que concede a segurança, tornando definitiva a liminar deferida "para determinar a imediata reintegração do impetrante ao emprego, nas mesmas condições de trabalho e remuneratória antes praticadas, até a prolação da sentença nos autos do processo subjacente." 3. O art. 300 do novo CPC estabelece como requisitos à concessão de tutela provisória de urgência, de natureza antecipada ou cautelar (requerida seja em caráter antecedente ou incidental), a simultânea presença de *fumus boni juris* e *periculum in mora*, ou seja, indícios da probabilidade (ou incontestabilidade) do alegado direito enquanto calcado em fundamento jurídico, bem como de perigo de dano ao mesmo direito ou de risco ao resultado útil do processo. 4. A Corte de origem, diante do exame do ato judicial impugnado, em cotejo com a petição inicial e a farta prova pré-constituída produzida, concluiu pelo risco de resultado útil do processo e a probabilidade do direito invocado pelo Reclamante, mormente porque evidenciado que os critérios para a dispensa do empregado não foram estritamente objetivos, mas, sim, discriminatórios ao levarem em consideração a idade dos trabalhadores e ao estabelecer como aptos à despedida os empregados aposentados e / ou condições de aposentadoria pelo Regime Geral da Previdência Social. 5. Irreparável, portanto, a decisão que deferiu o pedido de tutela antecipada objetivando a reintegração no emprego. 6. Ressalva de entendimento. 7. Recurso ordinário conhecido e desprovido" (RO-20233-89.2017.5.04.0000, Subseção II Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Alexandre Luiz Ramos, DEJT 31/08/2018).

Acrescente-se ainda os seguintes julgados de Turmas desta Corte:

"MATÉRIA DO RECURSO DE REVISTA. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA EM RAZÃO DA IDADE. 1 - Na decisão monocrática não foi reconhecida a transcendência, negando-se seguimento ao recurso de revista. 2 - Ocorre que, em reflexão mais detida, revela-se salutar um exame mais pormenorizado a respeito da matéria. 3 - Agravo a que se dá provimento para prosseguir no exame do recurso de revista. II - RECURSO DE REVISTA. RECLAMANTE. DESPEDIDA DISCRIMINATÓRIA. CRITÉRIO DE IDADE. CEEE-D. 1 - Há transcendência política quando se constata em exame preliminar o desrespeito da instância recorrida à jurisprudência majoritária, predominante ou prevalecente no TST. 2 - Extrai-se do acórdão recorrido que a ré, diante de grave crise financeira e econômica, adotou como critério para a dispensa a aptidão do reclamante para se aposentar. 3 - A jurisprudência desta Corte Superior, por sua vez, posiciona-se no sentido que é discriminatória a conduta do empregador que se vale da condição de aposentado ou de elegibilidade à aposentadoria do empregado como critério para a dispensa, pela inadmissível vinculação da dispensa ao critério de tempo de serviço e idade, o que torna nula tal dispensa. Julgados. 4 - Recurso de revista a que se dá provimento" (Ag-RRAG-21042-78.2016.5.04.0141, 6ª Turma, Relatora Ministra Katia Magalhaes Arruda, DEJT 08/03/2024).

"I - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELO RECLAMANTE. LEI Nº 13.467/2017 (...) CEEE. DISPENSA DOS EMPREGADOS APOSENTADOS OU COM OS REQUISITOS PARA A APOSENTADORIA PELO INSS PREENCHIDOS. DISCRIMINAÇÃO POR IDADE. CONFIGURAÇÃO. REINTEGRAÇÃO. INCISO I DO ARTIGO 4º DA LEI Nº 9.029/95. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. Demonstrada possível ofensa ao artigo 1º, caput, da Lei nº 9.029/95, dá-se provimento ao agravo de instrumento para determinar o processamento do recurso de revista. Agravo de instrumento a que se dá provimento. II - RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELO RECLAMANTE. LEI Nº 13.467/2017. CEEE. DISPENSA DOS EMPREGADOS APOSENTADOS OU COM OS REQUISITOS PARA A APOSENTADORIA PELO INSS PREENCHIDOS. DISCRIMINAÇÃO POR IDADE. CONFIGURAÇÃO. REINTEGRAÇÃO. INCISO I DO ARTIGO 4º DA LEI Nº 9.029/95. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. 1 - No caso concreto, o Tribunal Regional concluiu que a dispensa do reclamante não possuiu caráter discriminatório, não sendo passível de reconhecimento de nulidade, uma vez que o critério adotado pela reclamada foi o menos gravoso, pois "recaiu sobre aqueles que já estavam recebendo aposentadoria ou que já preenchessem os requisitos para tanto, de sorte que o impacto econômico de suas dispensas gera consequências menos gravosas do que, por exemplo, a dispensa dos empregados mais novos". 2 - Contudo, a jurisprudência desta Corte é firme no sentido de que é discriminatória a conduta do empregador que se vale unicamente da condição de aposentado ou de elegibilidade à aposentadoria do empregado como critério para a dispensa, pela inadmissível vinculação da dispensa ao critério de tempo de serviço e idade, o que torna nula tal dispensa e autoriza a reintegração prevista no artigo 4º, inciso I, da Lei 9.029/95. Julgados. Recurso de revista conhecido e provido" (RRAG-21078-23.2016.5.04.0141, 8ª Turma, Relator Ministro Sergio Pinto Martins, DEJT 18/12/2023).

"AGRAVO. RECURSO DE REVISTA COM AGRAVO. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI Nº 13.467/2017. DISPENSA BASEADA EM CRITÉRIO DE APOSENTADORIA E APTIDÃO PARA A APOSENTADORIA. CEEE-D. REINTEGRAÇÃO. O princípio antidiscriminatório está presente no Título I da Constituição da República (art. 3º, IV, *in fine*), no Título II, Capítulo I (art. 5º, caput, III e X) e no Título II, Capítulo II (art. 7º, XXX até XXXII), vinculando as entidades da sociedade política (Estado) e da sociedade civil (instituições, empresas e pessoas). Para a Constituição de 1988, não há dúvida de que os princípios, regras e direitos fundamentais constitucionais aplicam-se, sim, às relações entre particulares, inclusive às relações empregatícias (eficácia horizontal). 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. 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. 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. Não se olvide, outrossim, que faz parte do compromisso do Brasil, também na ordem internacional (Convenção 111 da OIT), o rechaçamento a toda forma de discriminação no âmbito laboral. 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." Já 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." Na esfera federal, sobressai o disposto no art. 1º da Lei 9.029/1995, que 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. 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." No caso em exame, consoante se depreende do acórdão recorrido, o Reclamante foi admitido pela Reclamada, COMPANHIA ESTADUAL DE DISTRIBUIÇÃO DE ENERGIA ELÉTRICA - CEEE-D, em 10.01.1979, para exercer a função de engenheiro, e foi dispensado sem justa causa em 28.03.2016. Sobre a necessidade de motivação do ato da dispensa do Autor, em face da decisão do STF no Recurso Extraordinário nº 589998, foi consignado no acórdão recorrido que "a reclamada já se vinculou à necessidade de justificar a despedida imotivada e, portanto, cumpriu com o que já fora decidido pelo STF nos autos do RE nº 589.998, em atenção ao disposto no artigo 37 da Constituição, dando efetividade, portanto, aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência a que está adstrita, segundo seu próprio entendimento.". De par com isso, registro que o caso não diz respeito à ausência de motivação da dispensa, mas, sim, à validade da motivação adotada. Ultrapassada essa questão, sobressai do acórdão recorrido que restou incontroverso nos autos que foram observados pela Reclamada, na despedida de alguns empregados, inclusive do Reclamante, os seguintes critérios: que o empregado estivesse aposentado pelo INSS ou que o empregado preenchesse os requisitos para aposentadoria junto ao INSS. Nesse contexto, o TRT reconheceu a higidez do ato de dispensa procedido, por assentir, em síntese, que "a situação econômica e

financeira da empresa é motivo para a despedida sem justa causa do reclamante, e que houve um prévio processo de negociação, ainda que infrutífero". Agregou, ainda, que "a eleição do critério do menor dano social representa, no caso concreto, se não a melhor, a solução menos pior e não discriminatória sob a ótica da idade. Afinal, como bem pondera a empresa, diferentemente dos demais, o grupo de empregados eleito já contava com tempo para a aposentadoria ou já estava aposentada o, de modo que contava, ou poderia exercer o direito e contar, com fonte de renda para sua subsistência, inclusive pela via da complementação de aposentadoria". Contudo, a jurisprudência ressonante nesta Corte é no sentido de ser discriminatória a dispensa baseada unicamente em critério etário. Julgados desta Corte envolvendo a mesma Reclamada. Nesse ver, comprovada nos autos a conduta discriminatória do Reclamado, ao dispensar o Reclamante em razão de política de desligamento baseada unicamente em critério etário, incidem os preceitos constitucionais civilizatórios tendentes a assegurar um Estado Democrático de Direito, com as consequências normativas pertinentes, inclusive a indenização por danos materiais, nos termos do art. 4º, II, da Lei 9.029/95. O empregador, ao adotar essa prática, extrapolou o limite do poder direutivo de livre contratação e despedida de trabalhadores, conforme o regime celetista. Além da indenização por danos morais, cabe aquilatar-se, evidentemente, os efeitos jurídicos decorrentes do ato ilícito no que tange ao próprio rompimento do contrato. Neste quadro, a ilicitude quanto à causa da extinção contratual pode levar a três alternativas: a) à própria reintegração no emprego; b) à indenização rescisória pertinente, se incabível ou não recomendável a reintegração, conforme o caso; c) à conversão em dispensa sem justa causa do tipo de rescisão imposto pelo empregador (caso tenha ocorrido irregular dispensa por justa causa), em contexto da presença de outros fatores rescisórios relevantes. Em qualquer das três alternativas, pode incidir a indenização por danos morais, enfatize-se. Nessa linha, estabelece o art. 4º, da Lei nº 9.029/95, que: "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: I - a reintegração com resarcimento 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". Por fim, compreende-se que a alegada crise financeira não justifica a adoção de critério discriminatório para a despedida. Nesse contexto, compreende-se que o Tribunal Regional, ao reputar lícita a adoção do critério etário para a dispensa do Reclamante, contrariou a jurisprudência atual, iterativa e notória desta Corte Superior. Assim sendo, a decisão agravada foi proferida em estrita observância às normas processuais (art. 557, *caput*, do CPC/1973; arts. 14 e 932, IV, "a", do CPC/2015), razão pela qual é insusceptível de reforma ou reconsideração. Agravo desprovisto" (Ag-ARR-21449-22.2017.5.04.0021, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 27/10/2023).

"II - RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.467/2017. DISPENSA COLETIVA BASEADA EM CRITÉRIO DE APOSENTADORIA E APTIDÃO PARA A APOSENTADORIA. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA. 1. A insurgência recursal dirige-se contra a decisão regional que reputou válido o ato da empresa, de dispensar determinado grupo de trabalhadores que já estavam aposentados pelo INSS ou em condições de requerer o benefício. Discute-se se houve dispensa discriminatória em razão da idade. 2. De acordo com o Tribunal Regional, não houve dispensa discriminatória, mas solução adequada à necessária redução dos custos com a folha de pagamento, dada a precária situação financeira da empresa. Registrhou que a reclamada apenas se utilizou de critério com vistas a causar menor dano social. 3. O art. 1º da Convenção Americana sobre Direitos Humanos determina que "os Estados Partes nesta Convenção comprometem-se a respeitar os direitos e liberdades nella 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." 4. 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 o objetivo de eliminar toda discriminação nessa matéria. 5. O art. 6º da Convenção 168 da OIT, com relação 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." 6. O art. 1º da Lei Federal 9.029/95, por sua vez, vedo 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. 7. 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. 8. 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. 9. Segundo informação constante do voto vencido, "a recuperação da sustentabilidade econômico-financeira das empresas integrantes do grupo econômico das reclamadas não dependia da redução da folha de pagamento. Com efeito, a documentação juntada aos autos e em outros feitos envolvendo caso idêntico demonstra que a dita sustentabilidade já havia sido recuperada antes da despedida do autor". 10. Não erige o v. acórdão recorrido outra conclusão se não a de que 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 inofisísmável 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. 11. Portanto, o v. acórdão recorrido, mediante o qual se concluiu que a dispensa do reclamante não possui caráter discriminatório, não se mostra consentâneo com a jurisprudência do c. TST e com o ordenamento jurídico, pelo que se reconhece a transcendência política da causa, nos termos do art. 896-A, § 1º, II, da CLT. Recurso de revista conhecido por afronta aos arts. 1º, III, da Constituição Federal e 1º da Lei 9.029/95 e provido" (RRAg-20381-32.2016.5.04.0131, 8ª Turma, Relator Ministro Alexandre de Souza Aguiar Belmonte, DEJT 16/11/2022).

AGRAVO DE INSTRUMENTO AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO A ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI N.º 13.467/2017. PRELIMINAR DE NULIDADE DO ACÓRDÃO POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. ARTIGO 282, § 2º, DO CÓDIGO DE PROCESSO CIVIL. TRANSCENDÊNCIA DA CAUSA NÃO EXAMINADA. Despiciendo o exame da alegação de nulidade do acórdão recorrido, quando verificada a possibilidade de se decidir o mérito da

pretensão recursal em termos favoráveis ao interesse da parte a quem aproveitaria tal declaração. Incidência, na espécie, do disposto no § 2º do artigo 282 do Código de Processo Civil. Deixa-se, por conseguinte, de examinar a transcendência da causa, no particular. 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 requerer[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' (os destaques foram 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. Verificada a natureza discriminatória da dispensa da reclamante, determina-se o retorno dos autos ao Tribunal Regional de origem, a fim de que prossiga no exame dos demais temas veiculados no Recurso Ordinário interposto pela obreira, como entender de direito. 6. Recurso de Revista conhecido e provido. (RRAg-20704-69.2017.5.04.0012, 6ª Turma, Relator Ministro Lelio Bentes Corrêa, DEJT 07/10/2022).

AGRADO INTERNO DA RÉ EM RECURSO DE REVISTA DO AUTOR. CPC/2015, INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 40 DO TST. LEI Nº 13.467/2017. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. CRITÉRIO IDADE / TEMPO DE CONTRIBUIÇÃO. DANOS MORAIS. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA CONSTATADA. A jurisprudência desta Corte é pacífica no sentido de ser discriminatória a dispensa que tem como fundamento os requisitos de idade / tempo de contribuição. No caso, depreende-se do acórdão regional, que a ré, sob a alegação da necessidade de reestruturação da empresa, realizou a dispensa de diversos empregados que preenham condições para obter aposentadoria pelo INSS. Reconhecida a dispensa discriminatória é devida a indenização por danos morais. Mantida a decisão unipessoal que conheceu e proveu o recurso de revista do autor. Agravo conhecido e não provido" (Ag-RRAg 20619-16.2017.5.04.0002, 7ª Turma, Relator Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão, DEJT 26/08/2022).

Assinale-se que a Constituição da República inseriu "*em seu núcleo mais importante e definidor o Direito do Trabalho*". Este, a seu turno, tem por objetivo regular as relações de trabalho com fundamento na dignidade do trabalhador e na proteção a seus direitos fundamentais. Conforme leciona Maurício Godinho Delgado, esses direitos "*ocupam o centro da estrutura normativa constitucional, alcançando em seu ápice a pessoa humana e sua dignidade*".

Assim, não é demais afirmar que o direito do trabalho garante a igualdade de oportunidades e tratamento no mundo do trabalho, ao mesmo tempo em que os direitos fundamentais asseguram a igualdade perante a lei e proíbem qualquer forma de discriminação.

De fato, a Constituição da República alicerçou todos os princípios necessários à construção de uma hermenêutica constitucional antidiscriminatória também em matéria de trabalho e emprego. Ainda, possibilitou a construção de uma sistemática integrativa e progressiva no que se refere à garantia, entre outros, dos direitos fundamentais do trabalho. A esse respeito são as reflexões de Ingo Sarlet:

No caso brasileiro, (...) foi na CF que a abertura a outros direitos, para além dos expressamente positivos, ganhou maior destaque, mediante a inclusão, a teor do disposto no artigo 5º, § 2º, além dos tradicionalmente reconhecidos direitos decorrentes do regime e dos princípios constitucionais e os direitos constantes dos tratados internacionais ratificados pelo Brasil. Assim, a não taxatividade do catálogo constitucional de direitos, implica também aquilo que se costuma designar de uma abertura a direitos fundamentais apenas em sentido material, isto é, de direitos que são fundamentais embora não positivados no texto constitucional, ou seja, na constituição formal.

Assim, a hermenêutica contida na ideia da dimensão social do trabalho permite assentar que esta se solidifica na medida em que a vulnerabilidade dos envolvidos é considerada como fio condutor, aplicando-lhes, sempre que necessário, medidas estatais mais protetivas voltadas a restaurar a isonomia entre empregadores e empregados, já que estes estão imersos em situação de hipossuficiência, que decorre do desequilíbrio de poder manifesto nas relações de trabalho, que pende desfavoravelmente a estes últimos.

Dessa forma, o poder diretivo empresarial não pode, em nenhuma hipótese, fazer oposição aos direitos constitucionais do trabalhador. Isto é, referido poder não deve ser desnaturalizado ao ponto de violar os direitos de pleno acesso ao trabalho decente, mediante práticas discriminatórias por qualquer motivo - raça, gênero, orientação sexual, identidade e expressão de gênero, idade, religião,

visão política, antecedentes criminais, estado civil, deficiência, situação econômica e outros.

Assim, a discriminação, em todas as suas dimensões, redonda em grave ofensa aos interesses jurídicos máximos do Estado Democrático de Direito.

De fato, as condutas discriminatórias são rechaçadas pela normativa **constitucional** (arts. 3º, I, III e IV; 5º, *caput*, I, VIII, XLI, XLII, 7º, XX, XXX, XXXI, XXXII; 12, §2º; 19, III todos da Constituição Federal de 1988) **infraconstitucional** (arts. 1º e 3º, da Lei 9.029/95; art. 3º, Súmico, 5º, 461 e 373-A da CLT) e **internacional** (Convenções 111 e 100 da OIT, bem como a Recomendação 111 também da OIT; Item 2.d da Declaração da OIT de 1998; arts. 1º, 2º, 7º e 23.2 da Declaração Universal de Direitos Humanos; arts. 2º, 3º e 7º do Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais e art. 2.1 e 3 do Pacto Internacional sobre os Direitos Civis e Políticos; art. 1.1 e 24 da Convenção Americana de Direitos Humanos; art. 3 e 7 do Protocolo de San Salvador).

Em especial, a Convenção 111 da OIT dispõe que o termo "discriminação" compreenderá toda exclusão ou preferência que tenha **por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento**. Ainda, reza o art. 2.1 da Declaração Universal de Direitos Humanos que todo ser humano tem capacidade para gozar dos direitos e das liberdades estabelecidos nesta Declaração, sem distinção de qualquer espécie.

Nesse norte, a prática de condutas discriminatórias viola o princípio da igualdade material, que no ambiente de trabalho somente se concretiza mediante a efetivação dos preceitos constitucionais trabalhistas, dentre os quais está o acesso ao mercado de trabalho sem qualquer restrição que viole os direitos fundamentais.

Ora, à luz do que estabelece o art. 7º, XXII, da Constituição Federal, é direito do trabalhador gozar da eliminação ou redução dos riscos inerentes ao trabalho. Na mesma linha, as Convenções 155 (Segurança e Saúde dos Trabalhadores) e 187 (o Quadro Promocional para a Segurança e a Saúde no Trabalho) da OIT preveem medidas de proteção à saúde e à segurança no trabalho e igualmente o direito dos trabalhadores a um ambiente laboral livre de riscos. Esse direito passou a integrar o importante rol de princípios e direitos fundamentais da OIT, em 2022 (OIT, 2022).

A inclusão desse quinto princípio coloca em destaque a importância da adoção de medidas não apenas de reparação, mas também preventivas contra qualquer conduta discriminatória no meio ambiente de trabalho, haja vista que um ambiente de trabalho livre de discriminação é pressuposto para a concretização do trabalho decente, especialmente em sua dimensão psíquico-social.

No caso concreto, o Tribunal Regional negou provimento ao recurso ordinário interposto pelo reclamante. Apesar de constar que a reclamada realizou uma demissão coletiva direcionada aos empregados aposentados ou em condições de requerer a aposentadoria pelo Regime Geral de Previdência Social, entendeu que *"não há elementos suficientes para comprovar que a reclamada agiu de forma abusiva, nem mesmo que a reclamante tenha sido despedida de forma arbitrária ou discriminatória, especialmente porque o empregador tem o poder de gerir o empreendimento da maneira de que melhor lhe aprovou. Diante disso, entende-se que não restou caracterizada a conduta discriminatória."*

Dessa forma, asseverou que não restou demonstrada qualquer atitude discriminatória da reclamada ao fundamento de que a rescisão imotivada do contrato de trabalho, quando não arbitrária, decorre do poder potestativo do empregador e encontra previsão na ordem jurídica pátria.

No entanto, o Tribunal Regional ao entender pela licitude do ato da dispensa por critério etário (*jubilados ou em vias de serem aposentados pelo INSS*), ainda que de forma indireta, contrariou a jurisprudência atual, iterativa e notória desta Corte, restando violado os arts. 3º, III, da Constituição da República e 1º da Lei 9.029/1995.

Nesse sentido, cito precedentes desta Corte, apreciando situação semelhante, envolvendo a mesma reclamada:

"I - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA PRELIMINAR DE NULIDADE POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL A arguição de nulidade por suposta negativa de prestação jurisdicional funda-se, em realidade, na intenção de novo julgamento da matéria, com valoração probatória e solução jurídica mais favorável aos interesses da parte. Não se cogita de vício de fundamentação. Agravo de instrumento a que se nega provimento. **II - RECURSO DE REVISTA DEMISSÃO DE EMPREGADO VINCULADO AO TEMPO DE SERVIÇO E/OU QUESTÃO ETÁRIA. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA** 1. Trata-se a hipótese dos autos em saber se a motivação das demissões coletivas operadas pela CEEE observou a necessidade de adequação estrutural técnico-financeira às novas diretrizes da ANEEL ou se teve cunho discriminatório porque adotou, ainda que de forma reflexa, critério etário. 2. Esta Corte, analisando a política de desligamento implantada pelo Banco Banestes (Resolução 696/2008), entendeu que

dispensa de empregado quando constatada a vinculação ao tempo de serviço e/ou à questão etária possui caráter discriminatório. Precedentes. 3. Na hipótese, o Tribunal Regional afastou o caráter discriminatório da dispensa (Lei 9.029/95), assinalando que a rescisão do contrato de trabalho decorreu da necessidade de adequação técnico-econômica da reclamada (CEEE), conforme determinação da ANEEL. 4. No tocante às demissões operadas pela reclamada (CEEE), esta Corte, na mesma linha do entendimento expresso quanto à política de desligamento implantada pelo Banco Banestes, vem consolidando o entendimento de ser discriminatória a dispensa baseada unicamente em critério etário. Precedentes. 5. Assinale-se que a partir da hermenêutica contida na ideia de trabalho digno o poder direutivo empresarial não pode, em nenhuma hipótese, fazer oposição aos direitos constitucionais do trabalhador. Isto é, referido poder não deve ser desnaturado ao ponto de violar os direitos de pleno acesso ao trabalho decente, mediante práticas discriminatórias por qualquer motivo - raça, gênero, orientação sexual, identidade, idade e expressão de gênero, religião, visão política, antecedentes criminais, estado civil, deficiência, situação econômica e outros. Assim, a discriminação, em todas as suas dimensões, redonda em grave ofensa aos interesses jurídicos máximos do Estado Democrático de Direito. As condutas discriminatórias são rechaçadas pela normativa constitucional (arts. 3º, I, III e IV; 5º, caput, I, VIII, XLI, XLII, 7º, XX, XXX, XXXI, XXXII; 12, § 2º; 19, III todos da Constituição da República/1988) infraconstitucional (arts. 1º e 3º, da Lei 9.029/95; art. 3º, Súmico, 5º, 461 e 373-A da CLT) e internacional (Convenções 111 e 100 da OIT, bem como a Recomendação 111 também da OIT; Item 2.d da Declaração da OIT de 1998; arts. 1º, 2º, 7º e 23.2 da Declaração Universal de Direitos Humanos; arts. 2º, 3º e 7º do Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais e art. 2.1 e 3 do Pacto Internacional sobre os Direitos Civis e Políticos; art. 1.1 e 24 da Convenção Americana de Direitos Humanos; art. 3 e 7 do Protocolo de San Salvador). 6. Em especial, a Convenção 111 da OIT dispõe que o termo "discriminação" compreenderá toda exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento. Ainda, reza o art. 2.1 da Declaração Universal de Direitos Humanos que todo ser humano tem capacidade para gozar dos direitos e das liberdades estabelecidos nesta Declaração, sem distinção de qualquer espécie. Nesse norte, a prática de condutas discriminatórias viola o princípio da igualdade material, que no ambiente de trabalho somente se concretiza mediante a efetivação dos preceitos constitucionais trabalhistas, dentre os quais está o acesso ao mercado de trabalho sem qualquer restrição que viole os direitos fundamentais, à luz do que estabelece o art. 7º, XXII, da Constituição da República, é direito do trabalhador gozar da eliminação ou redução dos riscos inerentes ao trabalho. 7. No caso concreto, o Tribunal Regional negou provimento ao recurso ordinário interposto pelo reclamante, entendendo que "a dispensa do reclamante não se reveste de ilegalidade por decorrer da necessidade de adequação técnico-econômica da reclamada conforme determinação da ANEEL, sendo estabelecido um critério objetivo para as rescisões contratuais. Não demonstrada a vinculação entre o ato de dispensa e a idade dos empregados, mas sim, ao fato de estarem jubilados ou em vias de serem aposentados pelo INSS ". Asseverou ainda que não restou demonstrada qualquer atitude discriminatória da reclamada ao fundamento de que a rescisão imotivada do contrato de trabalho, quando não arbitrária, decorre do poder potestativo do empregador e encontra previsão na ordem jurídica pátria. 8. No entanto, o Tribunal Regional ao entender pela lícitude do ato da dispensa por critério etário (jubilados ou em vias de serem aposentados pelo INSS), ainda que de forma indireta, contrariou a jurisprudência atual, iterativa e notória desta Corte, restando violado os arts. 3º, III, da Constituição da República e 1º da Lei 9.029/1995. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento" (RRAg-20633-85.2017.5.04.0006, 3ª Turma, Relator Ministro Alberto Bastos Balazeiro, DEJT 14/02/2025).

"AGRAVO. RECURSO DE REVISTA COM AGRAVO DE INSTRUMENTO . RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI N° 13.015/2014. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. ADOÇÃO DE CRITÉRIO DISCRIMINATÓRIO. DEMISSÃO DE EMPREGADOS JÁ APOSENTADOS E QUE CONTINUAVAM TRABALHANDO OU COM TEMPO PARA A APOSENTADORIA. PAGAMENTO DA INDENIZAÇÃO PREVISTA NO ARTIGO 4º, INCISO II, DA LEI N° 9.029/95. DANO MORAL . CONFIGURAÇÃO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS FIXADA EM R\$ 30.000,00 (TRINTA MIL REAIS). Não merece provimento o agravo, pois não desconstitui os fundamentos da decisão monocrática pela qual foi provido o recurso de revista interposto pelo reclamante para condenar a reclamada ao pagamento, de forma dobrada, da indenização prevista no artigo 4º, inciso II, da Lei nº 9.029/95 e de indenização por danos morais em face de dispensa discriminatória . Com efeito, a iterativa jurisprudência no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho tem adotado o entendimento de que o parâmetro utilizado para efetivar a dispensa (empregado aposentado ou próximo da aposentadoria pelo Regime Geral da Previdência Social) possui natureza discriminatória, tendo sido admitida por esta Corte a invalidade de cláusulas dos planos de demissão voluntária de empresas estatais especificamente direcionadas aos empregados já aposentados ou em vias de aposentadoria por idade . No mesmo sentido, citam-se julgados recentes desta Corte, inclusive desta Terceira Turma, envolvendo questão idêntica e com a mesma reclamada CEEE. Agravo desprovido " (Ag-RRAg-20527-55.2017.5.04.0352, 3ª Turma, Relator Ministro Jose Roberto Freire Pimenta, DEJT 11/10/2024).

"AGRAVO INTERNO EM RECURSO DE REVISTA COM AGRAVO. INTERPOSIÇÃO NA VIGÊNCIA DA LEI N.º 13.467/2017. TRANSCENDÊNCIA RECONHECIDA. MATÉRIA OBJETO DO RECURSO DE REVISTA. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. CONFIGURAÇÃO. CRITÉRIO APOSENTADORIA VINCULADA À IDADE. Cotejando o teor da decisão agravada com o pedido de reforma, o que se verifica é que a controvérsia foi dirimida em sintonia com a jurisprudência do TST. Sobre o debate, a SBDI-1 desta Corte já fixou o entendimento de que a demissão decorrente da aposentadoria ou do preenchimento dos requisitos para tal está diretamente relacionada ao critério idade, sendo, portanto, discriminatória. Correta a decisão agravada que deu provimento ao Recurso de Revista da parte autora. Agravo conhecido e não provido" (Ag-ARR-21829-85.2016.5.04.0019, 1ª Turma, Relator Ministro Luiz Jose Dezena da Silva, DEJT 01/07/2024).

"I - AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA SOB A ÉGIDE DA LEI 13.467/2017. [...] DISPENSA DISCRIMINATÓRIA EM RAZÃO DO CRITÉRIO "IDADE". COMPROVAÇÃO. REINTEGRAÇÃO. INAPLICABILIDADE DO ÓBICE DA SÚMULA 126 DO TST. Ficou demonstrado o desacerto da decisão monocrática por meio da qual se negou provimento ao agravo de instrumento. Agravo provido para conhecer e prover o agravo de instrumento, determinando o processamento do recurso de revista, no particular. II - AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA SOB A ÉGIDE DA LEI 13.467/2017. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA EM RAZÃO DO CRITÉRIO "IDADE". COMPROVAÇÃO. REINTEGRAÇÃO. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. O entendimento consignado no acórdão regional apresenta-se em dissonância do desta Corte firmado no sentido de reconhecer a dispensa discriminatória de empregados aposentados ou que reunissem condições para requerer aposentadoria, pois fundamentada no critério "idade", circunstância apta a demonstrar o indicador de transcendência política, nos termos do art. 896-A, § 1º, II, da CLT. Agravo de instrumento provido ante possível violação do artigo 1º, caput , da Lei 9.029/1995. III - RECURSO DE REVISTA SOB A ÉGIDE DA LEI 13.467/2017. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA EM RAZÃO DO CRITÉRIO "IDADE". COMPROVAÇÃO. REINTEGRAÇÃO. REQUISITOS DO ART. 896, § 1º-A, DA CLT, ATENDIDOS. In casu , o Regional, apesar de evidenciar que "a reclamada, sob a alegação de situação econômico-financeira deficitária, dispensou, sem justa causa, os empregados que se encontravam aposentados ou que haviam preenchido os

requisitos para a aposentadoria", concluiu que não havia caráter discriminatório em tal conduta, pois "a empresa atentou à maior estabilidade financeira daqueles que estavam aposentados e daqueles que já preenchiam as condições para tanto [...]. Todavia, a jurisprudência desta Corte Superior, em casos análogos, tem considerado discriminatório o uso do critério do tempo de serviço (ou contribuição) e a condição de aposentado ou de elegibilidade à aposentadoria proporcional ou integral pela Previdência Social para dispensa de empregados, pois é fator necessariamente vinculado à idade do empregado, que somente pode exercer o benefício após determinada idade e tempo de contribuição. Precedentes da SBDI-1 e de Turmas do TST. À luz do entendimento pacífico desta Corte acerca da matéria, a dispensa do autor deve ser considerada discriminatória e, portanto, enseja a reintegração no emprego. O acórdão recorrido incide em violação do artigo 1º, caput, da Lei 9.029/1995. Recurso de revista conhecido e provido" (RR-20645-21.2016.5.04.0011, 6ª Turma, Relator Ministro Augusto Cesar Leite de Carvalho, DEJT 10/05/2024).

"AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. PROLAÇÃO DE JULGAMENTO PELA TÉCNICA DA MOTIVAÇÃO RELACIONAL. DISPENSA BASEADA EM CRITÉRIO DE APOSENTADORIA E APTIDÃO PARA A APOSENTADORIA. CEEE. REINTEGRAÇÃO. O princípio antidiscriminatório está presente no Título I da Constituição da República (art. 3º, IV, in fine), no Título II, Capítulo I (art. 5º, caput, III e X) e no Título II, Capítulo II (art. 7º, XXX até XXXII), vinculando as entidades da sociedade política (Estado) e da sociedade civil (instituições, empresas e pessoas). Para a Constituição de 1988, não há dúvida de que os princípios, regras e direitos fundamentais constitucionais aplicam-se, sim, às relações entre particulares, inclusive às relações empregatícias (eficácia horizontal). 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. 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. 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. Não se olvide, outrossim, que faz parte do compromisso do Brasil, também na ordem internacional (Convenção 111 da OIT), o rechaçamento a toda forma de discriminação no âmbito laboral. O art. 1º da Convenção Americana sobre Direitos Humanos determina que " os Estados Partes nesta Convenção comprometem-se a respeitar os direitos e liberdades nella 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." Já 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 ." Na esfera federal, sobressai o disposto no art. 1º da Lei 9.029/1995, que 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. 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 ." Conforme visto, na Constituição da República também veda a discriminação por idade (art. 3º, IV, CF), ou seja, o etarismo, conduta que foi praticada pela empresa Reclamada/Recorrente. É que, não por mera coincidência, os trabalhadores aposentados ou às vésperas da aposentadoria ostentam idade mais avançada. Nesse sentido, inclusive, tem sido decidido nesta Corte Superior, conforme julgados envolvendo idêntica Parte Reclamada. Assim sendo, a decisão agravada foi proferida em estrita observância às normas processuais (art. 557, caput, do CPC/1973; arts. 14 e 932, IV, "a", do CPC/2015), razão pela qual é insusceptível de reforma ou reconsideração. Agravo da Reclamada desprovido" (Ag-AIRR-20694-86.2017.5.04.0024, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 19/04/2024).

"I - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELO RECLAMANTE. LEI N° 13.467/2017. NULIDADE DO ACÓRDÃO DO TRT POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. Deixa-se de analisar a preliminar de nulidade processual arguida pelo agravante, tendo em vista a possibilidade de julgamento do mérito em favor da parte a quem aproveitaria a decretação de nulidade processual por negativa de prestação jurisdicional, nos termos do disposto no § 2º do art. 282 do CPC. **II - RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELO RECLAMANTE. LEI N° 13.467/2017. CEEE-GT.** DISPENSA COLETIVA ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI N° 13.467/2017. AUSÊNCIA DE REGISTRO NO ACÓRDÃO RECORRIDO DE PRÉVIA NEGOCIAÇÃO COLETIVA. DISPENSA DOS EMPREGADOS APOSENTADOS OU COM OS REQUISITOS PARA A APOSENTADORIA PELO INSS PREENCHIDOS. DISCRIMINAÇÃO POR IDADE. CONFIGURAÇÃO. INDENIZAÇÃO PREVISTA NO ARTIGO 4º, II, DA LEI N° 9.029/94. DÉVIDA. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHÉCIDA. 1 - No caso concreto, o Tribunal Regional negou provimento ao recurso ordinário interposto pelo reclamante ao fundamento de que a dispensa do reclamante não possuiu caráter discriminatório, não sendo passível de reconhecimento de nulidade, uma vez "Houve um critério para a despedida, que são os empregados aposentados, não sendo devida a indenização buscada". 2 - O advogado da recorrida, em sustentação oralna sessão realizada em 18/10/2023, defendeu a existência de efetiva negociação coletiva que redundou na dispensa coletiva de cento e oitenta e seis empregados. Contudo, no caso vertente, não há no acórdão recorrido, nem mesmo no voto vencido, registro quanto à existência de negociação coletivaprévia quando dadispensa em massade trabalhadores, sendo necessário salientar que essa circunstância não se trata de fato incontrovertido nestes autos, pois o reclamante, nas razões do recurso ordinário, sustentou a ausência de negociação coletiva prévia ao desligamento em massa (fls. 1870). 3 - Feito esse registro, tem-se que a jurisprudência desta Corte é firme no sentido de que é discriminatória a conduta do empregador que se vale unicamente da condição de aposentado ou de elegibilidade à aposentadoria do empregado como critério para a dispensa, pela inadmissível vinculação da dispensa ao critério de tempo de serviço e idade, o que torna nula tal dispensa e autoriza o pagamento da indenização prevista no artigo 4º, inciso II, da Lei 9.029/95. Julgados. 5 - Registre-se, no que tange ao período do pagamento da indenização, que o recorrente requer o pagamento "desde a data do afastamento até o trânsito em julgado da presente, com todas as vantagens do cargo, conforme o pedido 'a' da inicial" (destaques acrescidos). 6 - A jurisprudência desta Corte Superior é firme no sentido de que o termo inicial para o cálculo da indenização prevista no artigo 4º, II, da Lei n° 9.029/94 é o dia da dispensa discriminatória e o final é a data da primeira decisão que a deferiu, nos moldes da Súmula nº 28 do TST ("No caso de se converter a reintegração em indenização dobrada, o direito aos salários é assegurado até a data da primeira decisão que determinou essa conversão"). Recurso de revista conhecido e parcialmente provido" (RRAg-20629-45.2017.5.04.0007, 8ª Turma, Relator Ministro Sergio Pinto Martins, DEJT

Logo, **CONHEÇO** do recurso de revista por violação aos arts. 3º, III, da Constituição da República e 1º da Lei 9.029/1995.

2. MÉRITO

DEMISSÃO DE EMPREGADO VINCULADO AO TEMPO DE SERVIÇO E/OU QUESTÃO ETÁRIA. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA

Conhecido o recurso de revista por violação dos arts. 3º, III, da Constituição da República e 1º da Lei 9.029/1995, **DOU-LHE PROVIMENTO** para: I – declarar nula a dispensa e condenar a reclamada ao pagamento de indenização correspondente ao dobro da remuneração relativa ao período compreendido entre a data da dispensa e a presente decisão, na forma do art. 4º, II, da Lei 9.029/1995, nos termos em que formulado na petição inicial, conforme se apurar em liquidação de sentença; e II – determinar o retorno dos autos ao Tribunal de origem a fim de que prossiga no exame do recurso ordinário do reclamante (indenização por danos morais e honorários advocatícios sucumbenciais), como entender de direito. Custas, em reversão, pela reclamada, no importe de R\$ 1.000,00 (hum mil reais), calculadas sobre o valor de R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais). Juros de mora e correção monetária nos termos da tese fixada pelo Supremo Tribunal Federal na ADC 58, incidindo a taxa SELIC, a partir do ajuizamento da ação.

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, conhecer do recurso de revista, por violação aos arts. 3º, III, da Constituição da República e 1º da Lei 9.029/1995 e, no mérito, dar-lhe provimento para a) declarar nula a dispensa e condenar a reclamada ao pagamento de indenização correspondente ao dobro da remuneração relativa ao período compreendido entre a data da dispensa e a presente decisão, na forma do art. 4º, II, da Lei 9.029/1995, nos termos em que formulado na petição inicial, conforme se apurar em liquidação de sentença; e b) determinar o retorno dos autos ao Tribunal de origem a fim de que prossiga no exame do recurso ordinário do reclamante (indenização por danos morais e honorários advocatícios sucumbenciais), como entender de direito. Custas, em reversão, pela reclamada, no importe de R\$ 1.000,00 (hum mil reais), calculadas sobre o valor de R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais). Juros de mora e correção monetária nos termos da tese fixada pelo Supremo Tribunal Federal na ADC 58, incidindo a taxa SELIC, a partir do ajuizamento da ação.

Brasília, 13 de agosto de 2025.

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

ALBERTO BASTOS BALAZEIRO
Ministro Relator

Firmado por assinatura digital em 14/08/2025 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.