



**PROCESSO Nº TST-Ag-ARR-21064-63.2016.5.04.0812**

**ACÓRDÃO**  
**(3ª Turma)**  
**GMMGD/rmc/ef**

**A)AGRAVO DO RECLAMANTE. RECURSO DE REVISTA. 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. REINTEGRAÇÃO. LIMITES TEMPORAIS.**

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. A pretensão recursal obreira, no sentido de não aplicar a Súmula 28 do TST, encontra-se preclusa, uma vez que o Reclamante-Agravante, ao interpor recurso ordinário contra a sentença, não impugnou o critério temporal determinado pelo Juiz de Primeiro Grau, a saber, a Súmula 28 do TST, que dispõe que *"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"*. As vias recursais extraordinárias para os tribunais superiores (STF, STJ, TST) não traduzem terceiro grau de jurisdição; existem para assegurar a imperatividade da ordem jurídica constitucional e federal, visando à uniformização jurisprudencial na Federação. Por isso seu acesso é notoriamente restrito, não permitindo cognição ampla. 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 insuscetível de reforma ou reconsideração. **Agravo do Reclamante desprovido.**



**PROCESSO Nº TST-Ag-ARR-21064-63.2016.5.04.0812**

**B) AGRAVO DA RECLAMADA. 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

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico <http://www.tst.jus.br/validador> sob código 100537FD26A58AF63B.



**PROCESSO Nº TST-Ag-ARR-21064-63.2016.5.04.0812**

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." 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. 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



**PROCESSO Nº TST-Ag-ARR-21064-63.2016.5.04.0812**

e 932, IV, "a", do CPC/2015), razão pela qual é insuscetível de reforma ou reconsideração.  
**Agravo da Reclamada desprovido.**

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Agravo em Recurso de Revista com Agravo nº **TST-Ag-ARR-21064-63.2016.5.04.0812**, em que são Agravantes e Agravados **COMPANHIA ESTADUAL DE DISTRIBUIÇÃO DE ENERGIA ELÉTRICA - CEEE-D e NERILEI FREITAS LEITE**.

Insurgem-se as Partes Agravantes contra a decisão monocrática que, com fundamento no art. 932, III e IV, do CPC/2015 (art. 557, *caput*, do CPC/1973), deu provimento ao recurso de revista obreiro.

Nas razões dos agravos, as Partes Agravantes pugnam pelo provimento dos agravos.

Foi concedida vista à Parte Agravada para se manifestar no prazo de 8 (oito) dias, em razão do art. 1.021, § 2º, do CPC/2015, c/c art. 3º, XXIX, da IN 39/TST.

**PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI Nº 13.467/2017.**

É o relatório.

**V O T O**

Tratando-se de recurso interposto em processo iniciado anteriormente à vigência das alterações promovidas pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, e considerando que as relações jurídicas materiais e processuais produziram amplos efeitos sob a normatividade anterior, as matérias serão analisadas com observância das normas então vigentes, em respeito ao princípio da segurança jurídica, assegurando-se a estabilidade das relações já consolidadas (arts. 5º, XXXVI, da CF; 6º da LINDB; 912 da CLT; 14 do CPC/2015; e 1º da IN nº 41 de 2018 do TST).

**A)AGRAVO DO RECLAMANTE**

**I) CONHECIMENTO**

Atendidos todos os pressupostos recursais, **CONHEÇO** do apelo.



**PROCESSO Nº TST-Ag-ARR-21064-63.2016.5.04.0812**

**II) DELIMITAÇÃO RECURSAL**

Verifica-se que a Parte Agravante não renova a sua insurgência quanto ao tema "preliminar de nulidade por negativa de prestação jurisdicional - não configuração". Portanto, a análise do agravo está adstrita às demais matérias, em observância ao princípio da delimitação recursal.

**III) MÉRITO**

**DISPENSA BASEADA EM CRITÉRIO DE APOSENTADORIA E APTIDÃO PARA A APOSENTADORIA. CEEE-D. REINTEGRAÇÃO. LIMITES TEMPORAIS**

A decisão agravada foi proferida nos seguintes termos:

(...)

**B) RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE**

O primeiro juízo de admissibilidade do recurso de revista, ao exame do tema "nulidade da dispensa", deu-lhe seguimento.

Por medida de economia processual, reporto-me à leitura do acórdão recorrido, acima transcrito.

A Parte, em suas razões recursais, pugna pela reforma do julgado.  
Com razão.

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 para 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.



## **PROCESSO Nº TST-Ag-ARR-21064-63.2016.5.04.0812**

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."

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.

Nesse sentido, inclusive, tem sido decidido nesta Corte Superior, conforme julgados envolvendo idêntica parte Reclamada:

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



## **PROCESSO Nº TST-Ag-ARR-21064-63.2016.5.04.0812**

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 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, 6ª Turma, Relator Ministro Lelio Bentes Correa, DEJT 25/02/2022).

"AGRAVO 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 preenchiam 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 Claudio Mascarenhas Brandao, DEJT 26/08/2022).

"RECURSO DE REVISTA COM AGRAVO. I - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.467/2017. NULIDADE DO V. ACÓRDÃO REGIONAL POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. NÃO CONFIGURAÇÃO. Diversamente do que se alega nas razões recursais, o col. Tribunal Regional apresentou solução devidamente fundamentada em relação ao tema "dispensa discriminatória. Critério idade/tempo de contribuição". Atendido o dever de motivação das decisões judiciais, não há que se falar em ofensa ao art. 93, IX, da CR. Agravo de instrumento conhecido e desprovido. 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



## PROCESSO Nº TST-Ag-ARR-21064-63.2016.5.04.0812

necessária redução dos custos com a folha de pagamento, dada a precária situação financeira da empresa. Registrou 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 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." 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, 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. 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 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. 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,



**PROCESSO Nº TST-Ag-ARR-21064-63.2016.5.04.0812**

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 Agra Belmonte, DEJT 16/11/2022).

Em casos semelhantes, envolvendo o Banco Banestes, citem-se os seguintes julgados da SBDI-1/TST:

"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 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



## **PROCESSO Nº TST-Ag-ARR-21064-63.2016.5.04.0812**

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. 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).

Em igual sentido, decisões proferidas em sede de mandado de segurança 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 PRESSUPOSTOS DO ARTIGO 300 DO NCPC. Hipótese em que o Tribunal**



## PROCESSO Nº TST-Ag-ARR-21064-63.2016.5.04.0812

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



**PROCESSO Nº TST-Ag-ARR-21064-63.2016.5.04.0812**

recorrente. Recurso ordinário conhecido e não provido. (TST, SbDI-II, Processo nº RO - 21292-15.2017.5.04.0000, Relatora Ministra Maria Helena Mallmann, DEJT de 10/08/2018)

RECURSO ORDINÁRIO EM MANDADO DE SEGURANÇA. ATO COATOR PRATICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.105/2015. ATO DE MAGISTRADO QUE DEFERE 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. Acórdão 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 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 que defere o pedido de tutela antecipada objetivando a reintegração no emprego. 6. Ressalva de entendimento. 7. Recurso ordinário conhecido e desprovido. (RO - 20540-43.2017.5.04.0000 , Relator Ministro: Alexandre Luiz Ramos, Data de Julgamento: 28/08/2018, Subseção II Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 31/08/2018)

Segundo posto no voto vencido, acima transcrito:

(...) é fato incontroverso que a reclamada promoveu a dispensa de um grupo de empregados que já se encontravam aposentados voluntariamente (e optaram em permanecer em atividade na companhia) e de empregados que já implementaram os requisitos para a jubilação (e se mantém em atividade na companhia). A reclamante está inserida nesse grupo de dispensados, em razão de já ter implementado os requisitos para obter a aposentadoria.

Entendo que o critério implícito adotado pela reclamada para levar a efeito a dispensa dos empregados, no caso, é a idade, pois todos os que preenchem o requisito estabelecido pela reclamada já possuem tempo de serviço significativo. Essa situação deixa transparecer o tratamento discriminatório dispensado a um grupo de empregados, se comparados com o conjunto de empregados da reclamada, sem uma razão válida.

Por fim, a alegada crise financeira não justifica a adoção de critério discriminatório para a despedida.

Pede-se vênia para transcrever trecho de acórdão de lavra do Ministro Alexandre Agra Belmonte, integrante da Oitava Turma desta Corte Superior, que, em hipótese idêntica à presente, reconheceu que:



### **PROCESSO Nº TST-Ag-ARR-21064-63.2016.5.04.0812**

"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. Sendo 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 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 cancelado 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". RRAg - 20381-32.2016.5.04.0131 – TST - 8ª Turma - Julgamento: 09/11/2022 Publicação: 16/11/2022.

Pelo exposto, com base no art. 932, III e IV, do CPC/2015 (art. 557, caput, do CPC/1973), CONHEÇO do recurso de revista do Reclamante, por violação dos arts. 1º, III, da CF e 1º da Lei 9.029/1995, para restabelecer a sentença quanto à nulidade da dispensa e condenação da "reclamada a pagar ao reclamante indenização correspondente ao dobro da remuneração devida, incluindo-se no cálculo todas as parcelas de natureza salarial e remuneratórias, bem como as vantagens do cargo que ocupava a autora, inclusive bônus alimentação e custeio parcial do Plano de Saúde, nos mesmos moldes praticados à época da dispensa nula, desde a data da despedida (28.03.2016)", observada a Súmula 28/TST, além dos danos morais fixados, determinando-se o retorno dos autos ao Tribunal Regional de origem, a fim de que prossiga no exame dos demais temas veiculados nos recursos ordinários interpostos por ambas as partes, como entender de direito. Custas em reversão, pela Reclamada.

Nas razões do agravo, a Parte Agravante pugna pelo provimento do agravo de instrumento. Alega que *"o que determina o art. 4º, I e II, da Lei 9.029/1995, ao disciplinar que a remuneração em dobro, à título indenizatório, é categórico ao determinar que deve abranger todo o período de afastamento, enquanto que, no caso, se observada a limitação temporal contida na Súmula nº 28/TST, o Reclamante perceberá indenização correspondente a apenas uma parte do período em que ficou afastado, ou seja, relativa a essa data de prolação da sentença. O Reclamante, portanto, entende que a exegese mais adequada dos dispositivos legais é a de que o limite deve corresponder, efetivamente, ao período de afastamento, o qual, nos termos da lei, é a data do trânsito em julgado da presente demanda"* e *"o ora Agravante requesta o provimento do presente agravo interno, a fim de que a indenização material seja deferida por todo período de afastamento, isto é, computando-se as remunerações devidas desde a despedida discriminatória do trabalhador até o efetivo trânsito em julgado da presente demanda"*.

Sem razão, contudo.

Como visto, a decisão ora agravada deu provimento ao recurso de revista do Reclamante-Agravante para restabelecer a sentença quanto à nulidade da dispensa e condenação da "reclamada a pagar ao reclamante indenização correspondente ao dobro da



**PROCESSO Nº TST-Ag-ARR-21064-63.2016.5.04.0812**

*remuneração devida, incluindo-se no cálculo todas as parcelas de natureza salarial e remuneratórias, bem como as vantagens do cargo que ocupava a autora, inclusive bônus alimentação e custeio parcial do Plano de Saúde, nos mesmos moldes praticados à época da dispensa nula, desde a data da despedida (28.03.2016)", observada a Súmula 28/TST.*

Registre-se, ainda, que a pretensão recursal obreira, no sentido de não aplicar a Súmula 28 do TST, encontra-se preclusa, uma vez que o Reclamante-Agravante, ao interpor recurso ordinário contra a sentença, não impugnou o critério temporal determinado pelo Juiz de Primeiro Grau, a saber, a Súmula 28 do TST, que dispõe que "*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*".

Por fim, as vias recursais extraordinárias para os tribunais superiores (STF, STJ, TST) não traduzem terceiro grau de jurisdição; existem para assegurar a imperatividade da ordem jurídica constitucional e federal, visando à uniformização jurisprudencial na Federação. Por isso seu acesso é notoriamente restrito, não permitindo cognição ampla.

Tratando-se, portanto, de decisão proferida em estrita observância às normas processuais (art. 557, *caput*, do CPC/1973; arts. 14 e 932, IV, "a", do CPC/2015), é insuscetível de reforma ou reconsideração.

Ante o exposto, **NEGO PROVIMENTO** ao agravo do Reclamante.

**B) AGRAVO DA RECLAMADA**

**I) CONHECIMENTO**

Atendidos todos os pressupostos recursais, **CONHEÇO** do apelo.

**II) MÉRITO**

**DISPENSA BASEADA EM CRITÉRIO DE APOSENTADORIA E APTIDÃO PARA A APOSENTADORIA. CEEE-D. REINTEGRAÇÃO**

A Parte Agravante pugna pela reforma do julgado. Sustenta, em síntese, que "*o fato de a demissão atingir empregados que se encontravam aposentados ou*



**PROCESSO Nº TST-Ag-ARR-21064-63.2016.5.04.0812**

*com os requisitos para a aposentadoria preenchidos, caso da parte recorrida, apenas demonstra a preocupação da insurgente em dar efetividade ao cunho social do emprego, não se configurando, portanto, prática discriminatória prevista na Lei nº 9.029/95".*

Sem razão.

Conforme se denota da parte destacada da decisão ora agravada, 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.*"



**PROCESSO Nº TST-Ag-ARR-21064-63.2016.5.04.0812**

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.*"

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.

Nesse sentido, inclusive, tem sido decidido nesta Corte Superior, conforme julgados envolvendo idêntica parte Reclamada:

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,



**PROCESSO Nº TST-Ag-ARR-21064-63.2016.5.04.0812**

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 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, 6ª Turma, Relator Ministro Lelio Bentes Correa, DEJT 25/02/2022).

"AGRAVO 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 preenchiam 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 Claudio Mascarenhas Brandao, DEJT 26/08/2022).

"RECURSO DE REVISTA COM AGRAVO. I - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.467/2017. NULIDADE DO V. ACÓRDÃO REGIONAL POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. NÃO CONFIGURAÇÃO. Diversamente do que se alega nas razões recursais, o col. Tribunal Regional apresentou solução devidamente fundamentada em relação ao tema "dispensa discriminatória. Critério idade/tempo de contribuição". Atendido o dever de motivação das decisões judiciais, não há que se falar em ofensa ao art. 93, IX, da CR. Agravo de instrumento conhecido e desprovido. 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. Registrou 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 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



**PROCESSO Nº TST-Ag-ARR-21064-63.2016.5.04.0812**

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 encontra 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, 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. 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 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. 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 Agra Belmonte, DEJT 16/11/2022).

Em casos semelhantes, envolvendo o Banco Banestes, cite-se os seguintes julgados da SBDI-1/TST:



**PROCESSO Nº TST-Ag-ARR-21064-63.2016.5.04.0812**

"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 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



### **PROCESSO Nº TST-Ag-ARR-21064-63.2016.5.04.0812**

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. 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).

Em igual sentido, decisões proferidas em sede de mandado de segurança 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 PRESSUPOSTOS DO ARTIGO 300 DO NCPC. Hipótese em que o Tribunal Regional concedeu a segurança para determinar a reintegração da ora recorrida até



### **PROCESSO Nº TST-Ag-ARR-21064-63.2016.5.04.0812**

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. (TST, SbdI-II, Processo nº



**PROCESSO Nº TST-Ag-ARR-21064-63.2016.5.04.0812**

RO - 21292-15.2017.5.04.0000, Relatora Ministra Maria Helena Mallmann, DEJT de 10/08/2018)

RECURSO ORDINÁRIO EM MANDADO DE SEGURANÇA. ATO COATOR PRATICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.105/2015. ATO DE MAGISTRADO QUE DEFERE 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. Acórdão 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 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 que defere o pedido de tutela antecipada objetivando a reintegração no emprego. 6. Ressalva de entendimento. 7. Recurso ordinário conhecido e desprovido. (RO - 20540-43.2017.5.04.0000 , Relator Ministro: Alexandre Luiz Ramos, Data de Julgamento: 28/08/2018, Subseção II Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 31/08/2018)

Segundo posto no voto vencido, acima transcrito:

*(...) é fato incontroverso que a reclamada promoveu a dispensa de um grupo de empregados que já se encontravam aposentados voluntariamente (e optaram em permanecer em atividade na companhia) e de empregados que já implementaram os requisitos para a jubilação (e se mantêm em atividade na companhia). A reclamante está inserida nesse grupo de dispensados, em razão de já ter implementado os requisitos para obter a aposentadoria.*

*Entendo que o critério implícito adotado pela reclamada para levar a efeito a dispensa dos empregados, no caso, é a idade, pois todos os que preenchem o requisito estabelecido pela reclamada já possuem tempo de serviço significativo. Essa situação deixa transparecer o tratamento discriminatório dispensado a um grupo de empregados, se comparados com o conjunto de empregados da reclamada, sem uma razão válida.*



**PROCESSO Nº TST-Ag-ARR-21064-63.2016.5.04.0812**

*Por fim, a alegada crise financeira não justifica a adoção de critério discriminatório para a despedida.*

Pede-se vênia para transcrever trecho de acórdão de lavra do Ministro Alexandre Agra Belmonte, integrante da Oitava Turma desta Corte Superior, que, em hipótese idêntica à presente, reconheceu que:

*"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. Sendo 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 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". RRAg - 20381-32.2016.5.04.0131 – TST - 8ª Turma - Julgamento: 09/11/2022 Publicação: 16/11/2022.*

Por fim, as vias recursais extraordinárias para os tribunais superiores (STF, STJ, TST) não traduzem terceiro grau de jurisdição; existem para assegurar a imperatividade da ordem jurídica constitucional e federal, visando à uniformização jurisprudencial na Federação. Por isso seu acesso é notoriamente restrito, não permitindo cognição ampla.

Tratando-se, portanto, de decisão proferida em estrita observância às normas processuais (art. 557, *caput*, do CPC/1973; arts. 14 e 932, IV, "a", do CPC/2015), é insuscetível de reforma ou reconsideração.

Ante o exposto, **NEGO PROVIMENTO** ao agravo da Reclamada.

**ISTO POSTO**

**ACORDAM** os Ministros da Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho, à unanimidade, negar provimento aos agravos.

Brasília, 7 de junho de 2023.



**PROCESSO Nº TST-Ag-ARR-21064-63.2016.5.04.0812**

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

**MAURICIO GODINHO DELGADO**  
Ministro Relator

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico <http://www.tst.jus.br/validador> sob código 100537FD26A58AF63B.