PROCESSO Nº TST-Emb-ED-RRAg - 100339-71.2018.5.01.0037

A C Ó R D Ã O
Subseção I Especializada em Dissídios Individuais
GMACC/gm/mda

RECURSO DE EMBARGOS. DISPENSA DE EMPREGADOS APOSENTADOS OU COM DIREITO A APOSENTADORIA. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA EM RAZÃO DO CRITÉRIO ETÁRIO. Discute-se a caracterização ou não de comportamento empresarial discriminatório a partir de ato de desligamento massivo de empregados já aposentados ou com requisitos já atendidos para obtenção de aposentadoria, com base em necessidade de reestruturação da empresa. O Tribunal Regional dera provimento ao recurso ordinário, para declarar a nulidade dos atos administrativos de dispensa massiva de duzentos e doze empregados da Casa da Moeda do Brasil. Reconheceu que houve dispensa discriminatória por idade mediante confissão da reclamada que selecionou os trabalhadores com base no critério de estarem aposentados ou em condições de obter aposentadoria, determinando a reintegração imediata de todos os empregados dispensados inclusive em sede de tutela de evidência com pagamento integral dos salários do período de afastamento. A Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por maioria, concluiu que não houve discriminação por critério etário, uma vez que o desligamento dos empregados aposentados ou com direito à aposentadoria decorreu de plano de reestruturação financeira diante de grave crise econômica da empresa, com redução de faturamento de bilhões, prejuízo líquido e adoção prévia de múltiplas medidas de corte de custos, como PDV voluntário, restrição de horas extras, redução de estagiários, reajuste zero e criação de diretoria de inovação. Destacou que o critério priorizou menor impacto social, já que esses empregados contavam com proventos previdenciários e complementares, ao contrário dos demais, de modo que a aposentadoria foi elemento circunstancial, não exclusivo, e a medida observou isonomia real ao tratar situações pessoais distintas, sem viés discriminatório. Contudo, esta Subseção, em caso semelhante aos dos presentes autos, no julgamento do processo E-RR-41700-02.2010.5.17.0003, Relator o Exmo. Ministro Márcio Eurico Vitral Amaro (acórdão publicado no DEJT de 06/05/2016), examinou a validade da Resolução n.º 698/2008 do Banco do Estado do Espírito Santo - BANESTES, mediante a qual a instituição bancária estabeleceu política que previa o desligamento automático e compulsório, a partir da data em que o empregado completasse 30 (trinta) anos de serviços efetivamente prestados ao banco, desde que tivesse também assegurada a condição de aposentado ou de elegibilidade à aposentadoria proporcional ou integral pela Previdência Social. Naquela oportunidade, concluiu esta Subseção pelo reconhecimento da dispensa discriminatória, sob o fundamento de que a dispensa sem justa causa estava fundamentada no critério "idade", decorrente da relação diretamente proporcional

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 10067D6AC14CEC1259.

existente entre idade e tempo de serviço, bem como entre tempo de contribuição e idade, sem que, naquela hipótese, houvesse sido demonstrada qualquer circunstância destinada a compensar a dispensa de empregados de maior idade. Na sequência a esse precedente, seguiram-se vários outros julgados deste Tribunal Superior. Nesse cenário, houve, por parte da embargada, absoluta indiferença à jurisprudência consolidada da SDC (quanto à necessidade de ouvir o sindicato nas dispensas massivas, com o endosso do STF ao julgar o Tema 638) e da SbDI-1 (acerca da impropriedade de eleger-se o trabalhador em condição de aposentar-se para ser dispensado, disfarçando-se assim uma discriminação etária). Recurso de embargos conhecido e provido.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de **Embargos em Embargos de Declaração em Recurso de Revista com Agravo** nº TST-**Emb-ED-RRAg - 100339-71.2018.5.01.0037**, em que é Embargante **SINDICATO NACIONAL DOS TRABALHADORES NA INDUSTRIA MOEDEIRA** e é Embargado(a) **CASA DA MOEDA DO BRASIL - CMB**.

A Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho conheceu e deu provimento ao recurso de revista interposto pela Casa da Moeda do Brasil para julgar improcedentes os pedidos, restabelecendo os termos da sentença.

Dessa decisão, SINDICATO NACIONAL DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA MOEDEIRA interpõe embargos à SbDI-1.

Juízo de admissibilidade do recurso de embargos efetivado na forma do disposto do artigo 93, VIII, do RITST, reconhecendo demonstrado divergência jurisprudencial.

Após intimação regular, CASA DA MOEDA DO BRASIL apresentou impugnação aos embargos.

Desnecessária a remessa dos autos à Procuradoria Geral do Trabalho, nos termos do artigo 95, § 2º, II, do Regimento Interno do Tribunal Superior do Trabalho.

É o relatório.

V O T O

1 – PRESSUPOSTOS EXTRÍNSECOS

Atendidos os pressupostos extrínsecos de admissibilidade quanto à tempestividade, à representação processual e ao preparo, examino os pressupostos específicos do recurso de embargos.

2 – PRESSUPOSTOS INTRÍNSECOS

DISPENSA DE EMPREGADOS APOSENTADOS OU COM DIREITO A APOSENTADORIA. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA EM RAZÃO DO CRITÉRIO ETÁRIO.

A Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho conheceu e deu provimento ao recurso de revista interposto pela Casa da Moeda do Brasil para restabelecer os termos da sentença, julgando improcedentes os pedidos de nulidade das dispensas, pois concluiu não ter havido discriminação por critério etário, uma vez que o desligamento dos empregados aposentados ou com direito à aposentadoria decorreu de plano de reestruturação financeira diante de grave crise econômica da empresa. Desse modo, a aposentadoria foi elemento circunstancial, não exclusivo, e a medida observou isonomia real ao tratar situações pessoais distintas, sem viés discriminatório.

Eis as razões de decidir, na fração de interesse:

Fundamentos do voto condutor da lavra do Relator originário, Excelentíssimo Senhor Ministro

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 10067D6AC14CEC1259.

Breno Medeiros, que na sessão de julgamento do dia 19/02/2025 votou pelo não provimento do agravo de instrumento do Sindicato Autor; pelo não provimento do agravo de instrumento da Ré quanto aos temas "preliminar de incompetência da justiça do trabalho", "preliminar de nulidade por julgamento extra petita", "honorários advocatícios de sucumbência. percentual arbitrado. limitação do art. 85, § 3º, do CPC"; pelo provimento do agravo de instrumento da Ré quanto ao tema "dispensa massiva - critério etário discriminatório"; e pelo não conhecimento dos recursos de revista das partes, tudo nos seguintes termos:

[...]

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DA CASA DA MOEDA DO BRASIL - CMB.

[...]

2 – MÉRITO

[...]

Ao exame.

O e. TRT consignou quanto ao tema:

> **Dispensa em massa e discriminação pela idade**
>
> **Trata-se de ação civil pública com pedido de reintegração de 212 empregados da Casa da Moeda do Brasil, pagamento de salários durante o período de afastamento, manutenção de plano de saúde sob o fundamento de que houve discriminação por idade no método de escolha dos trabalhadores dispensados, uma vez que foram apontados como elegíveis os maiores de 49 anos e, como público alvo, os maiores de 59 anos**.
>
> Narrou o sindicato ter recebido a notícia da dispensa em massa em 06/04/2018, por meio de ofício enviado pela ré (documento de id 84c0e34), que comunica grave situação econômica e sucessivas perdas de receitas e a decisão pela implementação de um plano de desligamento de empregados (PDE), sendo que o critério para a seleção dos empregados elegíveis à rescisão foi a idade, de maneira que seriam dispensados aqueles que já estejam aposentados e os que já tenham implementado as condições para obter o referido benefício previdenciário, sendo que as informações disponibilizadas foram tratadas no Processo administrativo nº 18750.000580/2018-55.
>
> Afirma ainda que houve violação ao artigo 477-A da CLT, pelo fato de se tratar de dispensa coletiva motivada sem autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação.
>
> **Vieram aos autos, com a inicial, o processo administrativo nº 18750.000580/2018-55, despacho do departamento de pessoas da CMB, documentos explicativos e notas explicativas às demonstrações contábeis (ids 84c0e34 até 310c5d9, que correspondem às páginas 46 a 554 dos autos).**
>
> **Em defesa (5f0424f), a ré sustenta que as rescisões foram realizadas em razão da necessidade de manutenção da sustentabilidade empresarial, fartamente comprovada no bojo do Processo Administrativo 18750.000580/2018-55, anexado aos autos pela Entidade Sindical. Afirma que no caso concreto, muito embora a maioria dos empregados demitidos tenham ingressado na CMB antes de 1988, sem, portanto, submissão ao concurso público, a empresa, em razão da necessidade de conferir segurança jurídica ao ato administrativo demissional, entendeu que deveria realizar a motivação indistintamente para todos os casos, sendo que a motivação utilizada para a redução do quadro de pessoal encontra-se detalhada no processo administrativo supramencionado, em especial nas notas lançadas no parecer do Departamento Financeiro e Contábil da CMB donde se extrai a absoluta inviabilidade de manutenção dos referidos contratos de trabalho, sob pena de gravíssimos prejuízos financeiros, não apenas para os demais empregados que dependem exclusivamente do emprego público na CMB para sobreviverem, como também para toda a cadeia produtiva e de serviços inseridas nos processos produtivos desta Empresa. Em relação à alegação de discriminação na dispensa, a reclamada rechaça os fundamentos de que as dispensas ocorreram em razão da idade, afirmando que os critérios foram objetivos, que o autor mistura trechos do Programa de desligamento de empregados (PDE) com o Plano de desligamento voluntário de 2017 (PDV) para confundir o juízo, pois o PDV de 2017 já foi finalizado e consumado sem impugnações do sindicato.**
>
> **Aduz ainda que o critério utilizado para a dispensa não foi a idade, mas sim, de forma objetiva, a possibilidade de subsistência dos empregados sem a renda proveniente de seu contrato com a CMB e que para a aferição do critério objetivo, considerou-se a existência de renda oficial proveniente do benefício previdenciário da aposentadoria ou a possibilidade imediata de solicitação do referido benefício pela regra constante no artigo 73-C da Lei 8.213/91, sendo que grande parte dos empregados dispensados realizaram, durante o contrato, a adesão ao plano de previdência complementar da reclamada, de modo que poderão contar ainda com a o recebimento de proventos complementares.**
>
> **Acrescenta que tal ajuste era verdadeiramente necessário, uma vez que a reclamada perdeu, de forma irreversível, a receita de 1,4 bilhão de reais, diante de sucessivas perdas de negócios, em especial, a partir da extinção da SICOBE, no ano de 2015. Por fim, justifica que seria mais prejudicial se as demissões recaíssem sobre empregados que não contassem com rendas de aposentadoria, pois ficariam com**

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 10067D6AC14CEC1259.

poucas oportunidades de recolocação no mercado, uma vez que são altamente especializados e não há outra casa da moeda no Brasil.

O mm. juízo de primeiro grau indeferiu a tutela em caráter liminar e, quanto ao mérito, prolatou a seguinte decisão:

[...]

Irresignada, a parte autora recorre, renovando os argumentos sobre a dispensa em massa, discriminação pela idade e dano moral coletivo, buscando a modificação da decisão.

A sentença merece reforma.

Inicialmente, cabe mencionar que o presente feito foi distribuído em 23/04/2018, data em que já estava vigendo a Lei nº 13.467/2017, também denominada Reforma Trabalhista, que inseriu novos dispositivos legais no capítulo V da CLT, intitulado "Da Rescisão". Um deles trata especificamente do caso em análise, que é 477-A, cujo teor passo a transcrever:

> "Art. 477-A. As dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas equiparam-se para todos os fins, não havendo necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação". (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Ainda que tal dispositivo venha sofrendo críticas no campo doutrinário, por não observar o princípio da Solução Negociada e o Princípio do Diálogo social, impende ressaltar que ainda não houve o julgamento da Ação direta de inconstitucionalidade nº 6142, que tem como objeto o artigo em comento.

Aliás, andou bem a Magistrada do Juízo de origem quando fundamentou que "(...) Não se atentou, contudo, para o fato de que nunca foi exigida a autorização do sindicato para a realização da dispensa coletiva, mas, sim, que a entidade sindical fosse informada quanto à intenção de realizá-la e os seus motivos, e que fosse instaurado um debate sobre possíveis soluções".

Neste ponto, importa trazer o que vem dizendo a Jurisprudência sobre o novo dispositivo e a necessidade de autorização prévia do sindicato. *In verbis:*

[...]

Ou seja, os Regionais que já tiverem a oportunidade de se manifestar sobre a questão posta, têm decidido que, numa interpretação conforme a Constituição, é necessário, que a empresa comunique a entidade sindical e busque critérios objetivos e efeitos menos danosos aos empregados dispensados, hipótese que se encaixa no caso em análise.

Nesse sentido tenho que não houve violação ao artigo 477-A da CLT.

No que se refere à dispensa coletiva em si, inicialmente destaco o processo administrativo de ID. 3d83b8e e seguintes juntado com a inicial pelo autor, que informa que em 08 de setembro de 2016, foi promulgada a EC nº 93, que definiu nova redação ao artigo 76 do ADCT, com efeitos a partir de 01/01/2019, incidindo sobre a Receita da Casa da Moeda do Brasil - CMB, proveniente de taxa de prestação de serviços decorrente da utilização de selos de controle e dos equipamento contadores de produção de Bebidas e Cigarros.

O montante de valor monetário retido em 2016 foi de cerca de R$ 550 milhões e em 2017, de 261 milhões, fato que vem impactando negativamente no fluxo de caixa da empresa. A situação foi agravada pela interrupção da prestação de serviços relativos ao SICOBE, que desobrigou os estabelecimentos industriais envasadores de bebidas de utilizarem o referido sistema, impactando negativamente a CMB em 2017, em face da perda de Receita Operacional, estimada de R$ 1,4 bilhão para o exercício; havendo ainda inadimplência no recebimento pelos Passaportes fornecidos ao DPF na ordem de R$ 39,3 milhões.

O referido documento noticia que em função da expressiva redução de faturamento, o resultado do exercício de 2017, registra um prejuízo líquido de R$ 117,5 milhões (contra um lucro líquido de R$ 60,2 milhões no exercício anterior), consignando uma lucratividade final de -12,3% (contra 2,5% do ano anterior), sendo que em virtude da disparidade apresentada, o Lucro Bruto Operacional totalizou R$ 261,9 milhões, o que representou uma redução de 51,2% comparativamente ao ano anterior, ao passo que as despesas operacionais se mantiveram estáveis em comparação com o exercício anterior, totalizando R$ 451 milhões, o que representa 47,1% da Receita Líquida do exercício.

No id 3d83b8e - Pág. 5 se verificam as ações implementadas decorrentes do desbalanceamento entre recebimentos e desembolsos no decorrer do exercício de 2017, como forma de mitigar riscos financeiros relacionados a obrigações fiscais, tributárias, trabalhistas e sociais.

No capítulo conclusivo do parecer, foram recomendadas diversas atitudes visando adequar a situação financeira da reclamada (id 3d83b8e - Pág. 10), in verbis:

[...]

Exposta a situação financeira da ré e os procedimentos adotados para reverter o quadro financeiro, o Parecer 001/2018, que pertence ao processo administrativo aborda o tema acerca da necessidade de dispensar empregados sem justa causa (id

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 10067D6AC14CEC1259.

4d1ceed - Pág. 45)

No que se refere ao critério utilizado para dispensa dos empregados, destaco os trechos a seguir (4d1ceed - Pág. 48)

[...]

No id 314c66f, a reclamada traz correções de erros materiais na defesa e se manifesta sobre a manutenção do plano de saúde para os empregados demitidos nos seguintes termos:

[...]

Ao se manifestar, (id 0741e26), o MPT entendeu que a reclamada foi confessa em relação à dispensa discriminatória, razão pela qual requer a reintegração dos 212 empregados, pleiteia a nulidade da dispensa coletiva, com o ressarcimento integral de todo o período de afastamento, inclusive em sede de tutela de evidência ou urgência, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente e acrescidas de juros legais e, de forma sucessiva, requer o reconhecimento da nulidade da dispensa coletiva por ausência de negociação prévia com o sindicato dos trabalhadores, nulidade da motivação sobre as demissões e por fim, pede a reparação do dano jurídico social por meio da condenação da ré no pagamento de indenização por dano moral coletivo.

Importa fazer a transcrição dos principais trechos do referido parecer Ministerial de id 0741e26:

"2.DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. A reclamada confessou nas manifestações protocoladas e na contestação que utilizou-se de motivos discriminatórios (tanto por motivo de idade quanto por motivo de doença) para dispensar coletivamente 212 trabalhadores, senão vejamos:

[...]

A reclamada se manifestou sobre o parecer do Ministério Público, alegando que o teria inovado na lide e que não há elementos concretos que Parquet comprovem a tese da discriminação, todavia, confirma que parte dos empregados eram portadores de doenças.

Importa destacar trecho da impugnação à manifestação do MPT, feita pela reclamada no id 7f954ae:

[...]

Diante dos elementos colhidos no processo administrativo nº 18750.000580/2018-55, juntado pelo autor e fazendo o contraponto com o parecer do MPT, entendo que houve a confissão da reclamada com relação à dispensa discriminatória, não havendo que se reconhecer, portanto, qualquer validade à motivação utilizada pela reclamada para demitir 212 empregados, devendo ser declarada a nulidade dos atos administrativos praticados pela ré, de modo que todos estes obreiros sejam reintegrados aos quadros da empresa, inclusive em sede de tutela de evidência, com o ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente e acrescidas de juros legais, conforme prevê o artigo 4º, I da Lei 9.029/95.

Dou provimento.

Em sede de embargos declaratórios, consignou-se ainda:

[...]

Levando em consideração as singularidades do caso em exame, que versa sobre *"ação civil pública com pedido de reintegração de 212 empregados da Casa da Moeda do Brasil, pagamento de salários durante o período de afastamento, manutenção de plano de saúde sob o fundamento de que houve discriminação por idade no método de escolha dos trabalhadores dispensados*", resta configurada a **transcendência jurídica** da matéria, apta a viabilizar o debate travado em torno da interpretação e alcance do art. 477 da CLT, razão pela qual **dou provimento** ao agravo de instrumento para, convertendo-o em recurso de revista, determinar a reautuação do processo e a publicação de nova pauta de julgamento (RITST, art. 122).

[...]

Todavia, prevaleceu a divergência por mim apresentada na sessão de julgamento do dia 19/02/2024, no sentido de dar provimento ao recurso de revista da Reclamada, do seguinte teor:

RECURSO DE REVISTA DA CASA DA MOEDA DO BRASIL - CMB

DISPENSA MASSIVA DE EMPREGADOS APOSENTADOS OU COM DIREITO A APOSENTADORIA. PLANO DE REESTRUTURAÇÃO FINANCEIRA DA CASA DA MOEDA DO BRASIL. AUSÊNCIA DE DISCRIMINAÇÃO. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA

A discussão posta nos autos está centrada na definição da presença ou não de comportamento empresarial discriminatório, envolvendo o ato de desligamento massivo de empregados já aposentados ou com requisitos já atendidos para obtenção de aposentadoria, com base em necessidade de reestruturação da empresa.

Na esteira dos fundamentos constantes do r. voto condutor, entende o i. Relator, em síntese, que está caracterizada a prática de dispensa discriminatória em razão da idade, porquanto a

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 10067D6AC14CEC1259.

empresa levou em consideração situação pessoal de alguns empregados em detrimento da utilização de critérios técnicos efetivamente voltados para os objetivos de redução de custos e reestruturação econômica.

Embora a adoção exclusiva do critério etário encerre, de fato, nítido viés discriminatório, que não passa pelos crivos constitucional, legal e jurisprudencial, é fato que a situação dos autos sugere um panorama fático diverso, com consequências jurídicas distintas.

Foi destacado com relevo na sentença transcrita no acórdão regional que anosantes da adoção das medidas que resultaram na dispensa dos empregados arrolados, a Reclamada propôs a adesão voluntária dos empregados à demissão, com o intuito de democratizar o processo, bem assim adotou diversas iniciativas de redução de custos, tais como: a) prospecção de novos negócios; b) restrição para realização de horas extras; c) redução do quadro de estagiários; d) revisão do normativo, a fim de facilitar a concessão de licenças sem remuneração; e) possibilidade de demissão consensual; f) política de reajuste zero; g) criou a Diretoria de Inovação de Mercado com metas arrojadas para acelerar o faturamento, dentre outras; h) O balanço patrimonial foi submetido à análise de auditoria independente, sendo a ré submetida ao controle externo pelo TCU.

Constou, ainda, que a empresa demandada, em razão de imperiosa necessidade de reestruturação, buscou a conciliação, promoveu prévia discussão com os atores sociais, demonstrando o claro propósito de minimizar o impacto social das dispensas que seriam processadas.

O juiz sentenciante destacou que *"O critério de idade não foi o único adotado na escolha dos empregados a serem dispensados, tendo sido considerado ainda o preenchimento concomitante dos requisitos da aposentadoria por tempo de contribuição, menos desvantajosa que a aposentadoria por idade, bem como a remuneração e cargo desempenhado..."* (sic, fl. 2560 e 2563).

Pois bem.

O conceito de discriminação em matéria de emprego e profissão pode ser colhido nas disposições do art. 1º da Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho - OIT, do seguinte teor:

> Art. 1º - Para fins da presente convenção, o termo "discriminação" compreende:
> a) Toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;
> b) Qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão, que poderá ser especificada pelo Membro Interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados. (...).

Como afirma o Professor e Ministro Maurício Godinho Delgado ao estabelecer um paralelo entre os princípios da isonomia e da não-discriminação:

[...]

A dispensa coletiva, em particular, é a rescisão simultânea por motivo único, de uma pluralidade de contratos de trabalho numa empresa, sem substituição dos empregados dispensados (GOMES, 1974, p. 577).

Discorrendo sobre o tema, o Magistrado Gustavo Carvalho Chehab leciona:

[...]

Sob a ótica do valor social do trabalho e da valorização do pleno emprego, consagrados como princípios constitucionais do Estado Democrático de Direito e da ordem econômica (CF/art. 193), enquanto garantia de que o trabalhador alcance o mínimo existencial como expressão de desenvolvimento e liberdade por meio do trabalho, a dispensa massiva há mesmo de se processar com cautelas, como decidiu o STF no Tema 638 da Tabela de Repercussão Geral.

No caso presente, contudo, as premissas postas no acórdão regional, assentadas em fatos incontroversos, atestam o cenário de crise financeira vivida pela instituição reclamada, com a eleição de sucessivos critérios de racionalização dos custos da gestão e do quadro de pessoal da empresa. Dentre esses critérios, optou-se pela dispensa de empregados já aposentados e empregados com direito adquirido à aposentadoria, ou seja, empregados que completaram o tempo de contribuição para o fundo de previdência privada e que não teriam prejuízo expressivo, porquanto suas fontes de renda estariam garantidas.

Por óbvio, tais trabalhadores não estavam na mesma condição que os demais, pois, ainda não aposentados ou por não preencherem os requisitos correspondentes, sofreriam maiores danos em razão da perda de seus empregos.

Ainda se mostra absolutamente relevante a circunstância anotada na sentença, no sentido de que havia imperiosa necessidade de reorganização financeira da ré, conforme balanço patrimonial de 2017, divulgado por meio do Diário Oficial (ID. e46bd2f), que noticia a brusca diminuição do ativo circulante e dos serviços executados a faturar, em relação ao fechamento de 2016.

Ressalta-se que o balanço patrimonial foi submetido à análise de auditoria independente, bem assim que a Casa da Moeda é submetida ao controle externo pelo TCU.

Aflora dos autos, também, que a empresa pretendeu com a eleição desses critérios, não a discriminação pela faixa etária, mas, sim a proteção da coletividade dos empregados, adotando, do ponto de vista macro-coletivo, o distintivo que menos dano social repercutisse no ambiente laboral.

A aposentadoria integra o rol de direitos sociais trabalhistas (art. 7º, XXIV) e representa o reconhecimento de uma longa jornada dedicada à atividade produtiva. A partir da sua concessão, o trabalhador passa a receber proventos da Autarquia Previdenciária, aos quais se somam, quando

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 10067D6AC14CEC1259.

persiste vinculado ao mercado de trabalho, a remuneração e demais vantagens devidas aos integrantes de sua categoria profissional.

Os critérios adotados pela empresa, nessa linha de raciocínio, apenas buscaram minimizar o dano social imposto ao conjunto de trabalhadores da empresa, submetidos a diferentes condições pessoais.

A situação debatida nesses autos traz à memória a disciplina do art. 8ºda CLT, segundo a qual "As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por eqüidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público."

Esses empregados jubilados, portanto, já mantem uma fonte de renda adicional e necessária à própria subsistência, diferentemente daqueles trabalhadores que, sem condições de aposentação, perderiam as condições de provisão de suas necessidades básicas, caso dispensados.

Significa dizer que a política de desligamento da empresa observou o conjunto de empregados, ponderando as respectivas circunstâncias pessoais e elegendo o critério que menor dano causaria a todos esses empregados.

Não há, portanto, que se cogitar de discriminação por idade, ainda que a condição pessoal favorável - a aposentadoria com proventos complementados ou a possibilidade de sua obtenção - resulte do preenchimento de requisitos específicos, entre os quais o tempo de serviço e de contribuição, figurando a questão etária, na situação concreta, elemento meramente circunstancial.

Sob o ponto de vista jurídico, há de se recordar que o princípio da isonomia veda a concessão de tratamento diferenciado a pessoas que se encontram em idênticas posições jurídicas, mas também impõe que se adote comportamento diverso em relação àqueles que ostentam condições pessoais distintas.

Distinções justificáveis por critérios objetivos, portanto, são plenamente admissíveis, até porque "Se há uma razão suficiente para impor um tratamento desigual, então um tratamento desigual impõe-se." (ALEXY, Robert. Teoría de los derechos fundamentales. Madrid: Centro de Estudios Constitucionales, 1993, p. 397).

Há, portanto, uma dupla dimensão nesse postulado, uma negativa e outra positiva e os casos concretos que lançam desafios ao princípio isonômico e antidiscriminatório devem ser sindicados a partir da análise objetiva das circunstâncias e critérios adotados. A justificativa para o tratamento diferenciado, nesses casos, há de revelar - e convencer - que a ausência da diferenciação questionada acabaria por afastar a própria igualdade real.

No caso presente, por óbvio, não se confundiriam as situações pessoais de trabalhadores lançados ao desemprego, uns com condições de manutenção de sua subsistência durante o período em que não alcançadas novas colocações no mercado de trabalho, outros desamparados, sem a mesma proteção social.

Cabe ressaltar, ainda, que a empresa poderia ter lançado mão de seu direito potestativo de dissolução contratual, sem buscar a negociação com os sindicatos profissionais, fazendo valer a sua vontade unilateral, o que não ocorreu, procedimento inclusive que se antecipou ao próprio dever ético previsto no Tema 638 da tabela de repercussão geral do STF.

Convém pontuar que foram resguardados os contratos dos empregados em condições de requerer aposentadoria proporcional, como também aquelas já aposentados por invalidez - acórdão à fl. 2763.

Seja como for, no caso dos autos, não se visualiza prática discriminatória no desligamento de empregados aposentados ou que completaram os requisitos para obter aposentação por idade, logicamente, posicionados em faixa etária mais elevada.

Relembro que há julgado recente da SDI-1 desta Corte, em que demonstrada a disponibilidade do direito e a validação desse critério, consagrando que "*Não há violação à igualdade de oportunidades ou de tratamento se a norma coletiva, ao criar um direito, exclui de sua incidência um grupo de trabalhadores com posição jurídica diversa, que justifica inclusive a finalidade do benefício concedido*." (E-ED-RR-382900-17.2008.5.12.0037, fls. 13/14).

É do seguinte teor a ementa do precedente referido:

> EMBARGOS REGIDOS PELA LEI Nº 11.496/2007 - PEDIDO DE REINTEGRAÇÃO - VALIDADE DE CLÁUSULA DE ACORDO COLETIVO DE TRABALHO - GARANTIA DE EMPREGO A TODOS AOS EMPREGADOS, EXCETO AOS APOSENTADOS - AUSÊNCIA DE DISCRIMINAÇÃO. 1. A controvérsia envolve a validade de cláusula de acordo coletivo de trabalho que prevê garantia de emprego contra dispensa imotivada a todos os empregados da empresa, exceto os aposentados. 2. A necessidade de valorizar a negociação coletiva é um desejo do constituinte, porquanto o art. 7º, XXVI, da Constituição da República estabelece como direito dos trabalhadores o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho. Assim, a intervenção do Judiciário para declarar a invalidade ou afastar a aplicação de norma coletiva ao caso concreto só deve ocorrer quando houver motivos jurídicos suficientes para tanto. 3. A exclusão contida na norma coletiva não viola o art. 5º, caput, da Constituição da República, visto que os empregados aposentados têm posição jurídica diversa em relação aos empregados não aposentados. 4. As repercussões da dispensa imotivada para o empregado aposentado são diversas em relação ao empregado não aposentado, o que justifica a exclusão da garantia estabelecida pela norma coletiva. Embargos conhecidos e desprovidos. (E-ED-RR-382900-17.2008.5.12.0037 - Redatora Designada: Min. Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, julgado em 17/10/2024). (g.n.).

Ad argumentadum, ressalto que as alegações do Sindicato-Autor lançadas da tribuna, no sentido de que, logo em seguida ao implemento das demissões, houve 68 admissões por processo

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 10067D6AC14CEC1259.

seletivo, além de outras 54 contratações temporárias não guardam ressonância com o quadro fático descrito no acórdão regional. Assim, a ausência de debate prévio na instância regional sobre tais questões atrai a incidência do óbice da Súmula 297/TST.

Por tudo quanto dito, constata-se que a atuação da Reclamada inseriu-se no poder de gestão do empregador, cuja liberdade de contratar e demitir encontra limites na função social do contrato, com a garantia da dignidade do trabalhador e em respeito aos princípios éticos e legais.

Ante o exposto, **CONHEÇO** do recurso de revista e, no mérito, **DOU-LHE PROVIMENTO** para julgar improcedentes os pedidos, restabelecendo os termos da sentença. (Grifos no original)

Os embargos de declaração opostos pelo sindicato autor foram acolhidos para prestar os seguintes esclarecimentos:

> [....]
> **2.2 PLANO DE REESTRUTURAÇÃO FINANCEIRA DA CASA DA MOEDA DO BRASIL. AUSÊNCIA DE DISCRIMINAÇÃO. INOCORRÊNCIA DE VÍCIOS.**
>
> O Embargante, no item II dos embargos declaratórios, sustenta, em síntese, a necessidade de aclarar o fundamento jurídico do conhecimento do recurso de revista interposto pela CMB, bem como "[...] *qual dos dois recursos de revista o douto acórdão está a se referir e conhecer, porque há DOIS apelos da Empresa nos autos*", postulando diversas declarações desta Turma a depender do caso.
>
> Confira-se:
>
> > *[...]*
> > *Se foi analisado e julgado o primeiro RR (Id 367217), há omissão em declarar que AQUELE exato apelo foi DESISTIDO por escrito pela Reclamada, de forma expressa e explícita, devendo o venerando acórdão declarar que a Empresa requereu POR TRÊS VEZES fosse o referido apelo RETIRADO dos autos, ou seja, fosse ele DESENTRANHADO, ou seja, posto fora dos autos, porque, por lógica, NÃO O DESEJAVA.*
> > *[...]*
> > *2.2.1. Feita essa declaração, para que todos tenham a informação completa, deve o venerando acórdão declarar que a interposição e a manutenção de recursos nos autos decorrem de VONTADE privativa das Partes, proibido até à parte adversa de rejeitar e resistir a essa vontade.*
> > *2.2.2. Nessa linha, deve declarar sobre a violação do art. 998, do CPC.*
> > *2.2.3. Na sequência, requer seja declarado que a Reclamada NÃO RATIFICOU aquele 1º RR, mas, por escrito, SOMENTE ratificou o seu 2º RR, ou seja, o apelo que ela entende deva ser o ÚNICO a permanecer nos autos.*
> > *Requer seja TRANSCRITO no douto acórdão o teor da PETIÇÃO/DECLARAÇÃO da Reclamada no qual ela RATIFICA apenas o 2º RR, deixando registro nos autos de que DESPREZA o 1º RR, cuja petição com o ID Num. 4e757a5, tem o seguinte teor (literal):*
> > *[...]*
> > *2.2.4. Requer seja fundamentado o conhecimento de recurso de revista que não foi ratificado pela Parte Recorrente, após a divulgação do acórdão em ED.*
> > *2.3. Se foi analisado e julgado o segundo RR (Id 3fbe704), requer seja declarado que o Juízo de Admissão NÃO aceitou o ajuizamento desse 2º RR e, pois, NÃO PROFERIU DECISÃO admissória em relação àquele 2º apelo.*
> > *2.3.1. Requer seja declarado que o Juízo de Admissão não aceitou a interposição do 2º RR e por dois fundamentos, a saber: (i) preclusão consumativa, e, (ii) unirrecorribilidade.*
> > *2.3.2. Requer seja declarado que no seu AIRR a Reclamada NÃO SE INVESTE contra aquela decisão de inaceitação de dupla interposição, a qual, pois, transitou em julgado, ou, pelo menos, HÁ PRECLUSÃO, na forma disposta na Instrução Normativa nº 40/TST.*
> > *De imediato, também fica requerida declaração quanto a violação do art. 5º, inciso XXXVI, da CF, e, art. 502, do CPC*." (fls. 3636/3638)
>
> Sustenta que "*a Reclamada NÃO IMPUGNOU A CONFISSÃO, mas, tão-somente, impugnou sua utilização ao argumento de que NÃO FOI SUSCITADA NA INICIAL*", de modo que o provimento do recurso, como ocorreu no caso, demandaria o reexame de fatos e provas (fl. 3639).
>
> Assevera que a SDI-1 deste Tribunal Superior, no tema, possui *'vasto e RECENTE conjunto de ACÓRDÃOS no mesmo sentido da decisão adotada pelo egrégio Regional Carioca, que, portanto, estava ajustada à jurisprudência uniforme, reiterada e atual*" (fls. 3641/3642).
>
> Transcreve o dispositivo em que prevista infração penal (Lei 410.714/2003 - Estatuto do Idoso) - e postula esclarecimento quanto à necessidade de remessa dos autos ao Ministério Público Federal.
>
> Aponta, ainda, violação de dispositivos de tratados e convenções internacionais que enumera.
>
> Por derradeiro, aduz a ocorrência de inconsistência fática no acordão, sendo necessário "*estabelecer a pura verdade quanto a esse aspecto, apenas para deixar registrado que, em correção, a Reclamada falhou ao não promover nenhum diálogo com o Sindicato sobre o tema do processo*" (fl. 3647).
>
> Requer o provimento jurisdicional para sanar os vícios apontados, com atribuição de efeito modificativo ao julgado.
>
> Ao exame.
>
> Consoante já registrado em linhas precedentes, os embargos de declaração subsumir-se-ão em casos de eventual omissão, contradição, obscuridade e erro material existente no julgado, bem como para rever manifesto equívoco no exame dos pressupostos extrínsecos de recurso (arts. 1022 do CPC/2015 e 897-A da CLT).
>
> Preliminarmente, é necessário sublinhar que o princípio da unirrecorribilidade impede que a parte interponha mais de um recurso contra a mesma decisão, circunstância que atrai a preclusão consumativa.
>
> Desse modo, esclareço ao Sindicato Embargante que o recurso de revista interposto às fls. 3009/ 3095 foi desconsiderado. Entretanto, e considerando que o conteúdo de ambos os recursos de

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 10067D6AC14CEC1259.

revista é idêntico, tal esclarecimento não reclama outras declarações desta Turma, nos termos requeridos pelo Sindicato Embargante, sobretudo porque inócuas as alegações.

Com efeito, consta do acórdão embargado:

> (...)
> No caso presente, contudo, as premissas postas no acórdão regional, assentadas em fatos incontroversos, atestam o cenário de crise financeira vivida pela instituição reclamada, com a eleição de sucessivos critérios de racionalização dos custos da gestão e do quadro de pessoal da empresa. Dentre esses critérios, optou-se pela dispensa de empregados já aposentados e empregados com direito adquirido à aposentadoria, ou seja, empregados que completaram o tempo de contribuição para o fundo de previdência privada e que não teriam prejuízo expressivo, porquanto suas fontes de renda estariam garantidas.
> Por óbvio, tais trabalhadores não estavam na mesma condição que os demais, pois, ainda não aposentados ou por não preencherem os requisitos correspondentes, sofreriam maiores danos em razão da perda de seus empregos.
> Ainda se mostra absolutamente relevante a circunstância anotada na sentença, no sentido de que havia imperiosa necessidade de reorganização financeira da ré, conforme balanço patrimonial de 2017, divulgado por meio do Diário Oficial (ID. e46bd2f), que noticia a brusca diminuição do ativo circulante e dos serviços executados a faturar, em relação ao fechamento de 2016.
> Ressalta-se que o balanço patrimonial foi submetido à análise de auditoria independente, bem assim que a Casa da Moeda é submetida ao controle externo pelo TCU.
> Aflora dos autos, também, que a empresa pretendeu com a eleição desses critérios, não a discriminação pela faixa etária, mas, sim a proteção da coletividade dos empregados, adotando, do ponto de vista macro-coletivo, o distintivo que menos dano social repercutisse no ambiente laboral.
> A aposentadoria integra o rol de direitos sociais trabalhistas (art. 7º, XXIV) e representa o reconhecimento de uma longa jornada dedicada à atividade produtiva. A partir da sua concessão, o trabalhador passa a receber proventos da Autarquia Previdenciária, aos quais se somam, quando persiste vinculado ao mercado de trabalho, a remuneração e demais vantagens devidas aos integrantes de sua categoria profissional.
> Os critérios adotados pela empresa, nessa linha de raciocínio, apenas buscaram minimizar o dano social imposto ao conjunto de trabalhadores da empresa, submetidos a diferentes condições pessoais.
> A situação debatida nesses autos traz à memória a disciplina do art. 8ºda CLT, segundo a qual " As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por eqüidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público."
> Esses empregados jubilados, portanto, já mantem uma fonte de renda adicional e necessária à própria subsistência, diferentemente daqueles trabalhadores que, sem condições de aposentação, perderiam as condições de provisão de suas necessidades básicas, caso dispensados.
> Significa dizer que a política de desligamento da empresa observou o conjunto de empregados, ponderando as respectivas circunstâncias pessoais e elegendo o critério que menor dano causaria a todos esses empregados.
> **Não há, portanto, que se cogitar de discriminação por idade, ainda que a condição pessoal favorável - a aposentadoria com proventos complementados ou a possibilidade de sua obtenção - resulte do preenchimento de requisitos específicos, entre os quais o tempo de serviço e de contribuição, figurando a questão etária, na situação concreta, elemento meramente circunstancial.**
> **Sob o ponto de vista jurídico, há de se recordar que o princípio da isonomia veda a concessão de tratamento diferenciado a pessoas que se encontram em idênticas posições jurídicas, mas também impõe que se adote comportamento diverso em relação àqueles que ostentam condições pessoais distintas**.
> Distinções justificáveis por critérios objetivos, portanto, são plenamente admissíveis, até porque "*Se há uma razão suficiente para impor um tratamento desigual, então um tratamento desigual impõe-se*." (ALEXY, Robert. Teoría de los derechos fundamentales. Madrid: Centro de Estudios Constitucionales, 1993, p. 397).
> Há, portanto, uma dupla dimensão nesse postulado, uma negativa e outra positiva e os casos concretos que lançam desafios ao princípio isonômico e antidiscriminatório devem ser sindicados a partir da análise objetiva das circunstâncias e critérios adotados. A justificativa para o tratamento diferenciado, nesses casos, há de revelar - e convencer - que a ausência da diferenciação questionada acabaria por afastar a própria igualdade real.
> No caso presente, por óbvio, não se confundiriam as situações pessoais de trabalhadores lançados ao desemprego, uns com condições de manutenção de sua subsistência durante o período em que não alcançadas novas colocações no mercado de trabalho, outros desamparados, sem a mesma proteção social.
> Cabe ressaltar, ainda, que a empresa poderia ter lançado mão de seu direito potestativo de dissolução contratual, sem buscar a negociação com os sindicatos profissionais, fazendo valer a sua vontade unilateral, o que não ocorreu, procedimento inclusive que se antecipou ao próprio dever ético previsto no Tema 638 da tabela de repercussão geral do STF.
> Convém pontuar que foram resguardados os contratos dos empregados em condições de requerer aposentadoria proporcional, como também aquelas já aposentados por invalidez - acórdão à fl. 2763.
> Seja como for, no caso dos autos, não se visualiza prática discriminatória no desligamento de empregados aposentados ou que completaram os requisitos para obter aposentação por idade, logicamente, posicionados em faixa etária mais elevada.
> (...) (g.n.).

Como se observa mediante simples leitura, no acórdão embargado, encontram-se preservadas as premissas fáticas delineadas pelo TRT, concluindo-se pela constitucionalidade e legalidade do critério adotado pela empresa no ato de dispensa dos trabalhadores, centrado em reduzir danos inevitáveis à coletividade de trabalhadores diante da situação financeira vivenciada.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 10067D6AC14CEC1259.

> Nesse contexto, e diante da ausência de discriminação pelo critério etário, encontra-se alcançada a dimensão material do princípio da igualdade esculpido no art. 5º, *caput*, da Constituição Federal, exposto claramente na decisão desta Turma, inclusive, para fins de distinção do caso concreto dos precedentes invocados pela parte.
>
> Portanto, não obstante os esclarecimentos ora acrescidos, a leitura das razões expostas nos embargos declaratórios revela mero inconformismo da parte com a decisão proferida.
>
> Por fim, quanto à referência à necessidade de remessa dos autos ao Ministério Público Federal, rememore-se que o Ministério Público, instituição una e permanente, atuou no presente feito como custos legis, tendo pleno conhecimento dos fatos relatados na petição inicial.
>
> Ademais, "*Qualquer pessoa do povo que tiver conhecimento da existência de infração penal em que caiba ação pública poderá, verbalmente ou por escrito, comunicá-la à autoridade policial*" (art. 5º, 3º, do CPP).
>
> Desse modo, prescindível determinação de remessa dos autos ao Ministério Público.
>
> Com esses fundamentos, **DOU PROVIMENTO** aos embargos de declaração, apenas para prestar os esclarecimentos constantes da fundamentação. (Grifos no original)

Nas razões dos embargos, o Sindicato Nacional dos Trabalhadores na Indústria Moedeira e de Similares alega que o acórdão embargado violou o Protocolo para Atuação e Julgamento com Perspectiva Antidiscriminatória Interseccional e Inclusiva da própria Corte.

Afirma que a empresa reuniu e dispensou coletivamente trabalhadores identificados exclusivamente pelo marcador social de idade ou condição de aposentados ou em condições de aposentar configurando clara discriminação etarista, o que, segundo o Tribunal Regional, teria sido objeto de confissão da reclamada quanto ao critério etário adotado.

Colaciona arestos para demonstração de divergência jurisprudencial.

Aponta contrariedade às Súmulas 126 e 422 do TST.

Ao exame.

Discute-se a caracterização ou não de comportamento empresarial discriminatório a partir de ato de desligamento massivo de empregados já aposentados ou com requisitos já atendidos para obtenção de aposentadoria, com base em necessidade de reestruturação da empresa.

A Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por maioria, conheceu e deu provimento ao recurso de revista interposto pela Casa da Moeda do Brasil para julgar improcedentes os pedidos de nulidade das dispensas.

Concluiu não ter havido discriminação por critério etário, uma vez que o desligamento dos empregados aposentados ou com direito à aposentadoria decorreu de plano de reestruturação financeira diante de grave crise econômica da empresa, com redução de faturamento de bilhões, prejuízo líquido e adoção prévia de múltiplas medidas de corte de custos, como PDV voluntário, restrição de horas extras, redução de estagiários, reajuste zero e criação de diretoria de inovação.

Verifica-se divergência jurisprudencial entre o acórdão embargado e o acórdão da Sexta Turma deste Tribunal, envolvendo a mesma reclamada, no julgamento do Processo RR-100052-86.2020.5.01.0054, DEJT 18/10/2024, no qual se concluiu que:

> [...] 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.

É o que se pode confirmar na respectiva ementa:

> [...] 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 quadro fático narrado pelo TRT, apesar de evidenciar que a dispensa coletiva abrangeu "empregados que já possuem ou preenchem os requisitos de acesso a benefício previdenciário de aposentadoria pelo INSS" e que "as demissões somente ocorreram para os trabalhadores que já poderiam se aposentar", concluiu que não havia caráter discriminatório em referida conduta, pois "a demissão ocorreu em razão da dificuldade econômica-financeira pela qual passou estar sujeita a ré" e que "tal circunstância evidentemente afasta, por conseguinte, qualquer alegação de dispensa arbitrária ou discriminatória." 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

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 10067D6AC14CEC1259.

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-100052-86.2020.5.01.0054, 6ª Turma, Relator Ministro Augusto Cesar Leite de Carvalho, DEJT 18/10/2024).

Demonstrada a divergência jurisprudencial, nos termos das Súmulas 296, I e 337 do TST, **conheço** do recurso de embargos.

Mérito

Discute-se a caracterização ou não de comportamento empresarial discriminatório a partir de ato de desligamento massivo de empregados já aposentados ou com requisitos já atendidos para obtenção de aposentadoria, com base em necessidade de reestruturação da empresa.

O Tribunal Regional do Trabalho da Primeira Região dera provimento ao recurso ordinário interposto pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores na Indústria Moedeira, para declarar a nulidade dos atos administrativos de dispensa massiva de duzentos e doze empregados da Casa da Moeda do Brasil.

Reconheceu que houve dispensa discriminatória por idade mediante confissão da reclamada que selecionou os trabalhadores com base no critério de estarem aposentados ou em condições de obter aposentadoria, determinando a reintegração imediata de todos os empregados dispensados inclusive em sede de tutela de evidência com pagamento integral dos salários do período de afastamento.

Fixou indenização por dano moral coletivo no valor de dez milhões de reais destinada ao combate da Covid-19 e multa diária de quinhentos reais por trabalhador prejudicado enquanto perdurar o descumprimento das obrigações também destinada ao combate da Covid-19.

A Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por maioria, conheceu e deu provimento ao recurso de revista interposto pela Casa da Moeda do Brasil para julgar improcedentes os pedidos de nulidade das dispensas.

Concluiu não ter havido discriminação por critério etário, uma vez que o desligamento dos empregados aposentados ou com direito à aposentadoria decorreu de plano de reestruturação financeira diante de grave crise econômica da empresa, com redução de faturamento de bilhões, prejuízo líquido e adoção prévia de múltiplas medidas de corte de custos, como PDV voluntário, restrição de horas extras, redução de estagiários, reajuste zero e criação de diretoria de inovação.

Destacou que o critério priorizou menor impacto social, já que esses empregados contavam com proventos previdenciários e complementares, ao contrário dos demais, de modo que a aposentadoria foi elemento circunstancial, não exclusivo, e a medida observou isonomia real ao tratar situações pessoais distintas, sem viés discriminatório.

A apreciação da causa passa pela consideração do Protocolo para Atuação e Julgamento com Perspectiva Antidiscriminatória, Interseccional e Inclusiva do Tribunal Superior do Trabalho,

Neste documento, destaca-se que o etarismo ou idadismo surge como discriminação baseada na idade, conceito cunhado por Robert Butler em 1969, e é definido como formas de preconceito, discriminação e opressão em razão da idade, em que a velhice é vista como algo indesejável ou fardo social, baseando-se no estereótipo de que a idade impede a participação em atividades sociais.

No âmbito trabalhista, o etarismo manifesta-se em práticas como anúncios com restrição de faixa etária, coação para adesão a planos de demissão voluntária por idade, dispensa de trabalhadores mais velhos seguida de contratação de mais jovens, ou quebra de estabilidade pré-aposentadoria.

Tais condutas podem violar os artigos 4º e 27 do Estatuto da Pessoa Idosa (Lei 10.741/2003), que vedam qualquer tipo de negligência, discriminação ou opressão contra a pessoa idosa e proíbem discriminação ou limite máximo de idade na admissão ou manutenção no emprego, ressalvados casos em que a natureza do cargo o exigir.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 10067D6AC14CEC1259.

O documento reforça que o etarismo pode constituir crime previsto no Estatuto da Pessoa Idosa (artigos 95 a 108) e que o envelhecimento ativo e saudável deve ser garantido com prioridade absoluta pelo Estado, família e sociedade, conforme artigo 230 da Constituição da República e artigos 1º, 2º e 3º daquele Estatuto.

Recomenda a aplicação da Recomendação nº 162 da OIT e do Plano Internacional de Ação sobre o Envelhecimento da ONU, com ênfase na inclusão laboral, formação continuada, adaptação do ambiente de trabalho e combate à discriminação etária.

A Recomendação nº 162 da OIT, de 23 de junho de 1980, sobre trabalhadores idosos, estabelece padrões para promover a igualdade de oportunidades e tratamento dos trabalhadores que enfrentam dificuldades no emprego em razão do avanço da idade.

No âmbito da proteção ao emprego, a Recomendação determina que os problemas dos trabalhadores idosos sejam tratados no contexto de uma estratégia global de pleno emprego e de uma política social equilibrada. Para tanto, os Estados-membros devem adotar medidas para prevenir a discriminação por idade no emprego e na ocupação, garantindo aos trabalhadores idosos, sem distinção etária, os mesmos direitos que os demais trabalhadores, especialmente no que se refere a segurança no emprego.

Os Estados devem examinar e adaptar as normas legais e administrativas para adequá-las a essa política de não discriminação, assegurando sua observância tanto na administração pública quanto nas atividades privadas, em cooperação com organizações de empregadores e trabalhadores.

Nesse contexto, esta Subseção, em caso semelhante aos dos presentes autos, no julgamento do processo E-RR-41700-02.2010.5.17.0003, Relator o Exmo. Ministro Márcio Eurico Vitral Amaro (acórdão publicado no DEJT de 06/05/2016), examinou a validade da Resolução n.º 698/2008 do Banco do Estado do Espírito Santo - BANESTES, mediante a qual a instituição bancária estabeleceu política que previa o desligamento automático e compulsório, a partir da data em que o empregado completasse 30 (trinta) anos de serviços efetivamente prestados ao banco, desde que tivesse também assegurada a condição de aposentado ou de elegibilidade à aposentadoria proporcional ou integral pela Previdência Social.

Naquela oportunidade, concluiu esta Subseção pelo reconhecimento da dispensa discriminatória, sob o fundamento de que a dispensa sem justa causa estava fundamentada no critério "idade", decorrente da relação diretamente proporcional existente entre idade e tempo de serviço, bem como entre tempo de contribuição e idade, sem que, naquela hipótese, houvesse sido demonstrada qualquer circunstância destinada a compensar a dispensa de empregados de maior idade.

Eis o teor da ementa do referido julgado:

> "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."

Tal entendimento foi ratificado por esta Subseção em outras ocasiões:

> 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

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 10067D6AC14CEC1259.

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, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Márcio Eurico Vitral Amaro, DEJT 23/09/2016.).

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

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

No mesmo sentido, pronunciou-se também a SbDI 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 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

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 10067D6AC14CEC1259.

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. 7ºda 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.).

Tal compreensão repercute no decidido pelas Turmas deste Tribunal, inclusive na Sexta Turma, as quais consideram discriminatório o critério de dispensa direcionado a empregados que já possuem ou preenchem os requisitos de acesso a benefício previdenciário de aposentadoria pelo INSS:

[...] 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 quadro fático narrado pelo TRT, apesar de evidenciar que a dispensa coletiva abrangeu "empregados que já possuem ou preenchem os requisitos de acesso a benefício previdenciário de aposentadoria pelo INSS" e que "as demissões somente ocorreram para os trabalhadores que já poderiam se aposentar", concluiu que não havia caráter discriminatório em referida conduta, pois "a demissão ocorreu em razão da dificuldade econômica-financeira pela qual passou estar sujeita a ré" e que "tal circunstância evidentemente afasta, por conseguinte, qualquer alegação de dispensa arbitrária ou discriminatória." 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-100052-86.2020.5.01.0054, 6ª Turma, Relator Ministro Augusto Cesar Leite de Carvalho, DEJT 18/10/2024).

I - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. INTERPOSIÇÃO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.467/2017. NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. Não há que se falar em negativa de prestação jurisdicional na hipótese em que o Tribunal Regional aponta, expressamente, os motivos que formaram o seu convencimento. Agravo de instrumento a que se nega provimento. RECURSO DE REVISTA. DISPENSA IMOTIVADA. EMPREGADO DE EMPRESA PÚBLICA. TEMA 1.022 DA TABELA DE REPERCUSSÃO GERAL DO STF. DISTINGUISHING. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. ETARISMO. NULIDADE. As premissas delineadas no acórdão recorrido foram as de que a dispensa "operou-se sob motivo genérico, correspondente a "questões operacionais", o que somente se tentou explicitar em Juízo. Demais disso, a alegada crise financeira e o correlato temor quanto à inobservância dos limites derivados da Lei de Responsabilidade Fiscal não foram objeto de qualquer prova, tampouco cuidou a reclamada de demonstrar que, antes da despedida do empregado público concursado, tenha atendido à imposição constitucional no sentido de que, em caso de necessária redução de

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 10067D6AC14CEC1259.

despesas, os cortes devem ser realizados, inicialmente, entre os ocupantes de cargos comissionados, não submetidos a concurso público (princípio da impessoalidade), de que a "motivação deve consistir em fundamento razoável, o que, consoante exaustivamente explicitado nas razões de decidir, não foi observado pela reclamada" e de que "o ato, confessadamente, revelou-se discriminatório, uma vez que a despedida, coletiva, foi realizada apenas em relação a empregados já aposentados, o que configura etarismo", uma vez que "O reclamado afirmou que "o critério utilizado pela CAR foi de desligar pessoas que dispunham de outra fonte renda - aposentadoria - em detrimento de pessoas que não dispunham de qualquer fonte renda para a sua subsistência", negando, também sobeste prisma, qualquer discriminação. Assim, para concluir de modo diverso, e acolher a tese da recorrente, de validade da dispensa, necessário seria reexaminar fatos e provas, vedado em recurso de revista, nos termos da Súmula 126 do TST. De outro lado, diante dessas premissas delineadas pelo Tribunal Regional, de onde é possível concluir que a Reclamante foi demitida em 27 de julho de 2016 de forma motivada, por "motivos operacionais" não comprovados, e com base no fato de já se encontrar aposentada, verifica-se, que a controvérsia não está circunscrita à possibilidade de dispensa imotivada por empresa pública ou sociedade de economia mista, mas sim à vinculação da reclamada aos motivos apontados como determinantes para o término do vínculo de emprego. Logo, o caso dos autos não se amolda à hipótese retratada no Tema 1022 de Repercussão Geral do STF. Assim, uma vez apresentada motivação pela empresa pública, tal motivo passa a vincular o ato administrativo de dispensa da Reclamante, o que gera o dever desta Justiça especializada analisar sua veracidade (compatibilidade com os fatos concretos ocorridos), bem como sua justificação. A validade do ato administrativo que demitiu a Reclamante com base no fato de já estar aposentada, critério utilizado para a escolha da autora para a redução do seu quadro de funcionários, é juridicamente questionável e ilícita como se demonstra a seguir. A forma como os fatos se encadearam produzem um contexto em que se vislumbra uma dispensa como forma de "descartar" do quadro funcional uma trabalhadora com idade mais avançada e com maior custo para a empresa pública, como método para redução de suas despesas, além de estratégia para supostamente otimizar sua produção. Nesse contexto de gestão em que o trabalhador é vislumbrado como recurso a ser utilizado ou descartado em favor da melhor produtividade da empresa, perde-se o conceito filosófico de "dignidade humana" desenvolvido por Jürgen Habermas, segundo o qual a dignidade humana "só pode ter um significado nas relações interpessoais de reconhecimento recíproco e no relacionamento igualitário entre as pessoas." Assim, a dignidade da pessoa humana, fundamento da República Federativa do Brasil conforme prevê o artigo 1º, inciso III, da Constituição de 1988, só será cumprida nas relações de trabalho na medida em que houver o "reconhecimento recíproco e o relacionamento igualitário entre as pessoas", o que não se observa no caso ora em análise, uma vez que a dispensa da Reclamante ocorreu por conta de fatores fundados em práticas discriminatórias de etarismo. Tal prática também afronta um dos objetivos fundamentais da República federativa do Brasil, qual seja: a promoção do bem de todos "sem preconceitos de (...) idade", previsto expressamente no artigo 3º, inciso IV, da Constituição da República de 1988.Ainda no bojo do texto constitucional, o artigo 7º, inciso XXX, garante a proteção contra discriminações etaristas especificamente nas relações de trabalho urbanas e rurais. A nível internacional, a Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho regulamenta a proteção do trabalho frente a diversas discriminações. No âmbito infraconstitucional, partindo da apreciação do artigo 1º, caput, da Lei nº 9.029/95, resta clara a proibição de que a manutenção de um vínculo de trabalho seja cerceada com base na idade do trabalhador. O critério da aposentadoria implica por sua natureza que este trabalhador tem uma idade superior aos demais, por já ter implementado os requisitos de anos de trabalho e de contribuição (condições para a aposentadoria). Logo, sua escolha para critério de demissão com fins de reestruturar o quadro de funcionários possui claro viés discriminatório, vedado expressamente pela Lei nº 9.029/95.Por fim, é pacífico na jurisprudência deste Eg. Tribunal Superior do Trabalho que a demissão fundada em critério que tem relação com a idade do trabalhador, mais especificamente em virtude de condição para aposentadoria, tem viés discriminatório e, por isso, é nula de pleno direito. Precedentes. Recurso de Revista não conhecido (RRAg-0000491-66.2018.5.05.0016, 2ª Turma, Relatora Ministra Liana Chaib, DEJT 08/07/2025).

RECURSO DE REVISTA. DEMISSÃO DE EMPREGADO VINCULADO AO TEMPO DE SERVIÇO E/OU QUESTÃO ETÁRIA. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA Tendo em vista que a matéria a ser analisada no presente recurso de revista acarreta a prejudicialidade do agravo de instrumento, inverto a ordem de julgamento.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 diretivo 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

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 10067D6AC14CEC1259.

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, redunda 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, §único, 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 entendeu que "o critério adotado pela reclamada mostrou-se, além de objetivo, socialmente aceitável, porquanto direcionado aos empregados que já possuíam outra renda, causando, assim, menor impacto social na vida de seus empregados, pois só seriam despedidos aqueles que estivessem aposentados ou que já estivessem preenchidas as condições para aposentadoria". 8. No entanto, o Tribunal Regional ao entender pela licitude do ato da dispensa por critério etário (aposentados ou que já estivessem preenchidas as condições para aposentadoria), 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. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. PRELIMINAR DE NULIDADE POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. MATÉRIA PREJUDICADA. Prejudicado o exame do agravo de instrumento, em razão do provimento do recurso de revista em que se reconheceu a natureza discriminatória da dispensa do reclamante. Agravo de instrumento prejudicado. (RRAg-20692-64.2017.5.04.0009, 3ª Turma, Relator Ministro Alberto Bastos Balazeiro, DEJT 07/10/2025).

[...] II - RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELO RECLAMANTE. LEI Nº 13.467/2017. CEEE-D. DISPENSA EM MASSA ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. AUSÊNCIA DE REGISTRO DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA PRÉVIA NO ACÓRDÃO RECORRIDO. 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 Nº 9.029/94. DEVIDA. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. 1 - No caso concreto, o Tribunal Regional deu provimento ao recurso ordinário da reclamada para afastar a declaração de nulidade de dispensa do reclamante ao fundamento de que "ainda que se possa questionar a necessidade das dispensas, não está caracterizado, no caso, a prática de ato discriminatório em razão da idade do autor, em ofensa ao disposto no artigo 1º da Lei nº 9.029/95, na medida em que o critério adotado para a despedida foi o de trabalhador estar aposentado ou em condições de se aposentar, comprovando a reclamada que empregados da mesma faixa etária (60 anos ou mais), que não preencheram tais requisitos, ainda se encontram em atividade na empresa (cfe. id. cc16968, pg. 1 e ss)" (destaques acrescidos).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 o pagamento da indenização prevista no artigo 4º, inciso II, da Lei 9.029/95. Julgados. 3 - Sinale-se que, no caso vertente, não há registro no acórdão recorrido quanto à existência de negociação coletiva prévia quando da dispensa em massa de trabalhadores, cumprindo registrar que tal circunstância não se trata de fato incontroverso, eis que a parte reclamante, na petição inicial, afirmou que não houve negociação coletiva prévia (fls. 11-18). 4 - No que tange ao período do pagamento da indenização, o recorrente requer o pagamento desde a "data da demissão e o trânsito em julgado da sentença (...)". 5 - Todavia, a jurisprudência desta Corte Superior adota o entendimento de que o termo inicial para o cálculo da indenização prevista no artigo 4º, II, da Lei nº 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-21459-48.2016.5.04.0103, 8ª Turma, Relator Ministro Sergio Pinto Martins, DEJT 02/02/2024).

[...] B) RECURSO DE REVISTA. DISPENSA FUNDADA EM CRITÉRIO DE APOSENTADORIA. DISCRIMINAÇÃO EM RAZÃO DA IDADE. REMUNERAÇÃO EM DOBRO. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. O acórdão regional consigna que a dispensa sem justa causa do reclamante, empregado de sociedade de economia mista, deu-se em atenção ao critério dos "funcionários já aposentados pelo INSS ou em condições de requerer o benefício e aptos a receber a complementação da Fundação CEEE (se participantes)". Esta Corte Superior entende ser discriminatória a dispensa de empregado

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 10067D6AC14CEC1259.

baseada no atendimento dos requisitos para obtenção de aposentadoria, por se tratar de critério vinculado à idade. Assim, o Tribunal Regional, ao considerar válida a dispensa do reclamante, fundada na aptidão para obtenção de aposentadoria, decidiu em contrariedade à jurisprudência sedimentada do TST e ofendeu o art. 1º da Lei nº 9.029/1995. Recurso de revista conhecido e provido. (RR-21389-28.2016.5.04.0104, 8ª Turma, Relatora Ministra Dora Maria da Costa, DEJT 08/04/2025).

(...) DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. O Tribunal a quo, com base no conjunto probatório, concluiu que não se pode dizer que a dispensa do reclamante ocorreu de modo absolutamente descontextualizado com a Resolução 696/2008, que previu a dispensa de empregados com base no fator idade, porquanto o reclamante foi dispensado sem justa causa, tendo recebido as verbas rescisórias e aposentadoria antecipada, o que era previsto na resolução referida. Nesse contexto, considerou nula a dispensa do reclamante, em função da discriminação sofrida em razão da idade. 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 do reclamante ao Plano Antecipado de Afastamento Voluntário, e muito menos recebimento de indenização específica, como citado no recurso 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, sem justificativa ou circunstância para tal discriminação, o que é repudiado pelo ordenamento jurídico, a partir da matriz constitucional, vulnerados os princípios fundamentais da República Federativa do Brasil previstos nos artigos 1º, III e IV, e 3º, IV, o disposto na Convenção 168 da OIT, ratificada pelo Brasil, e, ainda, o quanto estabelecido no artigo 1º da Lei 9.029/1995. Precedentes da SBDI-1. Recurso de revista não conhecido. (RR-92600-62.2010.5.17.0011, 6ª Turma, Relator Ministro Augusto César Leite de Carvalho, DEJT 12/04/2019.).

[...]. 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 " (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 Correa, DEJT 07/10/2022.).

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

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 10067D6AC14CEC1259.

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).

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

[...] II - RECURSO DE REVISTA [...] 2 - BANESTES. RESOLUÇÃO 696/2008. DISPENSA DE EMPREGADOS COM TRINTA ANOS OU MAIS DE SERVIÇO E ELEGÍVEIS À APOSENTADORIA. DISCRIMINAÇÃO EM RAZÃO DA IDADE. A dispensa de empregado apenas em razão de sua condição de aposentado ou de sua elegibilidade à aposentadoria integral ou proporcional, extrapola o exercício regular do poder diretivo da empresa, porquanto discriminatória, violando a isonomia assegurada pela Constituição Federal em seu art. 3.º, IV, bem como o disposto no art. 1.º da Lei 9.029/1985. Precedentes da SBDI-1 do TST. Recurso de revista conhecido e provido. (RR-50500-13.2010.5.17.0005, 2ª Turma, Relatora Ministra Delaíde Miranda Arantes, DEJT 17/08/2018).

[...] II - RECURSO DE REVISTA [...] 2 - SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA. DISPENSA EM RAZÃO DA CONDIÇÃO DE APOSENTADO DO EMPREGADO. CARÁTER DISCRIMINATÓRIO DA DESPEDIDA. REINTEGRAÇÃO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. Esta Corte 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 seus funcionários, pois é fator necessariamente vinculado à idade do empregado, que somente pode exercer o benefício após determinada idade e tempo de contribuição. Além disso, consoante decisão do Supremo Tribunal Federal nos autos das ADIs 1.721-3 e 1.770-4, a concessão da aposentadoria não provoca qualquer repercussão sobre o contrato de trabalho. De acordo com a teoria dos motivos determinantes, os fundamentos que respaldaram a vontade do agente público, isto é, os fatos que serviram de suporte à sua decisão, integram a validade do ato, de modo que a invocação de motivos de fato falsos, inexistentes ou incorretamente qualificados vicia o ato mesmo quando a lei não haja estabelecido, antecipadamente, os motivos que ensejariam a sua prática. Recurso de revista conhecido e provido. (RR-419-14.2010.5.04.0008, 2ª Turma, Relatora Ministra Delaíde Miranda Arantes, DEJT 31/03/2017).

[...] II - RECURSO DE REVISTA. [...] DISPENSA ARBITRÁRIA. NULIDADE. FATOR EM RAZÃO DA IDADE ERIGIDO EM CRITÉRIO DE DISCRÍMEN. REINTEGRAÇÃO AO EMPREGO. PEDIDOS DAÍ DECORRENTES. O art. 5º, "caput", da Constituição Federal estabelece firmemente que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza. Busca-se, entretanto, não apenas a aparente igualdade formal, consagrada no liberalismo clássico, mas, sobretudo, a igualdade material, em que a lei deverá tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais. Noutro norte, sobressai do art. 1º da Declaração dos Direitos Humanos que "todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos". Na mesma trilha, o art. 1º da Declaração dos Direitos Humanos dispõe que "todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos". Privilegiada na Carta Magna (art. 1º, III, da Constituição Federal), a dignidade da pessoa humana figura no rol dos fundamentos da República Federativa do Brasil e erige-se como princípio-matriz de todos os direitos fundamentais, na esteira do qual, o combate à discriminação se lança como um dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil (artigo 3º, IV). Segundo Maurício Godinho Delgado: "Discriminação é a conduta pela qual se nega à pessoa, em face de critério injustamente desqualificante, tratamento compatível como o padrão jurídico assentado para a situação concreta por ela vivenciada." Ao traçar distinção entre o princípio da não discriminação e o da isonomia,

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 10067D6AC14CEC1259.

argumenta que "o princípio da não discriminação é princípio de proteção, de resistência, denegatório de conduta que se considera gravemente censurável. Portanto, labora sobre um piso de civilidade que se considera mínimo para a convivência entre as pessoas. Já o princípio da isonomia é mais amplo, mais impreciso, mais pretensioso. Ele ultrapassa, sem dúvida, a mera não discriminação, buscando igualizar o tratamento jurídico a pessoas ou situações que tenham relevante ponto de contato entre si". Em arremate ainda pontua que, "rigorosamente, o Direito do Trabalho incorporou, de fato, como critério básico, apenas o princípio da não discriminação. A proposição mais ampla e imprecisa da isonomia tem sido aplicada somente em certas circunstâncias mais estreitas e não como parâmetro informador universal. O princípio antidiscriminatório, contudo, é onipotente no ramo juristrabalhista especializado." (Curso de Direito do Trabalho. 18ª edição. São Paulo: Editora LTr, 2019). Para o jurista Uruguaio Américo Plá Rodriguez, citado por Maurício Godinho Delgado, pela proposição não discriminatória excluem-se "todas aquelas diferenciações que põem um trabalhador numa situação de inferioridade ou mais desfavorável que o conjunto, e sem razão válida nem legítima" (RODRIGUEZ, Américo Plá. "Princípios de Direito do Trabalho", 3ª ed. São Paulo: LTr, 2000, p.442). Na mesma linha, esclarece Arion Sayão Romita: "Proíbe-se a distinção que não se assente num fundamento razoável. A distinção é lícita, desde que razoável, não arbitrária. A distinção é aceitável, é plenamente justificável quando não for discriminatória". O art. 1º da Convenção Americana sobre Direitos Humanos determina que "os Estados Partes nesta Convenção comprometem-se a respeitar os direitos e liberdades nela reconhecidos e a garantir seu livre e pleno exercício a toda pessoa que esteja sujeita à sua jurisdição, sem discriminação alguma por motivo de raça, cor, sexo, idioma, religião, opiniões políticas ou de qualquer outra natureza, origem nacional ou social, posição econômica, nascimento ou qualquer outra condição social." A Convenção 111 da OIT sobre discriminação em matéria de emprego, por sua vez, dispõe que os Estados-membros para a qual a mesma se encontre em vigor devem formular e aplicar uma política nacional que tenha por fim promover, por métodos adequados às circunstâncias e aos usos nacionais, a igualdade de oportunidade e de tratamento em matéria de emprego e profissão, com o objetivo de eliminar toda discriminação nessa matéria. O art. 6º da Convenção 168 da OIT, relativa à promoção do emprego e proteção contra o desemprego dispõe que "todos os Membros deverão garantir a igualdade de tratamento de todas as pessoas protegidas, sem discriminação com base na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional, nacionalidade, origem étnica ou social, deficiência ou idade." O art. 1º da Lei Federal 9.029/95, por sua vez, veda a adoção "de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros". O art. 373-A, II, da CLT veda: "recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível." Do arcabouço jurídico elencado, observa-se a notável "diretriz geral vedatória de tratamento diferenciado à pessoa em virtude de fator injustamente qualificante", máxime no âmbito das relações trabalhistas. As empresas estatais, quando atuam na exploração de atividade econômica, submetem-se a regime jurídico próprio das empresas privadas, inclusive quanto aos direitos e obrigações civis, comerciais, trabalhistas e tributários. Assim, não passam ao largo da proibição de prática de conduta discriminatória, conforme se extrai do art. 173, §1º, da Constituição Federal. Na hipótese dos autos, a Corte Regional consignou que "é assente nos autos que a saída do autor foi resultante de dispensa coletiva que recaiu sobre os empregados já aposentados ou na iminência de se aposentar, justificada pela existência de fonte de renda diversa". Segundo posto no voto vencido, o desligamento massivo procedido pela reclamada foi estabelecido de forma unilateral e com base, apenas, no critério de idade (empregados aposentados ou prestes a se aposentar pelo Regime Geral da Previdência). Não erige do v. acórdão recorrido outra conclusão se não a de que a ora ré pretendeu desligar empregados com idade avançada de seu quadro funcional. Notórios a ilegalidade e o abuso de direito no ato perpetrado pela CEEE. Sendo insofismável então que a idade avançada do autor se constituiu como único fator para seu desligamento, o ato arbitrário perpetrado pela CEEE, "sob o pretexto de direito adquirido à aposentadoria, porquanto esta encontra-se condicionada ao preenchimento de dois requisitos cumulativos (idade e tempo de serviço), e que, por consequência, abarcassem os empregados que apresentassem maiores salários" (pag. 2.340), importou em ofensa ao princípio da dignidade da pessoa humana, não havendo como ser chancelado pelo Poder Judiciário, "impondo a declaração de sua nulidade, sob pena de considerar o empregado, após longos anos de dedicação ao trabalho, como mero custo a ser extirpado do balanço financeiro/contábil da empresa, o que contraria frontalmente os artigos 1º, incisos III e IV, 3º, inciso I, 6º, caput, e 170, caput e inciso VIII, todos da CF." Portanto, o v. acórdão recorrido, mediante o qual se concluiu que "a dispensa do reclamante não possui caráter discriminatório, não sendo passível de reconhecimento de nulidade", não se mostra consentâneo com a jurisprudência do c. TST e com o ordenamento jurídico. Precedentes. Recurso de revista conhecido por afronta aos arts. 1º, III, da Constituição Federal e 373-A, II, da CLT e provido. CONCLUSÃO: Recurso de revista conhecido e provido. (RRAg-21738-31.2016.5.04.0201, 3ª Turma, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 27/08/2021).

(...) II) RECURSO DE REVISTA DO RECLAMADO. BANESTES. 1. SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA. BANESTES. PROGRAMA DE DESLIGAMENTO INCENTIVADO BASEADO EM TEMPO DE SERVIÇO/IDADE. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. ABUSO DO DIREITO POTESTATIVO. NÃO CONHECIMENTO. O entendimento jurisprudencial desta Corte Superior firmou-se no sentido de considerar discriminatória a política de desligamento implantada pelo Banco Banestes, através da Resolução nº 696/2008, uma vez que vinculada a dispensa do empregado ao fator idade e tempo de serviço. No

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 10067D6AC14CEC1259.

caso, a egrégia Corte Regional reconheceu que o reclamado adotou a política de desligamento por meio da Resolução nº 696/2008, determinando que qualquer empregado que completasse 30 anos de serviços e que tivesse condição de aposentado ou de elegibilidade à aposentadoria proporcional ou integral perante a Previdência Social seria sumariamente demitido sem justa causa. Assim, concluiu que a dispensa da autora, com base no critério adotado na referida Resolução, era discriminatório, o que tornava nula tal dispensa e autorizava o pagamento da indenização prevista no artigo 4º, inciso II, da Lei 9.029/95. Precedentes. Recurso de revista de que não se conhece. (...) (RR-50500-25.2010.5.17.0001, 4ª Turma, Relator Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos, DEJT 04/06/2021).

I - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. REGIDO PELA LEI 13.015/2014. 1. DANO MORAL. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. COMPROVAÇÃO. SÚMULA 126/TST. DANO IN RE IPSA. O Tribunal Regional, após exame das provas dos autos, registrou que restou comprovada a dispensa discriminatória do Reclamante - idoso. Considerou que, embora não assegurada a estabilidade de que trata o art. 41 da CF aos empregados de empresas públicas e sociedades de economia mista, a necessidade de motivação mínima decorre da própria submissão aos princípios do art. 37 da CF, tal como decidiu o STF no RE 589998, circunstância que ensejou, inclusive, edição de julgados por turmas deste TST em sentido oposto à diretriz da OJ 247 da SBDI-1 do TST. Salientou que a empresa não expôs os critérios objetivos e impessoais que levaram à dispensa do obreiro, limitando-se, em sua defesa, a ressaltar as razões de saúde que o acometiam, também inovando em razões recursais ao invocar, sem qualquer comprovação, fundamentos ligados à reestruturação econômica e baixa produtividade do obreiro. Por fim, aduziu que "os documentos colacionados às fls. 40/57 demonstram que, assim como o reclamante, outros 6 empregados idosos (60 anos ou mais - Lei 10.741/03) e com mais de 30 anos de serviço foram dispensados pela reclamada em março de 2015, o que evidencia o caráter discriminatório de tal dispensa coletiva, nos termos da Convenção nº 111 da OIT, ratificada pelo Brasil". E concluiu que, "ante o caráter discriminatório da dispensa obreira, resta plenamente comprovado o ato ilícito apto a gerar o dever de reparação civil". Logo, somente com o revolvimento de provas seria possível conclusão diversa, o que não se admite nesta instância extraordinária, ante o óbice da Súmula 126/TST. Ademais, a jurisprudência desta Corte encontra-se firmada no sentido de que o dano moral decorrente da dispensa discriminatória é um dano in re ipsa, que prescinde de comprovação. Basta, portanto, a demonstração do ato ilícito e do nexo causal, os quais restaram evidenciados na hipótese. Incidem as Súmulas 126 e 333/TST e o artigo 896, § 7º, da CLT como óbices ao processamento da revista. 2. DANO MORAL. QUANTUM INDENIZATÓRIO. A intervenção desta Corte Superior para alterar o montante arbitrado a título de indenização por danos morais apenas se mostra pertinente nas hipóteses em que o valor fixado é visivelmente ínfimo ou, por outro lado, bastante elevado. Ao decidir a questão, a Corte de origem, ponderando os aspectos fáticos da controvérsia, manteve a sentença, na qual fixado o montante de R$10.000,00. Tem-se que o valor fixado não se mostra irrisório ou exorbitante de modo a atrair a atuação deste Tribunal Superior, tendo sido atendidos os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade. Agravo de instrumento desprovido. II - RECURSO DE REVISTA. REGIDO PELA LEI 13.015/2014. 1. ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA INDIRETA. SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA. MOTIVAÇÃO DO ATO DE DISPENSA DE EMPREGADO. DESNECESSIDADE. DECISÃO PROFERIDA PELO PLENO DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL EM 10/10/2018, NO JULGAMENTO DOS EMBARGOS DECLARATÓRIOS NO RECURSO EXTRAORDINÁRIO 589.998/PI. TESE DE REPERCUSSÃO GERAL FIXADA, ESPECIFICAMENTE, EM RELAÇÃO A EMPRESA PÚBLICA DIVERSA (EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS - ECT). DISPENSA ABUSIVA. COMPROVAÇÃO. SÚMULA 126/TST. 1. O Tribunal Regional concluiu pela invalidade da dispensa sem justa causa do Autor, sob o fundamento de que, tratando-se a Reclamada de sociedade de economia mista, imperiosa a necessidade de motivação da rescisão contratual. Destacou, ainda, que restou comprovada a dispensa abusiva do Autor, porquanto fundada no fato de ser o trabalhador idoso. 2. Em face da compreensão externada pela Excelsa Corte no julgamento do RE 58998/PI, em 20/03/2013, este Tribunal Superior, afastando a diretriz da Orientação Jurisprudencial 247, I, da SBDI-1/TST, passou a considerar indispensável a motivação do ato de dispensa para os empregados públicos sujeitos ao regime jurídico de direito privado (artigo 173 da Constituição Federal), concluindo, por conseguinte, pela invalidade da dispensa realizada por empresa pública ou sociedade de economia mista, sem lançar a motivação do ato. 3. Nada obstante, o Pleno do Supremo Tribunal Federal, ao julgar recentemente (em 10/10/2018) os embargos de declaração opostos pela Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos - ECT naqueles autos (EMBARGOS DECLARATÓRIOS NO RECURSO EXTRAORDINÁRIO 589.998/PI), deu-lhes provimento parcial, fixando a seguinte tese de repercussão geral: "A Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos (ECT) tem o dever jurídico de motivar, em ato formal, a demissão de seus empregados". A partir desse julgamento, retomou-se a diretriz posta na OJ 247 da SBDI-I deste TST. 4. No presente caso, contudo, para além do debate acerca da necessidade de motivação do ato de dispensa do empregado, tem-se que o Tribunal Regional, após exame das provas dos autos, registrou que restou caracterizada a dispensa abusiva do Autor. Destacou que restou comprovado que a dispensa do Reclamante foi motivada pelo fato de ser ele idoso (contando com mais de 60 anos de idade e com mais de 30 anos de prestação de serviços à Ré). Logo, somente com o revolvimento de fatos e provas seria possível se chegar à conclusão diversa - no sentido de que não restou caracterizada a dispensa abusiva do Autor -, o que não se admite nesta instância extraordinária, ante o óbice da Súmula 126/TST. 5. Nesse cenário, ainda que não se faça necessária a motivação do ato de dispensa, fixada a premissa fática da abusividade da conduta patronal ao promover o desligamento do Autor, correto o acórdão regional, no qual mantida a sentença, em que declarada nula a dispensa e determinada a reintegração do Reclamante no emprego. Nesse cenário, não se divisa violação dos artigos 5º, II, 37,

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 10067D6AC14CEC1259.

II, 41 e 173, § 1º, da CF e contrariedade à Súmula 390 do TST e às OJs 247 e 361, I, da SBDI-1/TST. Recurso de revista não conhecido. (ARR-10579-11.2015.5.18.0016, 5ª Turma, Relator Ministro Douglas Alencar Rodrigues, DEJT 28/08/2020).

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

Nesse cenário, houve, por parte da embargada, absoluta indiferença à jurisprudência consolidada da SDC (quanto à necessidade de ouvir o sindicato nas dispensas massivas, com o endosso do STF ao julgar o Tema 638) e da SbDI-1 (acerca da impropriedade de eleger-se o trabalhador em condição de aposentar-se para ser dispensado, disfarçando-se assim uma discriminação etária).

Desse modo, à luz do entendimento pacífico desta Corte Superior acerca da matéria, e diversamente da conclusão da Turma, a dispensa dos empregados deve ser considerada discriminatória por critério etário.

Assim, **dou provimento** ao recurso de embargos, para, reformando o acórdão turmário, restabelecer o acórdão do Regional, quanto ao reconhecimento da invalidade das dispensas e os efeitos daí decorrentes (reintegração, remuneração do período de afastamento, dano moral coletivo, multa diária), inclusive quanto aos ônus da sucumbência.

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, conhecer dos embargos por divergência jurisprudencial e, no mérito, por maioria, dar-lhes provimento, para, reformando o acórdão turmário, restabelecer o acórdão do Regional, quanto ao reconhecimento da invalidade das dispensas e os efeitos daí decorrentes (reintegração, remuneração do período de afastamento, dano moral coletivo, multa diária), vencido o Ex.mo Ministro Alexandre Luiz Ramos.

Brasília, 6 de agosto de 2026.

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

AUGUSTO CÉSAR LEITE DE CARVALHO

Ministro Relator

Firmado por assinatura digital em 18/08/2026 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 10067D6AC14CEC1259.