



Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região

## Recurso Ordinário Trabalhista 0011614-49.2022.5.15.0014

Relator: TEREZA APARECIDA ASTA GEMIGNANI

### Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 30/04/2025

Valor da causa: R\$ 5.000.000,00

Partes:

RECORRENTE: \_\_\_\_\_

ADVOGADO: LUIZ CARLOS AMORIM ROBORTELLA

RECORRIDO: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

TERCEIRO INTERESSADO: SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE ALIMENTACAO E AFINS DE LIMEIRA



PAGINA\_CAPA\_PROCESSO\_PJEADVOGADO: SUELI YOKO TAIRA  
PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO

ACÓRDÃO

1ª TURMA - 1ª CÂMARA

RECURSO ORDINÁRIO

PROCESSO TRT 15ª REGIÃO n.º 0011614-49.2022.5.15.0014

ORIGEM: 7ª VARA DO TRABALHO DE CAMPINAS

RECORRENTE: \_\_\_\_\_

RECORRIDO: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

JUÍZA SENTENCIANTE: CAROLINA SFERRA CROFFI HEINEMANN

**EMENTA 1****ILEGITIMIDADE DE PARTE. MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. DIREITOS HETEROGÊNEOS.****I. CASO EM EXAME**

Controvérsia instaurada acerca da política interna da empresa \_\_\_\_\_ S.A, denominada "Programa Segundo Tempo", sob alegação de discriminação etária que alcança situações individualizadas além dos limites da tutela coletiva.

**II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO**

Ilegitimidade ativa do MPT para pleitos referentes a direitos heterogêneos.

**III. RAZÕES DE DECIDIR**

À luz dos artigos 127 e 129, IX, da Constituição Federal de 1988, bem como dos arts. 6º, VII, "d", e 83, III, da Lei Complementar nº 75/93, o Ministério Público do Trabalho tem legitimidade para a propositura de ação civil pública destinada à tutela de interesses coletivos e direitos individuais homogêneos, referentes à prática empresarial discriminatória fundada em critério etário.

A controvérsia acerca da política interna denominada "Programa Segundo Tempo", sob alegação de discriminação etária, insere-se no âmbito dos direitos transindividuais e individuais homogêneos, passíveis de tutela coletiva, nos termos do art. 81 do Código de Defesa do Consumidor.

Todavia, ao estender os efeitos condenatórios para alcançar situações individualizadas, inclusive contratos já rescindidos com quitação judicial ou extrajudicial homologada, a sentença extrapolou os limites da tutela coletiva, adentrando a esfera de direitos individuais heterogêneos, cuja defesa compete aos titulares em ações próprias.

ID. 6902502 - Pág. 1

a ilegitimidade do Ministério Público do Trabalho, para a defesa de direitos individuais heterogêneos, impõe a extinção parcial dos respectivos pleitos, sem resolução do mérito, nos termos do art. 485, VI, do CPC, mantendo-se a atuação ministerial restrita aos interesses coletivos e individuais homogêneos.

**IV. DISPOSITIVO E TESE**

Acolher parcialmente a preliminar de ilegitimidade de parte e extinguir, sem julgamento de mérito, os pleitos referentes aos direitos individuais heterogêneos, excluindo a condenação exarada na sentença ao estabelecer "independentemente de ter ingressado ou não com demanda judicial individual, sendo que, caso positivo, eventual sentença de mérito ou realização de acordo (inclusive com base no art. 855-B da CLT) não obsta a reparação", tanto no que se refere aos trabalhadores de 60 a 64 anos, como também em relação aos trabalhadores com 65 anos ou mais.

### **Tese de julgamento:**

Ilegitimidade ativa do Ministério Público do Trabalho para pleitear direitos individuais heterogêneos, assim considerados os que foram pleiteados em ação judicial individual, em trâmite ou já julgados, acordos judiciais celebrados nos termos do § único do art. 831 da CLT e homologação de acordo extrajudicial em conformidade com o art. 855-B da CLT).

Dispositivos relevantes citados: arts. 127 e 129, IX, da CF/88, arts. 6º, VII, "d" e 83, III, da Lei Complementar nº 75/93, art. 81 do Código de Defesa do Consumidor, art. 21 da Lei 7.347/85, artigos 831, § único e 855B da CLT e artigo 485, VI, do CPC.

### **EMENTA 2**

**PROGRAMA "SEGUNDO TEMPO". RESCISÃO CONTRATUAL FACULTATIVA PARA OS EMPREGADOS COM IDADE ENTRE 60 E 64 ANOS. LICITUDE.**

#### **I. CASO EM EXAME**

O Programa "Segundo Tempo", na parte em que faculta aos empregados que contam com idade de 60 a 64, a possibilidade de manifestação de vontade quanto à rescisão contratual com recebimento de verbas rescisórias legais por dispensa sem justa causa, além de outros benefícios.

#### **II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO**

A questão central consiste em aferir se a manifestação de vontade dos empregados, entre 60 a 64 anos de idade, quanto à rescisão contratual com



recebimento de verbas rescisórias legais por dispensa sem justa causa, além de outros benefícios, configura, ou não, dispensa discriminatória por critério etário

### III. RAZÕES DE DECIDIR

A possibilidade prevista no programa "segundo tempo" que garante, além do pagamento das verbas rescisórias legais referentes à dispensa imotivada, mais benefícios adicionais aos trabalhadores de 60 a 64 anos, que manifestaram voluntariamente opção por esta modalidade de rescisão, não configura conduta discriminatória.

A invalidez pode ser reconhecida quando existente vício de consentimento na manifestação de vontade, condição que só pode ser aferida mediante a necessária instrução probatória em ações individuais ajuizadas pelos próprios empregados.

### IV. DISPOSITIVO E TESE

Indevida a reintegração e o pagamento de verbas remuneratórias, indenizatórias e multa, inclusive quanto a obrigação de não fazer, aos trabalhadores de 60 a 64 anos, que manifestaram de livre vontade a opção para aderir ao programa "Segundo tempo", com o recebimento das verbas rescisórias legais referentes à dispensa imotivada, mais benefícios adicionais, por não configurada conduta discriminatória por etarismo

#### Tese de julgamento:

A adesão ao Programa "Segundo Tempo" pelos empregados de 60 a 64 anos, de forma facultativa, com o recebimento de verbas rescisórias legais por dispensa imotivada mais benefícios adicionais, não configura dispensa discriminatória por etarismo, se não comprovado vício de consentimento em ações ajuizadas diretamente pelos próprios empregados.

### EMENTA 3

**DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. CRITÉRIO ETÁRIO. PROGRAMA EMPRESARIAL DE DESLIGAMENTO COMPULSÓRIO A PARTIR DOS 65 ANOS. NULIDADE. INDENIZAÇÃO E MULTAS DEVIDAS.**

### I. CASO EM EXAME



O Programa "Segundo Tempo" expressamente estabeleceu a "idade máxima" de 65 anos como marco "limite" para o desligamento compulsório dos trabalhadores.

ID. 6902502 - Pág. 3

## II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO

A questão central consiste em definir se o desligamento compulsório dos trabalhadores a partir dos 65 anos configura dispensa discriminatória por critério etário.

## III. RAZÕES DE DECIDIR

Ao estabelecer o desligamento compulsório dos empregados a partir dos 65 anos, o programa "segundo tempo" instituiu a discriminação por idade, com a consequente violação dos artigos 3º, inciso IV e 7º, inciso XXX da Constituição Federal de 1988.

Isto porque, ao ser desligado de forma compulsória de seu posto de trabalho a partir dos 65 anos, o empregado enfrenta severas dificuldades para reingressar no mercado formal de emprego. além disso, a exclusão do trabalhador, em razão da idade, interfere em seu psiquismo e honradez, pois o trabalho representa fonte essencial de dignidade, reconhecimento social e realização pessoal.

Trata-se de prática que, embora travestida de reestruturação organizacional, encobre um critério discriminatório fundado exclusivamente na idade do trabalhador, preconceito este que associa, de forma indevida, o envelhecimento a características negativas, como a concepção de que provoca, por si só, a perda de capacidade do trabalhador.

Portanto, manifesta a violação ao disposto nos artigos 186 e 187 do código civil, também ante o comprovado abuso de direito, o que configura inequívoca conduta ilícita

na esfera internacional destaca-se a Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), da qual o Brasil é signatário, que veda a discriminação em matéria de emprego e ocupação, incluindo aquela baseada em idade, reforçando o dever do Estado e da sociedade de coibir tais práticas no ambiente laboral.

Imperioso pontuar que o C.TST firmou entendimento no sentido de que o desligamento de empregados, com base no critério etário, configura dispensa discriminatória, vedada expressamente pela Lei nº 9.029/1995, tanto sob a ótica de sua literalidade quanto de sua finalidade teleológica, com a consequente condenação ao pagamento de indenização e multa, inclusive as cominadas em relação à obrigação de não fazer.



#### IV. DISPOSITIVO E TESE

A dispensa obrigatória de trabalhadores a partir dos 65 anos, nos termos do Programa "Segundo Tempo" da Usina \_\_\_\_\_ S.A. configura conduta discriminatória por idade (etarismo) o que enseja o pagamento de verbas indenizatórias e multa, inclusive as cominadas em relação à obrigação de não fazer.

ID. 6902502 - Pág. 4

#### Tese de julgamento:

A dispensa de empregados a partir de 65 anos, estabelecida no Programa "Segundo Tempo" da Usina São Martinha S.A., configura conduta discriminatória por etarismo nos termos da Lei nº 9.029/1995, tanto sob a ótica de sua literalidade quanto de sua finalidade teleológica.

Dispositivos relevantes citados: Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), artigos 3º, inciso IV, 5º, inciso XLI, 7º, inciso XXX, da Constituição Federal de 1988, arts. 1º e 4º da Lei nº 9.029 /1995, arts. 4º, 8º, 9º e 27 da Lei 10.741/2003 (Estatuto da Pessoa idosa); artigos 186 e 187 do Código Civil.

Inconformada com a r. sentença (ID.6835ca6), que julgou a ação civil pública **parcialmente procedente**, recorre a requerida \_\_\_\_\_.

Preliminarmente, postula atribuição de efeito suspensivo, o que foi deferido na tutela cautelar antecedente (P. 0019606-98.2025.5.15.0000). Alega que houve negativa de prestação jurisdicional, falta de identidade física do juiz que proferiu a sentença. Aduz que o Ministério Público do Trabalho (MPT) não detém legitimidade ativa para atuar nesta ação civil pública, devendo ser reconhecida a invalidade do inquérito civil, ante a diretriz fixada pela Súmula 683 do STF. Insurge-se contra a integração do sindicato da categoria profissional como assistente. Alega que não praticou conduta discriminatória por etarismo, sendo indevida a reintegração, pagamento de verbas remuneratórias,



indenizações e multa. Pleiteia a exclusão da condenação quanto ao pagamento da indenização por danos morais coletivos e, caso mantida, que deve ser reduzido o valor e alterado o critério de destinação, assim como os critérios de atualização monetária (ID. 35ae7e5).

Contrarrazões (ID. e3ca241 e 8b6d306).

Em cumprimento ao Regimento Interno deste TRT, não houve a remessa dos autos à Procuradoria do Trabalho, não havendo juntada de parecer do MPT.

É o relatório.

## VOTO

ID. 6902502 - Pág. 5

### 1. Do conhecimento

Presentes os pressupostos de admissibilidade, decido **conhecer** do recurso.

### 2. Do efeito suspensivo

Ao analisar pedido de tutela cautelar (P. 0019606-98.2025.5.15.0000) esta Relatora deferiu monocraticamente a liminar, concedendo efeito suspensivo até o julgamento do presente recurso, nos seguintes termos (ID. 63af8b6) :

*"A r. sentença proferida nos autos da Ação Civil Pública 0011.614- 49.2022.5.15.0014 assim decidiu:*

*Dito isso, a procedencia parcial dos pedidos é medida que se impõe. Delimito, assim, os seguintes parâmetros de julgamento*

*(A) Reconheço a configuração de conduta discriminatória por parte da reclamada pela adoção do critério idade ao extinguir contratos de trabalho, dando azo à ofensa moral dos trabalhadores que foram dispensados.*

*Nessa situação estão as seguintes extinções contratuais, que :deverão cumular os seguintes requisitos*

*a.1)trabalhadores com 65 anos de idade ou mais : - dispensados por iniciativa da reclamada, independentemente do recebimento da indenização complementar à época da rescisão; - independentemente de ter ingressado ou não com demanda judicial individual,*

Assinado eletronicamente por: TEREZA APARECIDA ASTA GEMIGNANI - 02/04/2026 17:42:07 - 6902502

<https://pje.trt15.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=26012814562533200000144598658>

Número do processo: 0011614-49.2022.5.15.0014

Número do documento: 26012814562533200000144598658



*sendo que, caso positivo, eventual sentença de mérito ou realização de acordo (inclusive com base no art. 855-B da CLT) não obsta a reparação;*

*a.2). trabalhadores com 60 anos de idade até 64 anos de idade: dispensados por iniciativa da reclamada; - adesão ao Programa "Segundo Tempo", antes ou depois da sua reformulação, por documento ou, alternativamente, recebimento de indenização complementar à época da rescisão no TRCT; independentemente de ter ingressado ou não com demanda judicial individual, sendo que, caso positivo, eventual sentença de mérito ou realização de acordo (inclusive com base no art. 855-B da CLT) não obsta a reparação.*

*Registro, por oportuno, que a presente sentença alcança os contratos extintos por meio de decisão judicial, ainda que prevista a quitação integral dos direitos relativos à relação de emprego, uma vez que a natureza da condenação é coletiva e diz respeito ao dano moral decorrente da prática discriminatória, nos termos do art. 4º da Lei 9.029 /1995, caput"*

*A condenação, nos termos em que foi exarada, desconsiderou os efeitos da coisa julgada, garantidos pelo inciso XXXVI do artigo 5º da CF/88, formada nas reclamações individuais em que houve a decisão de mérito, homologação judicial de acordo nos termos do § 1º do artigo 831 da CLT, ou homologação de acordo extrajudicial previsto no artigo 855-B da CLT, assim evidenciando a probabilidade de provimento recursal neste aspecto.*

*Também estabeleceu:*

*" (B) Determino que a reclamada se abstenha de efetuar dispensas baseadas no Programa "Segundo Tempo", antes ou depois da sua reformulação, observando o prazo de 05 dias a contar da data da notificação da (portanto, independentemente do trânsito em presente sentença na imprensa oficial julgado deste decisório), sob pena de multa de R\$30.000,00 por rescisão operada pela reclamada após esse marco, a ser revertida em favor de fundo a ser indicado pelo MPT (nos termos da lei), e sem prejuízo da adoção de outras providências supletivas pelo Juízo em caso de desobediência.*

ID. 6902502 - Pág. 6

*(C) Determino a obrigação da reclamada de fixar em local de fácil acesso e trânsito regular dos trabalhadores nas unidades alcançadas pela presente sentença (quadro de avisos, refeitórios etc) a presente decisão, independentemente do ,trânsito em julgado deste decisório bem como a obrigação de encaminhar a decisão por meio eletrônico (email oficial) aos sindicatos representantes da categoria dos trabalhadores das unidades, respeitada a base territorial de sindicato. O prazo é o mesmo do item "B", sob pena de multa diária de R\$5.000,00 obrigação descumprida.*

*Destarte, atribuiu à sentença de 1º grau os efeitos da definitividade satisfativa antes da análise recursal, o que pode configurar risco de dano de difícil reparação, ante o comprometimento do acesso ao duplo grau de jurisdição, exercício da ampla defesa e devido processo legal, direitos assegurados pelos incisos LIV e LV do artigo 5º da CF /88, assim indicando a probabilidade de provimento recursal em relação a tais aspectos, o que justifica a aplicação do preceituado no artigo 14 da Lei 7.347/85, ao estabelecer que o juiz poderá conferir efeito suspensivo ao recurso, "para evitar dano irreparável".*

*Por tais fundamentos, ante a configuração do fumus boni iuris e do periculum in mora, requisitos exigidos pelo artigo 300 do CPC, subsidiariamente, aplicável por compatível com o processo coletivo trabalhista decido deferir a liminar nesta Tutela Cautelar de Urgência, ao recurso ordinário concedendo efeito suspensivo interposto pela recorrente \_\_\_\_\_ nos autos do P. 0011.614- 49.2022.5.15.0014.(ID. 63af8b6).*

**Portanto, como a sentença de primeiro grau conferiu efeitos definitivos e**



satisfativos antes da análise do recurso, restou demonstrado o risco de dano de difícil reparação e comprometimento das garantias constitucionais como o duplo grau de jurisdição, a ampla defesa e o devido processo legal (art. 5º, LIV e LV, CF/88), o que justifica a concessão de efeito suspensivo ao recurso, nos termos do art. 14 da Lei 7.347/85, pelo que o Colegiado decide referendar a referida decisão.

### 3. Da negativa de prestação jurisdicional.

O recorrente argui a nulidade do julgado, alegando que houve a negativa de prestação jurisdicional, sendo que a decisão que julgou os embargos de declaração teria feito apreciação sumária, sem analisar a existência das omissões apontadas.

Pois bem

Da análise dos autos constata-se que a r. sentença analisou todas as questões relevantes suscitadas pelas partes, conforme constou da fundamentação, restando não configuradas as omissões alegadas nos embargos declaratórios, de sorte que não configurada a alegada negativa de prestação jurisdicional.

Frise-se, por oportuno, que os recursos trabalhistas são dotados de efeito devolutivo em profundidade, possibilitando a esta Câmara Recursal a análise de todos os fundamentos e questões suscitadas, inexistindo o alegado prejuízo à recorrente, de sorte que nos termos do artigo 794 da CLT, não há nulidade a ser declarada, pelo que decido **rejeitar a preliminar**, nestes termos consignando as razões de decidir para fins de prequestionamento.

ID. 6902502 - Pág. 7

### 4. Da identidade física do Juiz.

A recorrente aduz que a decisão deve ser anulada, pois houve violação do princípio da identidade física do Juiz, já que foi instruída pela magistrada CRISTIANE MONTENEGRO RONDELLI e julgada pela magistrada CAROLINA SFERRA CROFFI HEINEMANN.

Entretanto, não tem razão.

A regra anteriormente prevista no artigo 132 do CPC de 1973 não foi



reproduzida no CPC de 2015, de sorte que não existe mais a regra processual que exigia que a sentença fosse proferida pelo mesmo juiz que presidiu a instrução do feito.

Assim sendo, não há vedação legal à prolação da sentença feita por magistrada diversa da que instruiu o processo, pois o substrato probatório foi integralmente registrado, viabilizando total conhecimento da demanda pela Juíza sentenciante.

Neste sentido tem decidido o C. TST:

AGRAVO DE INSTRUMENTO - RECURSO DE REVISTA SOB A ÉGIDE DA LEI 13.467/2017 - NULIDADE PROCESSUAL - PRINCÍPIO DA IDENTIDADE FÍSICA DO JUIZ - INEXISTÊNCIA - TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA -

No caso em tela, o debate acerca da nulidade processual por ausência de aplicação de regras de divisão de competências, em razão de o juiz sentenciante ter sido diverso daquele que participou diretamente da produção de provas em audiência, detém transcendência jurídica, nos termos do art. 896-A, § 1º, IV, da CLT . Transcendência reconhecida.

NULIDADE PROCESSUAL - PRINCÍPIO DA IDENTIDADE FÍSICA DO JUIZ INEXISTÊNCIA -

O cancelamento da Súmula 136 do TST provocou debates na jurisprudência e na doutrina a respeito da aplicabilidade do princípio da identidade física do juiz às Varas do Trabalho, onde, em regra, são produzidas as provas destinadas à instrução processual. **Na vigência do CPC de 2015, o cancelamento, ou não, da Súmula 136 do TST não é fundamento autossuficiente à discussão, porque o novo diploma não tem dispositivo cujo conteúdo coincida com o do art. 132 do CPC de 1973. O fato de o legislador não ter reproduzido tal regra no CPC de 2015 importa a conclusão de que ele foi extinto com relação à primeira instância, tanto no direito processual comum quanto no direito processual do trabalho. Até mesmo o Superior Tribunal de Justiça tem reconhecido a extinção do princípio da identidade física do juiz a partir da entrada em vigor do CPC de 2015.** Logo, não há sequer como confrontar tal princípio com outros próprios do direito processual do trabalho, porquanto não há subsidiariedade a ser cogitada. **Em razão de não mais existir regra processual que exija o julgamento por parte do juiz que tenha concluído a audiência, não há fundamento que resguarde o pedido de declaração de nulidade da sentença pelo fato de ter sido prolatada por juiz que não participou diretamente da integral produção de provas em audiência.** Agravo de instrumento não provido. (TST - AIRR 1000078-33.2017.5.02.0314 - Rel. Augusto Cesar Leite de Carvalho - DJe 25.02.2022 ) (g.n.).

ID. 6902502 - Pág. 8

Destarte, decido **rejeitar a preliminar**, nestes termos consignando as razões de decidir para fins de prequestionamento.

## 5. Da legitimidade ativa do Ministério Público do Trabalho.



A recorrente alega a ilegitimidade ativa do Ministério Público do Trabalho, aduzindo que o "*MPT é parte ilegítima em matéria de direitos individuais heterogêneos*".

Pois bem.

Dispõe a Constituição Federal, em seu art. 127, que cabe ao Ministério Público "*a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis*".

O art. 129, IX, também da CF/88, prevê expressamente a possibilidade de extensão desse rol pelo legislador ordinário, ao estabelecer, *in verbis*:

*"Art. 129. São funções institucionais do Ministério Público: (...)*

*IX - exercer outras funções que lhe forem conferidas, desde que compatíveis com sua finalidade, sendo-lhe vedada a representação judicial e a consultoria jurídica de entidades públicas."*

Seguindo a mesma diretriz, o art. 6º, VII, "d", da Lei Complementar nº 75 /93, que trata da "*organização, as atribuições e o estatuto do Ministério Público da União*", assim dispõe:

*"Art. 6º Compete ao Ministério Público da União: (...)*

*VII - promover o inquérito civil e a ação civil pública para: (...)*

*d) outros interesses individuais indisponíveis, homogêneos, sociais, difusos e coletivos".*

Como bem leciona Hugo Nigro Mazzilli, "*não cabe ao Ministério Público ou ao Poder Judiciário negar a intervenção institucional exigida por lei; se o fizessem estariam a negar a existência do interesse já reconhecido pela norma que confere a atuação ministerial.*" (- in *A Defesa dos Interesses Difusos em Juízo: Meio Ambiente, Consumidor e Outros Interesses Difusos e Coletivos* 13. Ed. rev., ampl. E atual. - São Paulo: Saraiva, 2001 - p. 260).

ID. 6902502 - Pág. 9

Acrescente-se que o art. 81 do Código de Defesa do Consumidor, aplicável à ação civil pública por força do disposto no art. 21 da Lei 7.347/85, alçou os direitos individuais homogêneos, "*assim entendidos os decorrentes de origem comum*" ao patamar de interesses



que podem ser defendidos a título coletivo.

Ao tratar do tema, Rodolfo de Camargo Mancuso explica que *"essencialmente, são individuais, sendo que apenas é coletiva a forma processual como podem vir tratados, dada a homogeneidade que lhes advém da origem comum"* (- in Ação Civil Pública: em defesa do meio ambiente, do patrimônio cultural e dos consumidores - 6. ed. rev. e atual. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 1999).

A presente ação civil pública foi ajuizada tendo como objeto o questionamento do autor (MPT) contra a "política empresarial trabalhista discriminatória capacitista etária" e "a norma interna da empresa, aplicada em âmbito geral e indistinto aos empregados" que instituiu o Programa "Segundo Tempo", sob a alegação de configurar conduta discriminatória, comprometendo o direito ao labor dos trabalhadores em determinada faixa etária.

Como bem pondera Ricardo Negrão, *"não devemos deixar de reconhecer o grande passo que deu nosso legislador; ora, se a satisfação dos direitos materiais consagrados na lei depende, como se sabe, de uma jurisdição eficaz e efetiva, a possibilidade de, com apenas uma ação de conhecimento, distribuir justiça a um número grande de pessoas prejudicadas, esse pode ser considerado um instrumento dessa efetividade"* (in Ações Coletivas: enfoque sobre a legitimidade ativa. São Paulo: Liv. E Ed. Universitária de Direito, 2004. p. 253).

Ademais, tratando especificamente da atuação do Ministério Público perante a Justiça do Trabalho, o art. 83, III, da mesma LC 75/93 prevê:

*"Art. 83. Compete ao Ministério Público do Trabalho o exercício das seguintes atribuições junto aos órgãos da Justiça do Trabalho:*

*(...)*

*III - promover a ação civil pública no âmbito da Justiça do Trabalho, para defesa de interesses coletivos, quando desrespeitados os direitos sociais constitucionalmente garantidos."*

Destarte, como restou plenamente configurada a hipótese prevista na norma legal constante dos artigos 6º, VII, "d" e 83, III da LC75/93, assim como na Lei 7.347/85, exsurge inequívoca a legitimidade do Ministério Público do Trabalho para figurar no polo ativo desta ação civil pública visando a defesa dos interesses coletivos e direitos individuais homogêneos.



Entretanto, tem parcial razão.

Além de analisar a norma interna da requerida, que instituiu o Programa "Segundo Tempo", sob a perspectiva dos interesses coletivos e individuais homogêneos, a sentença decidiu:

"(...)

*(A) Reconheço a configuração de conduta discriminatória por parte da reclamada pela adoção do critério idade ao extinguir contratos de trabalho, dando azo à ofensa moral dos trabalhadores que foram dispensados. Nessa situação estão as seguintes extinções contratuais, que deverão cumular os seguintes requisitos*

*a.1). : - dispensados trabalhadores com 65 anos de idade ou mais por iniciativa da reclamada, independentemente do recebimento da indenização complementar à época da rescisão; - independentemente de ter ingressado ou não com demanda judicial individual, sendo que, caso positivo, eventual sentença de mérito ou realização de acordo (inclusive com base no art. 855-B da CLT) não obsta a reparação.*

*a.2). trabalhadores com 60 anos de idade até 64 anos de idade: dispensados por iniciativa da reclamada; - adesão ao Programa "Segundo Tempo", antes ou depois da sua reformulação, por documento ou, alternativamente, recebimento de indenização complementar à época da rescisão no TRCT; independentemente de ter ingressado ou não com demanda judicial individual, sendo que, caso positivo, eventual sentença de mérito ou realização de acordo (inclusive com base no art. 855-B da CLT) não obsta a reparação. (g.n.)*

Assim sendo, ampliou indevidamente a condenação para abranger direitos individuais heterogêneos, que podem ser pleiteados diretamente pelos empregados em ações judiciais, incluindo as que estão em trâmite ou já julgadas, inclusive aquelas em que houve a celebração de acordo judicial nos termos do § único do artigo 831 da CLT e homologação de acordos extrajudiciais em conformidade com o disposto no artigo 855-B da CLT.

Como o Ministério Público do Trabalho não tem competência em matéria de direitos individuais heterogêneos, imperiosa a extinção destes pleitos sem julgamento de mérito, nos termos do inciso VI do artigo 485 do CPC, que preceitua

"Art. 485. O juiz não resolverá o mérito quando:

(...)

VI - verificar ausência de legitimidade ou de interesse processual;"

Assim sendo, decido **acolher parcialmente a preliminar de ilegitimidade de parte** e extinguir, sem julgamento de mérito, os pleitos referentes aos direitos



individuais heterogêneos, excluindo a condenação exarada na sentença ao estabelecer "*independentement*

ID. 6902502 - Pág. 11

*e de ter ingressado ou não com demanda judicial individual, sendo que, caso positivo, eventual sentença de mérito ou realização de acordo (inclusive com base no art. 855-B da CLT) não obsta a reparação", tanto no que se refere aos trabalhadores de 60 a 64 anos, como também em relação aos trabalhadores com 65 anos ou mais, nestes termos consignando as razões de decidir para fins de prequestionamento.*

## **6. Da abrangência do julgado.**

No que se refere à abrangência do julgado, não há amparo para a limitação da decisão à unidade de Iracemápolis

Com efeito, consta da ATA de audiência (ID. c944b14) que ambas as partes concordaram com a remessa dos autos da 1ª Vara do Trabalho de Limeira para uma das Varas do Trabalho de Campinas, em razão da abrangência nacional da ação civil pública em exame, foro correspondente à sede do Tribunal Regional da 15ª Região.

A remessa foi feita em estrita observância à orientação firmada no Tema 1075 do STF, que reconheceu a inconstitucionalidade do artigo 16 da Lei da Ação Civil Pública, com a redação conferida pela Lei nº 9.494/97, assentando-se, por conseguinte, a atribuição de efeitos nacionais às decisões proferidas em tais demandas.

Diante desse cenário, a Origem, acolhendo a convergência de vontades manifestada pelas partes, determinou a remessa dos autos, com o declarado propósito de prevenir futuras nulidades, fixando, assim, os contornos objetivos e territoriais da lide.

Portanto, não há amparo para a limitação dos efeitos da condenação à unidade de Iracemápolis, devendo ser mantida sua abrangência nacional.

## **7. Da integração do Sindicato representativo da categoria profissional**



como assistente.

ID. 6902502 - Pág. 12

Insurge-se o recorrente contra a integração do SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS IND. DE ALIMENTAÇÃO E AFINS DE LIMEIRA, como assistente (ID. 8ff3341), alegando que "*houve violação ao contraditório, à ampla defesa e à vedação de decisão surpresa quanto ao pedido de intervenção do sindicato*" (fl. 1.153 - ID. 2b660fc e ID. 35ae7e5).

Sem razão.

A integração do Sindicato como assistente foi deferida em audiência, na presença das recorrente e seus advogados (ID. 8ff3341) nos seguintes termos:

*"Este juízo acolhe a integração à lide do SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS IND. DE ALIMENTAÇÃO E AFINS DE LIMEIRA, sob protestos do patrono do réu.*

*Acolho o pedido do Ministério Público feito em petição de Id 9fd7eef, de suspensão do feito pelo prazo de 60 dias para que sejam tomadas as providências sugeridas na mesma peça, pela requerida e pelo Sindicato assistente.*

*A empresa esclarece que já elaborou as alterações solicitadas inicialmente e não vê necessidade de negociação com o Sindicato e, diante das vantagens estabelecidas nos dois planos, tanto no inicial, como no reformulado após a presente ação, considera que não há prejuízo aos trabalhadores. Aduz ainda que posteriormente ao segundo acordo foram realizadas homologações dos acordos, sem questionamentos.*

*O Sindicato concorda com a possibilidade de negociação.*

*Diante da manifestação da empresa sobre a dificuldade de realização de um acordo com o Sindicato e sua intenção em extinguir o programa, não há necessidade de sobrestamento do feito para ~[negociação]."*

Ademais, a recorrente teve ampla oportunidade de exercer seu direito de defesa, não se verificando, portanto, qualquer "decisão surpresa", nem a ocorrência da alegada violação ao contraditório e ampla defesa, ou qualquer prejuízo à recorrente, já que na condição de representante da categoria profissional, conforme prevê o artigo 8º da CF/88, o sindicato tem inequívoco interesse jurídico em integrar a ação como assistente.

Assinado eletronicamente por: TEREZA APARECIDA ASTA GEMIGNANI - 02/04/2026 17:42:07 - 6902502  
<https://pje.trt15.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=26012814562533200000144598658>  
Número do processo: 0011614-49.2022.5.15.0014  
Número do documento: 26012814562533200000144598658



Assim sendo, cumpridos os requisitos previstos nos artigos 119 a 123 do CPC, deve ser mantida a integração do sindicato profissional como assistente, pelo que decido **rejeitar a preliminar**, nestes termos fixando as razões de decidir para fins de prequestionamento.

### 8. Da validade do Inquérito Civil.

O recorrente alega que o Inquérito Civil 002928.2021.15.000/7, colacionado pelo autor, não deve ser considerado pelas seguintes razões:

*"A instrução processual tornou evidente a inércia probatória do MPT e, ao contrário, a vigorosa prova da recorrente. O inquérito civil é nulo por violar os princípios da*

ID. 6902502 - Pág. 13

*legalidade, moralidade e impessoalidade, previstos nos arts. 5º, LIII, e 37, caput, da CF (...) Foi instaurado para satisfazer a sanha persecutória do MPT contra uma empresa que gera emprego(...)" (ID. 35ae7e5).*

Pois bem

O referido inquérito 002928.2021.15.000/7 ( ID. 7f18d5f e . 8ea3949) demonstra que não houve qualquer inércia, mas atuação eficaz e propositiva do MPT, sempre com a participação da empresa recorrente, restando não configurada a alegada violação dos princípios da legalidade, moralidade e impessoalidade, razão pela qual decido manter o reconhecimento da validade do inquérito civil e **negar provimento**, nestes termos fixando as razões de decidir para fins de prequestionamento.

### 9. Da aplicação da Súmula 683 do STF

Diferentemente do que alega o recorrente, não lhe socorre o argumento de que caberia a aplicação da Súmula 683/STF no caso *sub judice*

Isto porque a referida diretriz jurisprudencial estabelece:

*"O estabelecimento de limite de idade para inscrição em concurso público apenas é legítimo quando justificado pela natureza das atribuições do cargo a ser preenchido." (Tese definida no ARE 678.112 RG, rel. min. Luiz Fux, P. j. 25-4-2013, DJE 93 de 17-52016, Tema 646).*

Com efeito, além de referir-se ao critério de inscrição (admissão) e não de



demissão, referido verbete sumular apenas prevê a limitação da idade quando estritamente justificada pela natureza das atribuições inerentes ao cargo público a ser provido, o que não é o caso sob análise, que se refere a contratos de trabalho celebrados sob a égide da CLT, pelo que decido **negar provimento**, nestes termos consignando as razões de decidir para fins de prequestionamento.

## **10. Do programa "Segundo Tempo".**

### **10.1. Do Programa "Segundo Tempo" aplicado de forma obrigatória a partir de 65 anos de idade dos trabalhadores. Da dispensa discriminatória. Do dano moral coletivo**

Alega o autor ter sido constatado no Inquérito Civil 002928.2021.15.000 que, em dezessete reclamações trabalhistas ajuizadas com igual fundamento (demissão discriminatória de trabalhador em razão da idade), contra a empresa recorrente, com igual pedido e causa de pedir, houve a "formalização de acordo em segunda audiência, no valor de R\$ 57.000,00 (R\$ 52.000,00 para o/a

ID. 6902502 - Pág. 14

reclamante e R\$ 5.000,00 a títulos de honorários), com a quitação integral dos pedidos da inicial e do contrato de trabalho," sendo que "em apenas uma delas não houve acordo, diante do falecimento do reclamante e posterior desistência da ação pela esposa"

Requeru o reconhecimento da conduta discriminatória e a condenação da empresa nos seguintes termos:

*"1. a abster-se imediatamente de efetuar dispensas discriminatórias, fundadas no critério etário, de empregados com idade igual ou superior a 60 (sessenta) anos, sob pena de pagamento de multa diária no valor de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais) a cada descumprimento, cumulada com multa de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) por trabalhador atingido até a efetiva reintegração, a ser revertida ao FDD, estabelecido pela Lei Estadual 6.536/89, ou a outra destinação social, a critério do Ministério Público do Trabalho*

*2. a reintegrar os trabalhadores com idade igual ou superior a 60 (sessenta) anos, dispensados de forma discriminatória em razão de critério etário, sob pena de pagamento de multa diária no valor de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais) a cada descumprimento, cumulada com multa de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) por trabalhador atingido até a efetiva reintegração, a ser revertida ao FDD, estabelecido pela Lei Estadual 6.536/89, ou a outra destinação social, a critério do Ministério Público do Trabalho*

*3. a pagar todas as parcelas remuneratórias relativas ao período de afastamento do trabalhador, com idade igual ou superior a 60 (sessenta) anos, dispensado de forma discriminatória até a efetiva reintegração, ou a percepção em dobro da remuneração do período de afastamento, a critério do trabalhador prejudicado caso não queira ser reintegrado, nos termos dos incisos I e II do artigo 4º da lei 9.029/95, a ser apurado em futura liquidação de sentença, na forma do artigo 97 da lei 8.078/90;*



4. na proibição de obter empréstimo ou financiamento junto a instituições financeiras oficiais pelo prazo de 03 (três) anos, consoante o disposto no artigo 3º, inciso II, da Lei n.º 9.029/1995 c.c.o artigo 156, inciso III, § 4º, da Lei n.º 14.133/2021 (aplicada por analogia), devendo ser expedida ordem para que o Banco Central do Brasil faça circular comunicação aos estabelecimentos de crédito, dando-lhes ciência da proibição de emprestar ou financiar em razão da condenação por prática discriminatória;

5. a pagar indenização por dano moral coletivo no valor R\$ 5.000.000,00 (cinco milhões de reais) a ser revertido ao Fundo Estadual de Defesa dos Interesses Difusos, estabelecido pela Lei Estadual 6.536/89 ou destinado de outra forma que melhor atenda ao interesse público, a critério fundamentado do MPT ou do juízo trabalhista;

6. dar amplo conhecimento aos trabalhadores, por envio por email, pelos meios de comunicação utilizados pela ré, através da publicação em seu sítio oficial na rede de computadores (internet) dos termos da r. sentença e das obrigações previstas no comando condenatório, sob pena do pagamento de multa diária de R\$ 10.000,00 (dez mil reais), até o efetivo cumprimento da obrigação, reversível na forma postulada no itens 1 e 2 do rol de pedidos." (ID. 35b11bb).

Ao julgar a ação decidiu a Origem:

"(...)

(A) Reconheço a configuração de conduta discriminatória por parte da reclamada pela adoção do critério idade ao extinguir contratos de trabalho, dando azo à ofensa moral dos trabalhadores que foram dispensados. Nessa situação estão as seguintes extinções contratuais, que deverão cumular os seguintes requisitos

a.1). : - dispensados trabalhadores com 65 anos de idade ou mais por iniciativa da reclamada, independentemente do recebimento da indenização complementar à época da rescisão; - independentemente de ter ingressado ou não com demanda judicial

ID. 6902502 - Pág. 15

individual, sendo que, caso positivo, eventual sentença de mérito ou realização de acordo (inclusive com base no art. 855-B da CLT) não obsta a reparação;

a.2). trabalhadores com 60 anos de idade até 64 anos de idade: dispensados por iniciativa da reclamada; - adesão ao Programa "Segundo Tempo", antes ou depois da sua reformulação, por documento ou, alternativamente, recebimento de indenização complementar à época da rescisão no TRCT; independentemente de ter ingressado ou não com demanda judicial individual, sendo que, caso positivo, eventual sentença de mérito ou realização de acordo (inclusive com base no art. 855-B da CLT) não obsta a reparação.

(B) Determino que a reclamada se abstenha de efetuar dispensas baseadas no Programa "Segundo Tempo", antes ou depois da sua reformulação, observando o prazo de 05 dias a contar da data da notificação da (portanto, independentemente do trânsito em presente sentença na imprensa oficial julgado deste decisório), sob pena de multa de R\$30.000,00 por rescisão operada pela , a ser revertida em favor de fundo a ser indicado pelo MPT reclamada após esse marco (nos termos da lei), e sem prejuízo da adoção de outras providências supletivas pelo Juízo em caso de desobediência.

(C) Determino a obrigação da reclamada de fixar em local de fácil acesso e transitório regular dos trabalhadores nas unidades alcançadas pela presente sentença (quadro de avisos, refeitórios etc) a presente decisão, independentemente do trânsito em julgado deste decisório, bem como a obrigação de encaminhar a decisão por meio eletrônico (email oficial) aos sindicatos representantes da categoria dos trabalhadores das unidades, respeitada a base territorial de sindicato.



O prazo é o mesmo do item "B", sob pena de multa diária de R\$5.000,00 por obrigação descumprida.

(...)

(E) que a reintegração dos trabalhadores dispensados em razão da conduta ora reprovada por essa sentença é inviável a partir das peculiaridades de cada caso (problemas de saúde a inviabilizar a ativação de função anterior e prejuízo da força de trabalho; recolocação no mercado de trabalho; intenção pessoal diversa por parte do trabalhador e assim sucessivamente), situação que não obsta o acolhimento do pedido reparatório do MPT (...) Para tanto, tendo por base o inciso II do art. 4º da Lei 9.029 /1995, condeno a reclamada a reparar aos trabalhadores delimitados por essa sentença no montante correspondente ao salário mensal vigente à data da extinção do contrato até o marco temporal previsto no item B (abstenção da conduta), de forma dobrada, diante da ofensa à dignidade dos trabalhadores expostos a tal conduta, razão pela qual afastado, desde já, eventual dedução do valor eventualmente quitado como indenização complementar. Procedente, em parte".(g.n.) Insurge-se a empresa, alegando:

"A recorrente JAMAIS promoveu dispensa discriminatória em razão da idade, que é apenas um dos fatores do projeto social e econômico denominado "Programa Segundo Tempo". O programa consiste na preparação e acompanhamento de empregados para transição de carreira ou aposentadoria definitiva. Em sua versão original, que vigeu até setembro/2023, encampava aqueles "[...] a partir de 60 anos de idade ou aposentado por tempo de contribuição, independentemente da idade" (fl. 403 - ID. 4873ac2). Sempre foi rigorosamente idêntico para todos, como denota documento juntado pelo próprio MPT às fls. 403/410 (ID. 4873ac2) (...)

O dispositivo atesta que a antecipação de um quadro futuro é desejável, caso associada a projetos sociais, como os cursos preparatórios promovidos em parceria com o SESI. Ir responsabilmente, o MPT quer destruir programa de grande alcance socioeconômico, que concede dignidade e qualidade de vida.

(...)

Discriminação surge quando o critério adotado é injusto e arbitrário, podendo gerar exclusão, com prejuízo econômico, social e moral, o que definitivamente não se verifica na presente demanda.

ID. 6902502 - Pág. 16

A ESTIPULAÇÃO DE IDADE MÁXIMA PARA A RESCISÃO, APLICÁVEL A TODOS OS EMPREGADOS EM IGUALDADE DE CONDIÇÕES, COMBINADA COM OS DIVERSOS BENEFÍCIOS PROPORCIONADOS, FUNCIONA COMO ESTRATÉGIA DE VALORIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

Tratamento diferenciado de situações diferentes não afronta o princípio da isonomia, estampado nos arts. 3º, IV, 5º, caput, e 7º, XXX, da CF; no art. 1º da Lei 9.029/1995; ou nos arts. 1º e 2º da Convenção 111 da OIT. Há outra questão importante. O art. 7º, XXX, da CF veda diferenças de salários e de critérios de admissão por motivo de idade. Apesar de proibir a idade como critério de admissão, nada menciona o constituinte sobre sua validade para efeito de dispensa do empregado combinada com aposentadoria e outros benefícios. (...)

No caso concreto não se discute se a aposentadoria é causa extintiva do contrato, permitindo a rescisão SEM pagamento das verbas rescisórias. Os participantes do programa recebem, ALÉM das verbas rescisórias, inúmeros benefícios. São coisas distintas e inconfundíveis. (...)



Por esta versão do programa, todos em condição idêntica poderiam ser dispensados aos 65 (sessenta e cinco) anos. Não se vislumbra distinção, exclusão ou preferência na comparação entre eles. O programa existe para, a partir dos 60 (sessenta) anos ou da aposentadoria oficial, permitir a livre adesão dos empregados, preparando-os para a aposentadoria. Há cursos em parceria com o SESI e outros benefícios atrelados.

(...)

*Os PDVs - em regra - se destinam à eliminação de postos de trabalhos. As demissões são incentivadas porque as empresas não pretendem contratar novos trabalhadores para as mesmas funções. Definitivamente, não é o caso da recorrente e do seu programa Segundo Tempo!!!! ASSIM, CLARO QUE JAMAIS HOVE RECUSA A NEGOCIAR COM O MPT, DO MESMO MODO QUE NÃO FARIA SENTIDO ALGUM INICIAR TRATATIVAS COM A ENTIDADE SINDICAL" (ID. 35ae7e5)."* Passo à análise.

O combate à discriminação está presente em diplomas internacionais, sendo relevante destacar a Convenção 111 da OIT, que trata da "Discriminação em matéria de emprego e profissão", traçando diretrizes que integram os requisitos necessários para a implementação do desenvolvimento sustentável, na esteira da Agenda 2030.

Dispõe a *CONVENÇÃO Nº 111 DA OIT SOBRE DISCRIMINAÇÃO EM MATÉRIA DE EMPREGO E PROFISSÃO - Decreto 10.088/2019*:

*"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;*

*DECRETO Nº 10.932, DE 10 DE JANEIRO DE 2022 - Promulga a Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância, firmado pela República Federativa do Brasil*

*Todo ser humano é igual perante a lei e tem direito à igual roteção contra o racismo, a discriminação racial e formas correlatas de intolerância, em qualquer esfera da vida pública ou privada.*

ID. 6902502 - Pág. 17

Também merece destaque a Recomendação nº 162 da OIT, adotada na 66ª Conferência Internacional do Trabalho em 1980, que em seu § 22 assim dispõe:

**"22. Disposições legislativas e outras que tornem obrigatória a cessação do vínculo empregatício a uma idade específica devem ser examinadas à luz do Parágrafo anterior e do Parágrafo 3 desta Recomendação"**

**"Parágrafo 3. Cada Membro deve, no quadro de uma política nacional para promover a igualdade de oportunidades e de tratamento para os trabalhadores, independentemente**

Assinado eletronicamente por: TEREZA APARECIDA ASTA GEMIGNANI - 02/04/2026 17:42:07 - 6902502

<https://pje.trt15.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=26012814562533200000144598658>

Número do processo: 0011614-49.2022.5.15.0014

Número do documento: 26012814562533200000144598658



*da sua idade, e das leis, regulamentos e práticas sobre o assunto, tomar medidas para a prevenção da discriminação no emprego e na ocupação no que diz respeito aos trabalhadores mais velhos."*

*"21.Sempre que possível, devem ser tomadas medidas com vista a: (a) garantir que, num quadro que permita uma transição gradual da vida ativa para a liberdade de atividade, a reforma seja voluntária; (b) tornar flexível a idade de qualificação para a pensão de velhice."*

Com efeito, propõe uma série de medidas para proteger o trabalhador idoso (trabajadores de edad) em relação às dificuldades relacionadas ao emprego e ocupação, inclusive no que concerne às condições de acesso e permanência no trabalho, visando garantir a não discriminação e a igualdade de oportunidades e de tratamento, bem como objetivando a elaboração de medidas apropriadas e de proteção para que trabalhadores idosos continuem exercendo suas atividades no trabalho e no emprego de sua escolha, em condições satisfatórias.

O Conselho Nacional de Justiça, na Recomendação nº 123 de 07/01/2022, determinou "a observância dos tratados e convenções internacionais de direitos humanos em vigor no Brasil e a utilização da jurisprudência da Corte Interamericana de Direitos Humanos (Corte IDH)" por todos os órgãos do Poder Judiciário.

Neste contexto, importante pontuar que o C. Tribunal Superior do Trabalho e o Conselho Superior da Justiça do Trabalho instituíram, em 19/08/2024, os Protocolos de Atuação e Julgamento da Justiça do Trabalho, dentre os quais está o que estabelece a importância de combater a discriminação em razão da idade.

Destaque-se o Protocolo para Atuação e Julgamento com Perspectiva Antidiscriminatória, Interseccional e Inclusiva - que aborda as questões de gênero e sexualidade, raça e etnia e pessoa com deficiência e idosa -, o Protocolo para Atuação e Julgamento com Perspectiva da Infância e da Adolescência e o Protocolo para Atuação e Julgamento com Perspectiva de Enfrentamento do Trabalho Escravo Contemporâneo. A criação dos Grupos de Trabalho que elaboraram esses

ID. 6902502 - Pág. 18

protocolos foi formalizada pelo Ato Conjunto n. 70/TST.CSJT.GP, de 5 de outubro de 2023 (alterado posteriormente pelo Ato Conjunto n. 9/2024). O lançamento dos protocolos pelo TST foi feito com



observância do Protocolo de Julgamento com perspectiva de Gênero do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), além dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030 da ONU, especialmente: ODS 5 (igualdade de gênero), 8 (trabalho decente e crescimento econômico); 10 (reduzir as desigualdades sociais) e 16 (paz, justiça e instituições eficazes).

Além das normas internacionais, no Brasil a Constituição Federal de 1988 estabelece:

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

(...)

III - a dignidade da pessoa humana;

Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

(...)

IV - promover o bem de todos, **sem preconceitos de** origem, raça, sexo, cor, **idade** e quaisquer outras formas de discriminação.

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

(...)

XLI - a lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais;

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, **idade**, cor ou estado civil

E o Estatuto da Pessoa Idosa (EPID - Lei nº 10.741/2003) prevê:

*"Art. 4º. Nenhuma pessoa idosa será objeto de qualquer tipo de negligência, discriminação, violência, crueldade ou opressão, e todo atentado aos seus direitos, por ação ou omissão, será punido na forma da lei.*

*§ 1º É dever de todos prevenir a ameaça ou violação aos direitos da pessoa idosa.*

(...)

*Art. 8º O envelhecimento é um direito personalíssimo e a sua proteção um direito social, nos termos desta lei e da legislação vigente. (Lei 10.741/2003)." (g.n.).*



*Art. 9º É obrigação do Estado, **garantir à pessoa idosa** a proteção à vida e à saúde, mediante efetivação de políticas sociais públicas que permitam um envelhecimento saudável e em **condições de dignidade**. (Lei 10.741/2003)." (g.n.).*

(...)

*Art. 27. Na admissão da pessoa idosa em qualquer trabalho ou emprego, **são vedadas a discriminação e a fixação de limite máximo de idade**, inclusive para concursos, ressalvados os casos em que a natureza do cargo o exigir."*

A prova dos autos demonstra que, ao instituir o Programa "Segundo Tempo" (ID. 4873ac2 - Pág. 3) a empresa, ora recorrente, estabeleceu expressamente que a **"idade limite para o contrato de trabalho com a empresa é 65 anos"**.

O referido Programa apresentava dois critérios distintos, conforme apurado em inquérito civil 002928.2021.15.000/7 ( ID. 7f18d5f e . 8ea3949): a aplicação era facultativa e opcional aos trabalhadores que tinham de 60 a 64 anos **e obrigatória para os trabalhadores a partir de 65 anos de idade**.

Com efeito, a própria recorrente reconhece que, em relação aos trabalhadores que tinham 65 anos ou mais, **não havia possibilidade de opção facultativa, mas aplicação obrigatória do Programa "Segundo Tempo"**, pois estabeleceu determinação de que os contratos com a empresa seriam mantidos somente até os 65 anos de idade dos trabalhadores ( ID. 3d6577d - Pág. 2).

Assim sendo, ao demonstrar que o Programa "Segundo Tempo" expressamente estabeleceu a "idade máxima" de 65 anos, como marco "limite" para a manutenção dos contratos de trabalho com a empresa (ID. 4873ac2 - pág. 3), a prova dos autos milita em desfavor da recorrente, por revelar a prática de discriminação por idade, com a inequívoca violação dos preceitos constitucionais e legais.

É notório que o trabalhador em idade mais avançada, ao ser desligado de seu posto de trabalho, enfrenta severas dificuldades para reingressar no mercado formal de emprego. Tal obstáculo encontra fundamento no etarismo, ou seja, na discriminação fundada exclusivamente na idade do trabalhador, preconceito este que associa, de forma indevida, o envelhecimento a características negativas, como o aumento de custos para a empresa.

Trata-se de prática que, embora travestida de reestruturação organizacional, encobre um critério discriminatório, em manifesta violação aos princípios que regem as



relações de trabalho em nosso ordenamento jurídico

ID. 6902502 - Pág. 20

Ademais a exclusão do trabalhador, em razão da idade, interfere no psiquismo e honradez, sendo certo que o trabalho representa fonte essencial de dignidade, reconhecimento social e realização pessoal.

Assim sendo, a conduta discriminatória por idade viola frontalmente o disposto nos artigos 3º, inciso IV, bem como 7º, inciso XXX da Constituição Federal de 1988, que estabelece:

*"Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:*

*(...)*

*IV - promover o bem de todos, **sem preconceitos** de origem, raça, sexo, cor, **idade** e quaisquer outras formas de discriminação.*

*Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:*

*(...)*

*XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão **por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil***

Nesta senda, imperioso pontuar que o C.TST firmou entendimento no sentido de que o desligamento de empregados, com base no critério etário, configura dispensa discriminatória, vedada expressamente pela Lei nº 9.029/1995, tanto sob a ótica de sua literalidade quanto de sua finalidade teleológica.

Confira-se:

AGRAVO DA RECLAMADA - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA - DISPENSA DISCRIMINATÓRIA - ETARISMO - BANESTES - PLANO DE DEMISSÃO INCENTIVADA -

Hipótese em que se discute o reconhecimento ou não da dispensa discriminatória por etarismo. O termo etarismo, idadeismo ou ageism ( age , idade em Inglês) designa a forma de discriminação baseada no fator "idade". Pode afetar pessoas jovens, mas, no ambiente de trabalho, é mais comum o preconceito contra pessoas idosas. Em artigo de Menezes e Farias (2024), revela-se a terminologia, *in verbis* : " O termo etarismo surge na doutrina



introduzido por Butler (1969), que o conceitua como uma modalidade de preconceito por um grupo de idade contra outro grupo de idade, similar a racismo e sexismo, acrescentando em 1975 tratar-se de um processo sistemático de estereótipos e discriminação contra pessoas porque elas são mais velhas. " ( in MENEZES, Brenno Augusto Freire e FARIAS, Débora Tito. O etarismo como instrumento de violação ao direito humano ao trabalho. Rev. TST, Porto Alegre, v. 90, nº 2, p. 224-237, abr./jun. 2024. Disponível em <https://juslaboris.TST.jus.br/handle/20.500.12178/234395>. Acesso em 18/10/2024). A respeito do assunto, destaca-se na esfera internacional a Convenção nº 111 da OIT, ratificada pelo Brasil, que considera discriminatória "toda distinção, exclusão ou preferência, com base em raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade ou origem social, que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de

ID. 6902502 - Pág. 21

oportunidade ou de tratamento no emprego ou profissão " (art. 1º, 1, "a"). Na mesma linha, segue a Recomendação nº 162 da OIT, ao dispor, *in verbis* : " Os trabalhadores mais velhos devem gozar, sem discriminação com base na idade, de igualdade de oportunidade e de tratamento em relação aos demais trabalhadores, nomeadamente nas seguintes matérias: (...) (c) à segurança do emprego, sujeita à legislação e práticas nacionais relativas à rescisão do contrato de trabalho e aos resultados do exame referido no § 22 desta Recomendação ". No âmbito nacional, a Constituição Federal, nos arts. 3º, IV, 5º, XLI e 7º, XXX, veda a discriminação por idade, inclusive nas relações de trabalho, punindo qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais. Já o art. 373-A, II, da CLT rechaça a recusa de emprego, promoção ou 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. O empregado com idade avançada, quando é despedido, encontra dificuldades numa nova contratação, uma vez que o etarismo constitui um entrave na participação do idoso no mercado de trabalho e esse preconceito está associado a aspectos negativos do envelhecimento, como o aumento do custo. Por isso, algumas empresas veem como solução a substituição de empregados antigos, cujas remunerações são mais altas, por pessoas jovens, que recebem salários menores. Convém destacar que essa medida é geralmente acompanhada de uma precarização dessa nova mão de obra, contratada por meio da terceirização. Entretanto, a discriminação de pessoas idosas no ambiente de trabalho ignora a riqueza de conhecimentos e habilidade que esses profissionais podem oferecer. Além disso, o etarismo prejudica a diversidade geracional no ambiente de trabalho, uma característica essencial para a troca de ideias, inovação e equilíbrio organizacional. Vale destacar o que foi firmado no acórdão regional: " o poder empregatício, conquanto corolário do direito de propriedade e da livre iniciativa (art. 1º, IV, art. 5º, XXII, art. 170, CF), não é absoluto, encontrando limites éticos e jurídicos nos direitos fundamentais obreiros, dentre os quais o de não ser discriminado por qualquer motivo injustamente desqualificante ". Cabe ao empregador, portanto, assegurar a proteção da dispensa do empregado com dificuldades de reinserção no mercado de trabalho, de forma a garantir efetividade à previsão constitucional de busca do pleno emprego, nos termos do art. 170, VIII, da Constituição Federal, e a preservar o valor social do trabalho e da dignidade da pessoa humana, fundamentos da República Federativa do Brasil. Gonzaguinha, em sua música "Guerreiro Menino (Um Homem Também Chora)", resume muito bem a importância do trabalho na vida do ser humano e também se aplica ao contexto do etarismo: " Um homem se humilha / Se castram seu sonho / Seu sonho é sua vida / E a vida é o trabalho / E sem o seu trabalho / Um homem não tem honra / E sem a sua honra / Se morre, se mata... ". Esse trecho reflete a profundidade do impacto que o etarismo pode ter na vida de um trabalhador. Quando uma pessoa é marginalizada no ambiente profissional devido à sua idade, seus sonhos e aspirações podem ser interrompidos ou "castrados". Isso afeta não apenas sua autoestima, mas também seu senso de propósito, pois o trabalho é frequentemente associado à realização pessoal e à dignidade. No caso, infere-se do acórdão regional que o reclamante trabalhava há mais de 30 anos no Banco reclamado, o qual editou as Resoluções 1.015/2019 e 1.017/2019, que instituíram um Plano Especial de Desligamento Voluntário - PEDI, direcionado aos empregados mais velhos, cuja adesão foi travestida de voluntariedade. O Tribunal Regional consignou também que as disposições da norma interna estabeleciam apenas as

Assinado eletronicamente por: TEREZA APARECIDA ASTA GEMIGNANI - 02/04/2026 17:42:07 - 6902502

<https://pje.trt15.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=2601281456253320000144598658>

Número do processo: 0011614-49.2022.5.15.0014

Número do documento: 2601281456253320000144598658



diretrizes da opção ao PEDI, sem descrever a situação dos empregados que se opusessem à escolha, o que demonstrou a pressão (coação) velada para que o autor e os demais empregados aposentados pelo INSS ou na iminência da aposentadoria aderissem ao plano de desligamento. Como bem destacou o TRT, " não é razoável pensar que o tema ligado à realocação dos empregados que não intencionavam aderir ao plano foi tratado sem que houvesse documentação capaz de resguardar os interesses da empresa ". Concluiu a Corte *a quo* : "Considerando a dispensa de vários trabalhadores interligados pelo fato comum relacionado à idade mais avançada, não há como não adotar a mesma premissa predominante no âmbito do TST, que considera que o desligamento de trabalhadores com base no fator idade caracteriza dispensa direcionada e discriminatória, na expressa literalidade e dimensão teleológica da Lei nº 9.029/95". Assim, invocada a dispensa discriminatória, é ônus do empregador comprovar que o ato tinha outra motivação lícita, o que não ocorreu. Por fim, diante do ordenamento jurídico vigente e do quadro fático posto, constata-se que a dispensa do reclamante configurou-se discriminatória, ultrapassou os limites de atuação do poder diretivo do empregador e alcançou a dignidade do empregado, razão pela qual deve ser mantido o reconhecimento da nulidade da despedida discriminatória. Precedente. Não merece reparos a decisão. Agravo não provido. Recurso de revista conhecido e parcialmente provido. (TST - RRAg 1019-55.2022.5.17.0007 - Relª Maria Helena Mallmann - DJe 28.04.2025 )

ID. 6902502 - Pág. 22

RECURSO DE REVISTA DA RECLAMANTE -MOTIVAÇÃO DA DISPENSA CONDIÇÕES PARA APOSENTADORIA - DISPENSA DISCRIMINATÓRIA ETARISMO - NULIDADE - REINTEGRAÇÃO DEVIDA

O Eg. TRT registrou a ocorrência do "ato de demissão da autora em 01 de julho de 2011". Também consignou que "o fato da reclamante já estar aposentada pelo órgão de previdência social foi critério utilizado para a escolha da autora para a redução do seu quadro de funcionários antigos". Assim, é possível concluir que a Reclamante foi demitida em julho de 2011 da empresa pública (EMPRESA DE URBANIZAÇÃO DO RECIFE-URB), de forma motivada com base no fato de já se encontrar aposentada. Ao utilizar referida teoria do Direito Administrativo, a Corte de origem já partiu da premissa de que houve motivo declinado para a dispensa da Reclamante, porém, considerou tal motivação válida e legítima. Uma vez apresentada motivação pela empresa pública, Empresa de Urbanização do Recife, 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. Ao tempo em que a Reclamante foi demitida da empresa pública, em 2011, vigia o entendimento de que a aposentadoria não extinguiu o vínculo de emprego dos empregados públicos. A consolidação deste entendimento para os fatos ocorridos antes da entrada em vigo da Emenda Constitucional nº 103/2019 foi garantida pelo E. Supremo Tribunal Federal, no julgamento do Tema nº 606 da Tabela de Repercussão Geral. Por esta razão, na ausência de determinação legal para rompimento imediato do vínculo em virtude de aposentadoria, cabe analisar o teor do motivo declinado e sua validade jurídica. Retomando o escólio de Bandeira de Mello, "[u] ma vez Enunciados pelo agente os motivos em que se calçou, ainda quando a lei não haja expressamente imposto a obrigação de enuncia-los, o ato só será válido se estes realmente ocorreram e o justificam ." A validade do ato administrativo que demitiu a Reclamante com base no fato de "já estar aposentada pelo órgão de previdência social foi critério utilizado para a escolha da autora para a redução do seu quadro de funcionários antigos" é juridicamente questionável e ilícita, por estar fundada em discriminação com viés etarista. 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

Assinado eletronicamente por: TEREZA APARECIDA ASTA GEMIGNANI - 02/04/2026 17:42:07 - 6902502

<https://pje.trt15.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=26012814562533200000144598658>  
Número do processo: 0011614-49.2022.5.15.0014

Número do documento: 26012814562533200000144598658



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 conhecido e provido. (TST - RR 898-36.2013.5.06.0011 - Relª Liana Chaib - DJe 10.04.2025)

ID. 6902502 - Pág. 23

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 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 sobest 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

Assinado eletronicamente por: TEREZA APARECIDA ASTA GEMIGNANI - 02/04/2026 17:42:07 - 6902502

<https://pje.trt15.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=26012814562533200000144598658>

Número do processo: 0011614-49.2022.5.15.0014

Número do documento: 26012814562533200000144598658



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

ID. 6902502 - Pág. 24

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. (TST - RRAg 0000491-66.2018.5.05.0016 - Relª Liana Chaib - DJe 08.07.2025)

**AGRAVO - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA PROLAÇÃO DE JULGAMENTO PELA TÉCNICA DA MOTIVAÇÃO RELACIONAL - DISPENSA BASEADA EM CRITÉRIO DE APOSENTADORIA E APTIDÃO PARA A APOSENTADORIA - CEEE - REINTEGRAÇÃO -**

O princípio antidiscriminatório está presente no Título I da Constituição da República (art. 3º, IV, *in fine*), no Título II, Capítulo I (art. 5º, *caput*, III e X) e no Título II, Capítulo II (art. 7º, XXX até XXXII), vinculando as entidades da sociedade política (Estado) e da sociedade civil (instituições, empresas e pessoas). Para a Constituição de 1988, não há dúvida de que os princípios, regras e direitos fundamentais constitucionais aplicam-se, sim, às relações entre particulares, inclusive às relações empregatícias (eficácia horizontal). Discriminação é a conduta pela qual se nega à pessoa, em face de critério injustamente desqualificante, tratamento compatível como o padrão jurídico assentado para a situação

Assinado eletronicamente por: TEREZA APARECIDA ASTA GEMIGNANI - 02/04/2026 17:42:07 - 6902502

<https://pje.trt15.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=26012814562533200000144598658>

Número do processo: 0011614-49.2022.5.15.0014

Número do documento: 26012814562533200000144598658



concreta por ela vivenciada. O princípio da não-discriminação é princípio de proteção, de resistência, denegatório de conduta que se considera gravemente censurável. Portanto, labora sobre um piso de civilidade que se considera mínimo pra a convivência entre as pessoas. Já o princípio da isonomia é mais amplo, mais impreciso, mais pretensioso. Ela ultrapassa, sem duvida, a mera não-discriminação, buscando igualizar o tratamento jurídico a pessoas ou situações que tenham relevante ponto de contato entre si. Rigorosamente, o Direito do Trabalho incorporou, de fato, como critério básico, apenas o princípio da não-discriminação. A proposição mais ampla e imprecisa da isonomia tem sido aplicada somente em certas circunstâncias mais estreitas e não como parâmetro informador universal. O princípio antidiscriminatório, contudo, é onipotente no ramo juristrabalhista especializado. Não se olvide, outrossim, que faz parte do compromisso do Brasil, também na ordem internacional (Convenção 111 da OIT), o rechaçamento a toda forma de discriminação no âmbito laboral. O art. 1º da Convenção Americana sobre Direitos Humanos determina que " os Estados Partes nesta Convenção comprometem-se a respeitar os direitos e liberdades nela reconhecidos e a garantir seu livre e pleno exercício a toda pessoa que esteja sujeita à sua jurisdição, sem discriminação alguma por motivo de raça, cor, sexo, idioma, religião, opiniões políticas ou de qualquer outra natureza, origem nacional ou social, posição econômica, nascimento ou qualquer outra condição social." Já o art. 6º da Convenção 168 da OIT, relativa à promoção do emprego e proteção contra o desemprego dispõe que " Todos os Membros deverão garantir a igualdade de tratamento de todas as pessoas protegidas, sem discriminação com base na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional, nacionalidade, origem étnica ou social, deficiência ou idade ." Na esfera federal, sobressai o disposto no art. 1º da Lei 9.029/1995 , que veda a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros. O art. 373-A, II, da CLT veda: " Recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível ." Conforme visto, na Constituição da República também veda a discriminação por idade (art. 3º, IV, CF), ou seja, o etarismo, conduta que foi praticada pela empresa Reclamada/Recorrente. É que, não por mera coincidência, os trabalhadores aposentados ou às vésperas da aposentadoria ostentam idade mais avançada. Nesse sentido, inclusive, tem sido decidido nesta Corte Superior, conforme julgados envolvendo idêntica Parte Reclamada. Assim sendo, a decisão agravada foi proferida em estrita observância às normas processuais (art. 557, *caput*, do CPC/1973; arts. 14 e 932, IV, "a", do CPC/2015), razão pela qual é insuscetível de reforma ou reconsideração. Agravo da Reclamada desprovido. (TST - Ag-AIRR 2069486.2017.5.04.0024 - Rel. Mauricio Godinho Delgado - DJe 19.04.2024 ).

ID. 6902502 - Pág. 25

Como bem destaca a jurisprudência dominante, a Lei 9.029/95 deve ser aplicada aos casos de etarismo na seara trabalhista, nos termos de seu artigo 1º que veda, de forma clara e objetiva, qualquer prática discriminatória em razão da idade do trabalhador. Confira-se:



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

Acrescente-se o artigo 373-A da CLT ao dispor em seu inciso II:

" Art. 373-A.

(...)

*II - 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;***"

Como o conjunto documental comprova o descumprimento das normas constitucionais e legais, revelando a prática de ato ilícito e inequívoco abuso de direito, é aplicável o disposto nos artigos 186 e 187 do Código Civil, por compatíveis com o direito do trabalho, ao preceituar:

" Art. 186. *Aquele que, **por ação** ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.*

*Art. 187. **Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites** impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.*

Destarte, comprovada a ilicitude da obrigatoriedade da aplicação do Programa "Segundo Tempo" aos trabalhadores com idade a partir de 65 anos, antes ou depois de sua reformulação, deve ser mantida a condenação quanto ao pagamento de indenização, assim como o cumprimento da obrigação de não fazer sob pena de multa, nos valores e prazos estabelecidos pela sentença ( item "B") a fim de garantir a efetividade do julgado, e também a divulgação prevista no item "C", observando-se a extinção sem julgamento de mérito quanto às matérias explicitadas no item 5 desta fundamentação, pelo que decido **negar provimento**, nestes termos consignando as razões de decidir para fins de prequestionamento.

ID. 6902502 - Pág. 26

## 10.2. Do Programa "Segundo Tempo" aplicado de forma facultativa aos trabalhadores dos 60 aos 64 anos. ,

Assinado eletronicamente por: TEREZA APARECIDA ASTA GEMIGNANI - 02/04/2026 17:42:07 - 6902502  
<https://pje.trt15.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=26012814562533200000144598658>  
 Número do processo: 0011614-49.2022.5.15.0014  
 Número do documento: 26012814562533200000144598658



Em relação aos trabalhadores com idade de 60 a 64 anos, a rescisão contratual pelo Programa "Segundo Tempo" foi estabelecida de forma facultativa, prevendo o pagamento de verbas rescisórias e fundiárias por dispensa imotivada, mais a concessão de benefícios adicionais (ID. - 49dcaa3).

Com efeito, a prova dos autos demonstra que, além do pagamento das verbas rescisórias e fundiárias previstas em lei, a adoção facultativa do Programa "Segundo Tempo", pelos trabalhadores de 60 a 64 anos, assegurava os seguintes benefícios (ID. 0134ecf):

*"Pagamento de indenização pela empresa:*

*Participar do treinamento Sesi 30 anos trabalhados na empresa*

*Cálculo da indenização: 1 salário para cada 5 anos efetivamente trabalhados para colaboradores a partir de 30 anos de empresa;*

*A partir da safra 2023/24 o valor pago pela empresa a título de previdência privada será abatido da indenização*

*Premiação com placa comemorativa e brinde especial aos participantes"*

Além disso, no tópico de benefícios adicionais consta a possibilidade de manter o plano de saúde (ID.0134ecf), sendo o valor do plano A- R\$ 379,67 por vida e do plano B- R\$ 411,38 para pessoas com 59 anos ou mais (ID. 6fbccf8 - fl. 553) .

Confira-se:

*"Em casos de desligamento sem justa causa, o titular e seus dependentes legais possuem o direito a permanência no plano de saúde da empresa, conforme critérios legais abaixo:*

*Não aposentado, demitido sem justa causa: \* 1/3 do período em que contribuiu para o pagamento do plano, respeitado o mínimo de 6 meses e o máximo de 24 meses;*

*Aposentado que contribuiu para o plano de saúde por período inferior a 10 anos: \* Poderá permanecer no plano por um ano para cada ano de contribuição;*

*Aposentado que contribuiu para o plano de saúde por 10 anos ou mais: Direito é vitalício, desde que não seja admitido em um novo emprego.*

*Condições de permanência:*

- 1. O plano atual permanecerá ativo até o ultimo dia do mês do desligamento para o colaborador e seus dependentes legais inscritos;*
- 2. No ato da homologação será entregue uma carta contendo informações sobre o direito à extensão no plano de saúde da empresa;*



3. *Para a continuidade ou extensão do plano, o ex-colaborador deverá formalizar junto à operadora, no prazo máximo de 30 dias, sua opção de continuidade no plano de saúde, contados a partir do desligamento;*
4. *A modalidade do plano de saúde poderá ser alterada no momento da adesão(exemplo: Plano (A) Standard, Plano (B) Executivo).*
5. *O ex-colaborador deverá assumir o pagamento integral da mensalidade ecoparticipação por utilização;*
6. *Ao ser admitido em novo emprego que tenha plano privado de assistência à saúde, legalmente, a continuidade poderá ser excluída pela operadora.*

Quanto aos trabalhadores de 60/65 anos, que optaram pelo "Programa Segundo Tempo" verifica-se que o MPT constatou a ocorrência de 47 dispensas (ID. 36fc30b - Pág. 1), conforme exposto na planilha colacionada aos autos (ID 36fc30b):

Em relação a estas 47 dispensas, o MPT recebeu a notícia de que houve o ajuizamento de apenas 17 reclamações trabalhistas, colacionando na inicial a instrução de dois processos que foram sentenciados.

Assim sendo, não há respaldo fático, nem jurídico, para reputar discriminatória uma conduta empresarial que, além dos pagamentos rescisórios legais, garante benefícios adicionais aos trabalhadores (ID 0134ecf) que quiseram optar por esta modalidade de rescisão, cuja invalidade só pode ser reconhecida quando existente vício de consentimento na manifestação de vontade, condição que só pode ser aferida mediante a necessária instrução probatória em ações individuais ajuizadas pelos próprios empregados.

Destarte, decido **dar provimento** para: 1) afastar a configuração de conduta discriminatória em relação aos trabalhadores de 60 a 64 anos que optaram pela adesão ao Programa "Segundo Tempo", antes ou depois de sua reformulação; 2) excluir a condenação quanto ao pagamento de indenização aos trabalhadores de 60 a 64 anos que optaram pela adesão ao Programa "Segundo Tempo; 3) excluir a cominação prevista no item "B" da sentença quanto a obrigação de não fazer sob pena de pagamento de multa aos trabalhadores de 60 a 64 anos que optaram pela adesão ao Programa "Segundo Tempo; 4) determinar que, ao invés da sentença, seja o presente acórdão objeto da afixação e divulgação determinadas no item "C", mantidos os prazos e o valor de multa ali fixados, observando-se a extinção sem julgamento de mérito quanto às matérias explicitadas no item 5 desta

Assinado eletronicamente por: TEREZA APARECIDA ASTA GEMIGNANI - 02/04/2026 17:42:07 - 6902502

<https://pje.trt15.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=26012814562533200000144598658>

Número do processo: 0011614-49.2022.5.15.0014

Número do documento: 26012814562533200000144598658



fundamentação, nestes termos consignando as razões de decidir para fins de prequestionamento.

ID. 6902502 - Pág. 28

**10.3. Do Programa "Segundo Tempo". Da reintegração e pagamento de nova indenização aos trabalhadores que ajuizaram ação individual em trâmite ou julgada, assim como aquelas em que houve celebração de acordo em conformidade com o § único do artigo 831 da CLT e homologação de acordo extrajudicial nos termos do artigo 855-B da CLT**

Na inicial o autor mencionou a existência de 17 ações individuais, em que os trabalhadores fizeram acordo e receberam o pagamento de seus direitos patrimoniais e extrapatrimoniais, decorrentes da aplicação do Programa "Segundo Tempo"

Portanto, ao determinar a reintegração e o pagamento de nova indenização aos trabalhadores, tanto de 60 a 64 anos, quanto de 65 anos ou mais, que já ajuizaram ação individual em trâmite ou em que houve a prolação de sentença de mérito, assim como aquelas em que houve a celebração de acordo judicial nos termos do artigo 831 da CLT e celebração de acordo extrajudicial, homologado em conformidade com o disposto no artigo 855-B da CLT, referentes à dispensa pelo Programa "Segundo Tempo", a condenação, nos termos em que foi exarada, desconsiderou o devido processo legal ante a flagrante ilegitimidade do autor- Ministério Público do Trabalho- para pleitear direitos individuais heterogêneos, conforme razões de decidir consignadas no item 5 desta fundamentação.

Destarte, configurada a violação da garantia constitucional prevista no inciso XXXVI do artigo 5º da CF/88, a reforma é medida que se impõe, pelo que decido **dar provimento ao recurso** para, nos termos do inciso VI do artigo 485 do CPC, extinguir sem julgamento de mérito a condenação da recorrente à reintegração e pagamento de verbas remuneratórias, indenizatórias e multa aos trabalhadores, tanto de 60 a 64 anos, quanto de 65 anos ou mais, que ingressaram com ação judicial individual que está em curso, aos trabalhadores que ajuizaram ação individual em que já houve sentença de mérito, celebração de acordo nos termos do § único do artigo 831 da CLT e aos trabalhadores que firmaram acordo extrajudicial homologado em conformidade com o artigo 855-B da CLT, envolvendo a matéria referente a rescisão contratual pelo Programa "Segundo Tempo", nestes termos consignando as razões de decidir para fins de prequestionamento.



## 11- Do dano moral coletivo

Em relação à matéria, decidiu a Origem:

ID. 6902502 - Pág. 29

*"Assim, atentando-se à função pedagógico-preventiva da indenização, sem olvidar, a toda evidência, da busca de compensação moral da coletividade ofendida, com fincas nos princípios da razoabilidade e proporcionalidade, e tendo em vista a situação econômica da ré, conforme demonstra o valor do patrimônio declinado no contrato social (para além de um bilhão de reais), o valor gasto em acordos judiciais conforme IC (17 acordos - R\$57.000,00 cada um - total aproximado de R\$969.000,00 - fl. 69) e lucro no ano de 2023, acolhe-se o pedido do MPT, fixando o montante indenizatório em R\$5.000.000,00 (cinco milhões de reais), quantia que reputo razoável, como lenitivo a dor social sofrida, bem como para fins de não banalizar o instituto, já sob o viés coletivo."*

Insurge-se a recorrente, alegando ser indevida a condenação, pois não houve discriminação e, caso mantida, pela redução do valor estipulado.

Pois bem.

Conforme razões de decidir consignadas no item 9.1 desta fundamentação, restou demonstrada a conduta ilícita da recorrente ao instituir o Programa "Segundo Tempo", de forma obrigatória, em relação aos trabalhadores a partir de 65 anos.

Em relação à matéria, dispõe o inciso X do artigo 5º da Constituição Federal de 1988:

*Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:*

*X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;*

Nesta senda, pontua Marcelo Freire Sampaio Costa, ser "*possível conceituar dano moral coletivo como a violação da projeção coletiva da dignidade da pessoa humana, consubstanciada em direitos extrapatrimoniais relevantemente coletivos, abrangendo as modalidades*



*difusos, coletivos em sentido estrito e individuais homogêneos, cuja consequência será a intolerável violação da ordem jurídica"* (Dano Moral Coletivo nas relações laborais - 3ª ed - São Paulo - LTr 2020. pg. 99)

Assim sendo, ante a inequívoca violação da ordem jurídica e abalo ao patrimônio moral, decorrente da ilicitude da obrigatoriedade da aplicação do Programa "Segundo Tempo" aos trabalhadores com idade a partir de 65 anos, é devido o pagamento da indenização por dano

ID. 6902502 - Pág. 30

moral que, além da natureza reparatória, também tem finalidade pedagógica, pois visa estimular a requerida a organizar sua atividade produtiva de modo a evitar a instituição de procedimentos que configuram discriminação por etarismo e, assim, violam a dignidade dos trabalhadores, de sorte que é devido o pagamento da indenização pelo dano moral coletivo.

A jurisprudência também tem caminhado neste sentido, admitindo a caracterização do dano moral coletivo.

Confira-se:

*" AGRADO DE INSTRUMENTO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO RECURSO DE REVISTA - PROCESSO SOB A ÉGIDE DA 13.467/2017 INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL COLETIVO E PEDIDO DE CONCESSÃO DE TUTELA INIBITÓRIA - DISPENSAS DISCRIMINATÓRIAS - CONDENAÇÃO DA EMPRESA EM TRÊS AÇÕES TRABALHISTAS - INEXIGÊNCIA DE REITERAÇÃO DO ILÍCITO DISCRIMINATÓRIO - LESÃO TRANSINDIVIDUAL DEMONSTRADA -*

*Demonstrado no agravo de instrumento que o recurso de revista preenchia os requisitos do art. 896 da CLT, dá-se provimento ao agravo de instrumento, para melhor análise da arguição de violação do art. 5º, X, da CF, suscitada no recurso de revista. Agravo de instrumento provido.*

*B) RECURSO DE REVISTA DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.467/2017 - INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL COLETIVO - DISPENSAS DISCRIMINATÓRIAS - CONDENAÇÃO DA EMPRESA EM TRÊS AÇÕES TRABALHISTAS - LESÃO TRANSINDIVIDUAL DEMONSTRADA -*

*Trata-se de Ação Civil Pública ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho em que se busca a concessão de tutela inibitória em desfavor da Empresa Ré, a fim de seja evitada a prática de dispensa discriminatória de seus empregados, bem como também se pleiteia a indenização por dano moral coletivo. O acórdão regional recorrido reformou a sentença para excluir da condenação o dano moral coletivo e a tutela inibitória. Contudo, ficou incontroversa a conduta discriminatória da Reclamada, que dispensou imotivadamente três trabalhadores imediatamente após o ajuizamento de reclamatórias trabalhistas ocorridas em 2016. Tal circunstância, negavelmente, repercutiu negativamente sobre a comunidade laboral circundante à Empresa Ré, pois consistiu em ação patronal ameaçadora e limitadora do direito dos trabalhadores de acesso à jurisdição e ao próprio emprego. A conduta acarretou lesões de ordem moral com caráter massivo e largo, atingindo todo aquele núcleo coletivo circundante, independentemente do impacto que*



*causou no plano individual dos três trabalhadores dispensados. Nesse contexto, configurando está o dano moral coletivo, merecendo reforma o acórdão regional, a fim de se restaurar a condenação da Empresa Ré em dano moral coletivo. No tocante à destinação do referido valor ora arbitrado a título de indenização por dano moral coletivo, cabe registrar que o art. 13 da Lei 7.347/1985 (Lei da Ação Civil Pública) estipula o critério da reparação pela tutela específica, na medida em que prioriza a reversão dos valores de tal indenização para organismos capazes de empreender ações destinadas à reconstituição dos bens jurídicos que tenham sido lesionados pela conduta ilícita que tenha ensejado a condenação ao pagamento de indenização por danos morais coletivos. Trata-se, realmente, de critério mais adequado do que a reversão ao Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT) ou mesmo ao Fundo de Defesa dos Direitos Difusos, uma vez que estes fundos não se destinam à reparação dos mesmos bens lesados pela referida conduta ilícita, corporificando simples reparação pelo equivalente monetário. Logo, o valor pago a título de indenização por danos morais coletivos deve ser revertido a fundo gerido por um Conselho Federal ou por Conselhos Estaduais de que participarão necessariamente o Ministério Público e representantes da comunidade, como dispõe o art. 3º da Resolução Conjunta nº 10 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) e do Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP), tendo em vista a reconstituição dos bens jurídicos lesados pela conduta ilícita da Reclamada (no presente caso, proteção ao trabalhador com deficiência e ou reabilitado). A indicação*

ID. 6902502 - Pág. 31

*do fundo deve ocorrer na fase de liquidação de sentença, momento mais apropriado para semelhante escolha, respeitando-se as diretrizes estabelecidas nos arts. 4º e segs. Da Resolução nº 10, acima mencionada. Recurso de revista conhecido e provido, no aspecto. (TST - RR 462-94.2019.5.09.0072 - Rel. Mauricio Godinho Delgado - DJe 13.09.2024 )."*

Por outro lado, não restou demonstrado os efeitos lesivos da aplicação do Programa "Segundo Tempo" em relação aos trabalhadores com idade de 60 a 64 anos de idade, conforme razões de decidir consignadas no item 9.2 desta fundamentação.

Ademais, nos termos do inciso VI do artigo 485 do CPC, houve extinção sem julgamento de mérito excluindo a condenação da recorrente à reintegração e pagamento de verbas remuneratórias, indenizatórias e multa aos trabalhadores, tanto de 60 a 64 anos, quanto de 65 anos ou mais, que anteriormente ingressaram com ação judicial individual que está em curso, aos trabalhadores que ajuizaram ação individual em que já houve sentença de mérito ou celebração de acordo nos termos do § único do artigo 831 da CLT e trabalhadores que firmaram acordo extrajudicial homologado em conformidade com o artigo 855-B da CLT, envolvendo a matéria referente a rescisão contratual pelo Programa "Segundo Tempo", conforme razões de decidir exaradas nos itens 5 e 9.3 desta fundamentação.

Assim sendo, considerando o decote da condenação estabelecida nos itens 5, 9.2 e 9.3, o valor de R\$ 5.000.000,00 ( cinco milhões de reais) estabelecido pela sentença quanto à indenização por danos morais coletivos se revelou excessivo.



Quanto à destinação do respectivo valor, o STF assim decidiu ao referendar a liminar deferida em parte na ADPF 944:

*"O Tribunal, por unanimidade, referendou a decisão que concedeu, em parte, a medida liminar, nos seguintes termos: A) As condenações em ações civis públicas trabalhistas, por danos transindividuais, devem ser direcionadas para: I) o FDD (Fundo dos Direitos Difusos) ou para o FAT (Fundo de Amparo ao Trabalhador); ou II) Excepcionalmente e de forma motivada, nos termos do art. 4º da Resolução Conjunta nº 10 do CNJ e do CNMP, devem observar os procedimentos e medidas, inclusive de transparência na prestação de contas, com o direcionamento dos valores para reparação ou compensação diretamente relacionadas com o bem jurídico lesado. Nesta hipótese, o magistrado ou o membro do Ministério Público deverá comunicar o Conselho Nacional de Justiça ou o Conselho Nacional do Ministério Público, conforme o caso; B) Os fundos mencionados devem individualizar (com transparência e rastreabilidade) os valores recebidos a partir de decisões em ações civis públicas trabalhistas (ou em acordos) e esses valores devem ser aplicados exclusivamente em programas e projetos relacionados à proteção de direitos dos trabalhadores; C) Todos os recursos atualmente existentes no FDD (Fundo dos Direitos Difusos) ou no FAT (Fundo de Amparo ao Trabalhador), que tenham tido a origem concernente ao objeto desta ADPF, ou os futuros aportes, não poderão ser alvo de qualquer espécie de contingenciamento, tendo esta decisão efeito ex tunc."*

ID. 6902502 - Pág. 32

*Ata de julgamento publicada em 27/10/2025 (Ofício Circular TRT-1 Nugepnac nº 31/2025)"*

Nesta decisão o STF manteve a liminar concedida pelo relator, que estabeleceu a destinação dos valores referentes à indenização por danos morais coletivos aos fundos públicos previstos em lei (como o Fundo de Defesa de Direitos Difusos - FDD e o Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT), sendo que o julgamento do mérito da ADPF 944, ainda não foi designado, (<https://noticias.stf.jus.br/postsnoticias/stf-mantem-liminar-que-destina-indenizacoes-trabalhistas-ao-fat-e-ao-fdd/>).

Por tais razões decido dar **parcial provimento** para reduzir o valor da indenização por dano moral coletivo para R\$ 800.000,00 (oitocentos mil reais), cuja destinação será oportunamente decidida pelo Juízo da execução, com observância dos critérios fixados pelo STF no julgamento da ADPF 944, nestes termos fixando as razões de decidir para fins de prequestionamento.



## 12- Critérios de correção monetária.

Sobre a matéria, decidiu a Origem:

*No julgamento plenário das ADCs 58 e 59 e das ADIs 5.867 e 6.021, o Supremo Tribunal Federal decidiu, por maioria, confirmar a inconstitucionalidade da Taxa Referencial (TR) como índice de atualização monetária, já externada em outros julgamentos, sendo que, por outro giro, resolveu julgar parcialmente procedentes as ações, conferindo interpretação conforme a Constituição ao art. 879, § 7º, e ao art. 899, § 4º, da CLT, o que resultou na consideração da SELIC (art. 406 do Código Civil) como fator de correção a ser aplicado aos créditos trabalhistas. Nesse diapasão, segundo o Pretório Excelso, a SELIC deverá ser utilizada como fator de correção após a notificação (já embutidos os juros) e, até esse momento processual, o índice a ser considerado é o IPCA-E. Não houve diferenciação, no julgado, entre entes públicos ou privados, de modo que a decisão a todos se aplica. Logo, em razão do efeito vinculante da decisão em comento, **o crédito trabalhista deverá ser apurado como determinado pelo Supremo Tribunal Federal, ou seja, com incidência do índice IPCA-E a na fase pré-judicial e, a partir do ajuizamento da ação, a incidência da taxa SELIC (art. 406 do Código Civil), conforme recente decisão proferida em sede de embargos de declaração pelo Exmo. Ministro Relator, que logrou sanar erro material apontado. Registro, por importante, e também em observância ao teor da fundamentação contida no voto proferido pela E. STF, que em caso de condenação em rubricas de danos morais, materiais ou estéticos - cujos valores são fixados em expressão monetária atual - não há que se falar em incidência de índice relativa a fase pré-judicial (IPCA-E), mas apenas SELIC a contar da data da citação** ( ID. 6835ca6)*

O recorrente aduz:

ID. 6902502 - Pág. 33

*"Caso mantida a condenação (quod repugnat), a atualização deverá ser feita a partir da data do último valor arbitrado, **adaptando-se o entendimento da Súmula nº 439 do TST à decisão do STF na ADC 58.***

*Necessária, ainda, a incidência das **modificações promovidas pela Lei nº 14.905/2024,** que alterou a Lei nº 10.406/2002 (Código Civil)."*

Pois bem.

Ao julgar a ADC 58-DF, em conjunto com a ADC 59 e ADIs 5867 e 6021, o E. STF estabeleceu os seguintes critérios:

*"O Tribunal, por maioria, julgou parcialmente procedente a ação, para conferir interpretação conforme à Constituição ao art. 879, § 7º, e ao art. 899, § 4º, da CLT, na redação dada pela Lei 13.467 de 2017, no sentido de considerar que à atualização dos*



*créditos decorrentes de condenação judicial e à correção dos depósitos recursais em contas judiciais na Justiça do Trabalho deverão ser aplicados, até que sobrevenha solução legislativa, os mesmos índices de correção monetária e de juros que vigentes para as condenações cíveis em geral, quais sejam a incidência do IPCA-E na fase préjudicial e, a partir da citação, a incidência da taxa SELIC (art. 406 do Código Civil) (...). Por fim, por maioria, modulou os efeitos da decisão, ao entendimento de que (i) são reputados válidos e não ensejarão qualquer rediscussão (na ação em curso ou em nova demanda, incluindo ação rescisória) todos os pagamentos realizados utilizando a TR (IPCA-E ou qualquer outro índice), no tempo e modo oportunos (de forma extrajudicial ou judicial, inclusive depósitos judiciais) e os juros de mora de 1% ao mês, assim como devem ser mantidas e executadas as sentenças transitadas em julgado que expressamente adotaram, na sua fundamentação ou no dispositivo, a TR (ou o IPCA-E) e os juros de mora de 1% ao mês; (ii) os processos em curso que estejam sobrestados na fase de conhecimento (independentemente de estarem com ou sem sentença, inclusive na fase recursal) devem ter aplicação, de forma retroativa, da taxa Selic (juros e correção monetária), sob pena de alegação futura de inexigibilidade de título judicial fundado em interpretação contrária ao posicionamento do STF (art. 525, §§ 12 e 14, ou art. 535, §§ 5º e 7º, do CPC) e (iii) igualmente, ao acórdão formalizado pelo Supremo sobre a questão dever-se-á aplicar eficácia erga omnes e efeito vinculante, no sentido de atingir aqueles feitos já transitados em julgado desde que sem qualquer manifestação expressa quanto aos índices de correção monetária e taxa de juros (omissão expressa ou simples consideração de seguir os critérios legais) (...)"*

Ademais, conforme entendimento esposado pela SDI-1 do C. TST, em relação ao crédito trabalhista devem ser aplicadas as alterações trazidas pela Lei 14.905/2024. Confira-se:

*"RECURSO DE EMBARGOS EM RECURSO DE REVISTA. INTERPOSIÇÃO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014. EXECUÇÃO. ATUALIZAÇÃO MONETÁRIA DOS DÉBITOS TRABALHISTAS. ÍNDICE APLICÁVEL.*

*Discute-se, no caso, a possibilidade de conhecimento do recurso de revista, por violação direta do art. 5º, II, da Constituição Federal, em razão da não observância da TRD estabelecida no art. 39 da Lei nº 8.177/91 para correção dos créditos trabalhistas. É pacífico, hoje, nesta Corte que a atualização monetária dos créditos trabalhistas pertence à esfera constitucional, ensejando o conhecimento de recurso de revista por violação do artigo 5º, II, da CF de forma direta, como o fez a e. 8ª Turma. Precedentes da SbdI-1 e de Turmas. Ademais, em se tratando de matéria pacificada por decisão do Supremo Tribunal Federal, com caráter vinculante, a sua apreciação, de imediato, se mostra possível, conforme tem decidido esta Subseção. No mérito, ultrapassada a questão processual e, adequando o julgamento da matéria à interpretação conferida*

ID. 6902502 - Pág. 34

*pelo Supremo Tribunal Federal (ADC's 58 e 59), bem como às alterações supervenientes promovidas pela Lei 14.905/2024 no Código Civil, com vigência a partir de 30/08/2024, e, considerando-se que, no presente caso, a e. 8ª Turma deu provimento ao recurso de revista da Fundação CEEE "para, reformando o acórdão regional, determinar a aplicação da TR como índice de atualização monetária dos créditos trabalhistas" (pág. 1327) e que aludido acórdão regional, em sede de agravo de petição, havia determinado a atualização monetária dos créditos trabalhistas pelo IPCA-E a partir de 30/06/2009 e TRD para o período anterior (vide págs. 1242-1250), impõe-se o provimento dos embargos, a fim de aplicar, para fins de correção dos débitos trabalhistas: a) o IPCA-E na fase pré-judicial acrescido dos juros de mora (art. 39, caput, da Lei 8.177, de 1991); b) a partir do ajuizamento da ação até 29/08/2024, a taxa SELIC, ressalvados os valores eventualmente*

Assinado eletronicamente por: TEREZA APARECIDA ASTA GEMIGNANI - 02/04/2026 17:42:07 - 6902502

<https://pje.trt15.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=26012814562533200000144598658>

Número do processo: 0011614-49.2022.5.15.0014

Número do documento: 26012814562533200000144598658



*pagos, nos termos da primeira parte do item "i" da modulação do STF, vedada a dedução ou compensação de eventuais diferenças pelo critério de cálculo anterior; c) a partir de 30/08/2024, no cálculo da atualização monetária, será utilizado o IPCA (art. 389, parágrafo único, do Código Civil); os juros de mora corresponderão ao resultado da subtração SELIC - IPCA (art. 406, parágrafo único, do Código Civil), com a possibilidade de não incidência (taxa 0), nos termos do § 3º do artigo 406. Recurso de embargos conhecido, por divergência jurisprudencial, e provido" (E-ED-RR713-03.2010.5.04.0029, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 25/10/2024).*

Assim sendo, decido **dar parcial provimento** para determinar que a atualização monetária deverá observar os seguintes critérios: 1) na fase pré-judicial o IPCA-E acrescido dos juros de mora (art. 39, caput, da Lei 8.177, de 1991); 2) na fase judicial: a) até 29/8/2024, apenas a Taxa SELIC, que contempla tanto os juros quanto a correção monetária; b) a partir de 30/8/2024, o IPCA a título de correção monetária, mais os juros de mora correspondentes ao resultado da subtração SELIC IPCA.

### **13.Dos juros e correção monetária - dano moral coletivo**

Em relação à atualização monetária da indenização devida por danos morais, estabelece a Súmula 439 do C. TST:

*"DANOS MORAIS. JUROS DE MORA E ATUALIZAÇÃO MONETÁRIA. TERMO INICIAL.*

*Nas condenações por dano moral, a atualização monetária é devida a partir da data da decisão de arbitramento ou de alteração do valor. Os juros incidem desde o ajuizamento da ação, nos termos do art. 883 da CLT. Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012."*

Contudo, ao julgar a Reclamação Constitucional 62.698, o E. STF decidiu:

*"No entanto, da leitura da decisão paradigma proferida por esta Corte, inexistente diferenciação quanto à atualização monetária de créditos oriundos de condenação ao pagamento de indenização por dano moral e daqueles oriundos de condenação por dívidas trabalhistas comuns. De fato, restou definido pelo Plenário do STF a aplicação dos mesmos índices de correção monetária e de juros vigentes para as condenações cíveis em geral, para atualização dos créditos decorrentes de condenação judicial e à correção dos depósitos recursais em contas judiciais na Justiça do Trabalho, até que sobrevenha solução legislativa.*

ID. 6902502 - Pág. 35

*Assim, entendo que o ato reclamado encontra-se em dissonância com a decisão vinculativa exarada por esta Suprema Corte no julgamento das ADC 58, ADC 59, ADI 5.867 e ADI*

Assinado eletronicamente por: TEREZA APARECIDA ASTA GEMIGNANI - 02/04/2026 17:42:07 - 6902502  
<https://pje.trt15.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=26012814562533200000144598658>  
 Número do processo: 0011614-49.2022.5.15.0014  
 Número do documento: 26012814562533200000144598658



6.021 que fixou como índice de correção monetária e de juros vigentes a taxa SELIC - a qual deverá ser aplicada a partir do ajuizamento da ação e não, apenas, a partir do arbitramento." (g.n.)

Ao julgar a ADC 58-DF, em conjunto com a ADC 59 e ADIs 5867 e 6021, o E. STF estabeleceu os seguintes critérios:

*"O Tribunal, por maioria, julgou parcialmente procedente a ação, para conferir interpretação conforme à Constituição ao art. 879, § 7º, e ao art. 899, § 4º, da CLT, na redação dada pela Lei 13.467 de 2017, no sentido de considerar que à atualização dos créditos decorrentes de condenação judicial e à correção dos depósitos recursais em contas judiciais na Justiça do Trabalho deverão ser aplicados, até que sobrevenha solução legislativa, os mesmos índices de correção monetária e de juros que vigentes para as condenações cíveis em geral, quais sejam a incidência do IPCA-E na fase préjudicial e, a partir da citação, a incidência da taxa SELIC (art. 406 do Código Civil) (...). Por fim, por maioria, modulou os efeitos da decisão, ao entendimento de que (i) são reputados válidos e não ensejarão qualquer rediscussão (na ação em curso ou em nova demanda, incluindo ação rescisória) todos os pagamentos realizados utilizando a TR (IPCA-E ou qualquer outro índice), no tempo e modo oportunos (de forma extrajudicial ou judicial, inclusive depósitos judiciais) e os juros de mora de 1% ao mês, assim como devem ser mantidas e executadas as sentenças transitadas em julgado que expressamente adotaram, na sua fundamentação ou no dispositivo, a TR (ou o IPCA-E) e os juros de mora de 1% ao mês; (ii) os processos em curso que estejam sobrestados na fase de conhecimento (independentemente de estarem com ou sem sentença, inclusive na fase recursal) devem ter aplicação, de forma retroativa, da taxa Selic (juros e correção monetária), sob pena de alegação futura de inexigibilidade de título judicial fundado em interpretação contrária ao posicionamento do STF (art. 525, §§ 12 e 14, ou art. 535, §§ 5º e 7º, do CPC) e (iii) igualmente, ao acórdão formalizado pelo Supremo sobre a questão dever-se-á aplicar eficácia erga omnes e efeito vinculante, no sentido de atingir aqueles feitos já transitados em julgado desde que sem qualquer manifestação expressa quanto aos índices de correção monetária e taxa de juros (omissão expressa ou simples consideração de seguir os critérios legais) (...)"*

Assim sendo, juros e correção monetária da indenização por danos morais são devidos desde o ajuizamento da ação e não do arbitramento do valor da indenização como anteriormente preconizado pela Súmula 439 do C. TST.

Além disso, deve-se aplicar as disposições trazidas pela Lei 14.905/2024, que alterou os arts. 389 e 406 do Código Civil, para fins de atualização e incidência de juros sobre os créditos trabalhistas, sendo nesse sentido o entendimento da SDI-1, do C. TST, *verbis*:

**"RECURSO DE EMBARGOS EM RECURSO DE REVISTA. INTERPOSIÇÃO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014. EXECUÇÃO. ATUALIZAÇÃO MONETÁRIA DOS DÉBITOS TRABALHISTAS. ÍNDICE APLICÁVEL.**

*Discute-se, no caso, a possibilidade de conhecimento do recurso de revista, por violação direta do art. 5º, II, da Constituição Federal, em razão da não observância da TRD estabelecida no art. 39 da Lei nº 8.177/91 para correção dos créditos trabalhistas. É pacífico, hoje, nesta Corte que a atualização monetária dos créditos trabalhistas pertence à esfera constitucional, ensejando o conhecimento de recurso de revista por violação do artigo 5º, II, da CF de forma direta, como o fez a e. 8ª Turma. Precedentes*

Assinado eletronicamente por: TEREZA APARECIDA ASTA GEMIGNANI - 02/04/2026 17:42:07 - 6902502

<https://pje.trt15.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=26012814562533200000144598658>  
Número do processo: 0011614-49.2022.5.15.0014

Número do documento: 26012814562533200000144598658



*da SbdI-1 e de Turmas. Ademais, em se tratando de matéria pacificada por decisão do Supremo Tribunal Federal, com caráter vinculante, a sua apreciação, de imediato, se mostra possível, conforme tem decidido esta Subseção. No mérito, ultrapassada a questão processual e, adequando o julgamento da matéria à interpretação conferida pelo Supremo Tribunal Federal (ADC's 58 e 59), bem como às alterações supervenientes promovidas pela Lei 14.905/2024 no Código Civil, com vigência a partir de 30/08/2024, e, considerando-se que, no presente caso, a e. 8ª Turma deu provimento ao recurso de revista da Fundação CEEE "para, reformando o acórdão regional, determinar a aplicação da TR como índice de atualização monetária dos créditos trabalhistas" (pág. 1327) e que aludido acórdão regional, em sede de agravo de petição, havia determinado a atualização monetária dos créditos trabalhistas pelo IPCA-E a partir de 30/06/2009 e TRD para o período anterior (vide págs. 1242-1250), impõe-se o provimento dos embargos, a fim de aplicar, para fins de correção dos débitos trabalhistas: a) o IPCA-E na fase pré-judicial acrescido dos juros de mora (art. 39, caput, da Lei 8.177, de 1991); b) a partir do ajuizamento da ação até 29/08/2024, a taxa SELIC, ressalvados os valores eventualmente pagos, nos termos da primeira parte do item "i" da modulação do STF, vedada a dedução ou compensação de eventuais diferenças pelo critério de cálculo anterior; c) a partir de 30/08/2024, no cálculo da atualização monetária, será utilizado o IPCA (art. 389, parágrafo único, do Código Civil); os juros de mora corresponderão ao resultado da subtração SELIC - IPCA (art. 406, parágrafo único, do Código Civil), com a possibilidade de não incidência (taxa 0), nos termos do § 3º do artigo 406. Recurso de embargos conhecido, por divergência jurisprudencial, e provido" (E-ED-RR713-03.2010.5.04.0029, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 25/10/2024).*

Dessa forma, com relação à indenização por danos morais coletivos, os juros e a correção monetária deverão observar os seguintes critérios: 1) do ajuizamento da ação até 29/8/2024 aplicar a Taxa SELIC, que contempla tanto os juros quanto a correção monetária; 2) a partir de 30/8/2024 aplicar o IPCA para o cálculo da atualização monetária, e juros de mora, que corresponderão ao resultado da subtração SELIC - IPCA (art. 406, parágrafo único, do Código Civil).

Assim sendo e considerando que os critérios para atualização monetária constituem normas de ordem pública, decido **dar parcial provimento** ao recurso para, em relação à indenização por danos morais coletivos estabelecer que a atualização deve ser feita só a partir da fase judicial, determinando a observância dos seguintes critérios: 1) do ajuizamento da ação até 29/8/2024 aplicar a Taxa SELIC, que contempla tanto os juros quanto a correção monetária; 2) a partir de 30/8/2024 aplicar o IPCA para o cálculo da atualização monetária, mais juros de mora que corresponderão ao resultado da subtração SELIC - IPCA (art. 406, parágrafo único, do Código Civil), nestes termos consignando as razões de decidir para fins de prequestionamento.



POR TAIS FUNDAMENTOS, decido **conhecer, ratificar a liminar** deferida na tutela cautelar (P. 0019606-98.2025.5.15.0000) quanto à **concessão do efeito suspensivo** até o julgamento deste recurso, **acolher parcialmente a preliminar de ilegitimidade de parte** e extinguir, sem julgamento de mérito, nos termos do inciso VI do artigo 485 do CPC, os pleitos referentes aos direitos individuais heterogêneos, excluindo a condenação da Usina \_\_\_\_\_ S.A. ao pagamento de verbas remuneratórias, indenizatórias e multa em relação aos trabalhadores, tanto de 60 a 64 anos, quanto de 65 anos ou mais, que ingressaram com ação judicial individual que está em curso, ou em que já houve sentença de mérito, celebração de acordo nos termos do § único do artigo 831 da CLT e trabalhadores que firmaram acordo extrajudicial homologado em conformidade com o artigo 855-B da CLT, envolvendo a matéria referente a rescisão contratual pelo Programa "Segundo Tempo"; **rejeitar todas as demais preliminares e, quanto ao mérito dar parcial provimento** para: 1) afastar a configuração de conduta discriminatória em relação aos trabalhadores de 60 a 64 anos que optaram pela adesão ao Programa "Segundo Tempo", antes ou depois de sua reformulação; 2) excluir a condenação quanto ao pagamento de indenização aos trabalhadores de 60 a 64 anos que optaram pela adesão ao Programa "Segundo Tempo; 3) excluir a cominação prevista no item "B" da sentença quanto a obrigação de não fazer sob pena de pagamento de multa em relação aos trabalhadores de 60 a 64 anos que optaram pela adesão ao Programa "Segundo Tempo; 4) determinar que, ao invés da sentença, seja o presente acórdão objeto da afixação e divulgação determinadas no item "C", mantidos os prazos e o valor de multa ali fixados, observando-se a extinção sem julgamento de mérito quanto às matérias explicitadas no item 5 desta fundamentação; 5) reduzir o valor da indenização por dano moral coletivo para R\$ 800.000,00 (oitocentos mil reais), cuja destinação será oportunamente decidida pelo Juízo da execução, com observância dos critérios fixados pelo STF no julgamento da ADPF 944; 6) determinar que a atualização monetária deverá observar os seguintes critérios: a) na fase pré-judicial o IPCA-E acrescido dos juros de mora (art. 39, caput, da Lei 8.177, de 1991); b) na fase judicial: a) até 29/8/2024, apenas a Taxa SELIC, que contempla tanto os juros quanto a correção monetária; b) a partir de 30/8/2024, o IPCA a título de correção monetária, mais os juros de mora correspondentes ao resultado da subtração SELIC - IPCA; 7) em relação à indenização por danos morais coletivos estabelecer que a atualização deve ser feita só a partir da fase judicial, determinando a observância dos seguintes critérios: a) do ajuizamento da ação até 29/8/2024 aplicar a Taxa SELIC, que contempla tanto os juros quanto a correção monetária; b) a partir de 30/8/2024 aplicar o IPCA para o cálculo da atualização monetária, mais juros de mora que corresponderão ao resultado da subtração SELIC - IPCA (art. 406, parágrafo único, do Código Civil), tudo nos termos da fundamentação



Rearbitro o valor da condenação em R\$ 1.300.000,00 e custas no importe de R\$ 26.000,00 pela recorrente.

Em sessão realizada em 24 de março de 2026, a 1ª Câmara do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região julgou o presente processo.

Presidiu o julgamento a Exma. Sra. Desembargadora do Trabalho Tereza Aparecida Asta Gemignani.

Tomaram parte no julgamento os(as) Srs. Magistrados:

Desembargadora do Trabalho Tereza Aparecida Asta Gemignani (relatora)

Desembargador do Trabalho José Carlos Ábile

Juíza do Trabalho Candy Florencio Thome

Compareceram para sustentar oralmente pela parte \_\_\_\_\_ S.A, o Dr. Luiz Carlos Amorim Robortella; e pela parte MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, o Dr. Nei Messias Vieira.

Julgamento realizado em Sessão Híbrida, conforme os termos da Portaria Conjunta GP-CR n.º 02/2022 deste E. Regional.

**RESULTADO:**

ACORDAM os Magistrados da 1ª Câmara - Primeira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Décima Quinta Região em julgar o processo nos termos do voto proposto pelo (a) Exmo (a). Sr (a). Relator (a).

Votação por maioria, vencida a Exma. Sra. Juíza do Trabalho Candy Florencio Thomé, em cujo voto divergente manteria a sentença quanto à questão dos 60 a 64 anos.

Procurador ciente.

**TEREZA APARECIDA ASTA GEMIGNANI**  
**Desembargadora do Trabalho**  
**Relatora**

Assinado eletronicamente por: TEREZA APARECIDA ASTA GEMIGNANI - 02/04/2026 17:42:07 - 6902502  
<https://pje.trt15.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=26012814562533200000144598658>  
Número do processo: 0011614-49.2022.5.15.0014  
Número do documento: 26012814562533200000144598658



