



PROCESSO Nº TST-RRAg-21738-31.2016.5.04.0201

ACÓRDÃO
(3ª Turma)
GMAAB/ILSR /ct

I - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. DESPACHO AGRAVADO NA VIGÊNCIA DA INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 40/16 DO C. TST. TUTELA ANTECIPADA. DISPENSA ARBITRÁRIA. NULIDADE. FATOR EM RAZÃO DA IDADE ERIGIDO EM CRITÉRIO DE DISCRÍMEN. REINTEGRAÇÃO AO EMPREGO. PEDIDOS DAÍ DECORRENTES.

Em razão do provimento do recurso de revista para inclusive deferir a tutela provisória de urgência requerida para determinar a imediata reintegração do autor no emprego, com restabelecimento de todos os benefícios, inclusive o Plano de Saúde, julga-se prejudicado o exame do tema nesse momento.

II - RECURSO DE REVISTA. NULIDADE PROCESSUAL POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. Nos termos do artigo 282, §2º, do CPC de 2015 (correspondente ao artigo 249, §2º, do CPC de 1973), quando puder decidir o mérito a favor da parte a quem aproveite a decretação de nulidade, o juiz não a pronunciará nem mandará repetir o ato ou suprir-lhe a falta. No caso, infere-se que o exame do mérito pode ser favorável à pretensão do autor, pelo que se deixa de apreciar a preliminar em epígrafe.

DISPENSA ARBITRÁRIA. NULIDADE. FATOR EM RAZÃO DA IDADE ERIGIDO EM CRITÉRIO DE DISCRÍMEN. REINTEGRAÇÃO AO EMPREGO. PEDIDOS DAÍ DECORRENTES. O art. 5º, "caput", da Constituição Federal estabelece firmemente que todos são iguais



PROCESSO Nº TST-RRAg-21738-31.2016.5.04.0201

perante a lei, sem distinção de qualquer natureza. Busca-se, entretanto, não apenas a aparente igualdade formal, consagrada no liberalismo clássico, mas, sobretudo, a igualdade material, em que a lei deverá tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais. Noutra norte, sobressai do art. 1º da Declaração dos Direitos Humanos que *"todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos"*. Na mesma trilha, o art. 1º da Declaração dos Direitos Humanos dispõe que *"todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos"*. Privilegiada na Carta Magna (art. 1º, III, da Constituição Federal), a dignidade da pessoa humana figura no rol dos fundamentos da República Federativa do Brasil e erige-se como princípio-matriz de todos os direitos fundamentais, na esteira do qual, o combate à discriminação se lança como um dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil (artigo 3º, IV). Segundo Maurício Godinho Delgado: *"Discriminação é a conduta pela qual se nega à pessoa, em face de critério injustamente desqualificante, tratamento compatível como o padrão jurídico assentado para a situação concreta por ela vivenciada."* Ao traçar distinção entre o princípio da não discriminação e o da isonomia, argumenta que *"o princípio da não discriminação é princípio de proteção, de resistência, denegatório de conduta que se considera gravemente censurável. Portanto, labora sobre um piso de civilidade que se considera mínimo para a convivência entre as pessoas. Já o princípio da isonomia é mais amplo, mais impreciso, mais pretensioso. Ele ultrapassa, sem dúvida, a mera não discriminação, buscando*



PROCESSO Nº TST-RRAg-21738-31.2016.5.04.0201

*igualizar o tratamento jurídico a pessoas ou situações que tenham relevante ponto de contato entre si". Em arremate ainda pontua que, "rigorosamente, o Direito do Trabalho incorporou, de fato, como critério básico, apenas o princípio da não discriminação. A proposição mais ampla e imprecisa da isonomia tem sido aplicada somente em certas circunstâncias mais estreitas e não como parâmetro informador universal. O princípio antidiscriminatório, contudo, é onipotente no ramo juristrabalhista especializado." (Curso de Direito do Trabalho. 18ª edição. São Paulo: Editora LTr, 2019). Para o jurista Uruguaio Américo Plá Rodriguez, citado por Maurício Godinho Delgado, *pela proposição não discriminatória excluem-se "todas aquelas diferenciações que põem um trabalhador numa situação de inferioridade ou mais desfavorável que o conjunto, e sem razão válida nem legítima"* (RODRIGUEZ, Américo Plá. "Princípios de Direito do Trabalho", 3ª ed. São Paulo: LTr, 2000, p.442). Na mesma linha, esclarece Arion Sayão Romita: *"Proíbe-se a distinção que não se assente num fundamento razoável. A distinção é lícita, desde que razoável, não arbitrária. A distinção é aceitável, é plenamente justificável quando não for discriminatória"*. O art. 1º da Convenção Americana sobre Direitos Humanos determina que *"os Estados Partes nesta Convenção comprometem-se a respeitar os direitos e liberdades nela reconhecidos e a garantir seu livre e pleno exercício a toda pessoa que esteja sujeita à sua jurisdição, sem discriminação alguma por motivo de raça, cor, sexo, idioma, religião, opiniões políticas ou de qualquer outra natureza, origem nacional ou social, posição econômica, nascimento**



PROCESSO Nº TST-RRAg-21738-31.2016.5.04.0201

ou qualquer outra condição social." A Convenção 111 da OIT sobre discriminação em matéria de emprego, por sua vez, dispõe que os Estados-membros para a qual a mesma se encontra em vigor devem formular e aplicar uma política nacional que tenha por fim promover, por métodos adequados às circunstâncias e aos usos nacionais, a igualdade de oportunidade e de tratamento em matéria de emprego e profissão, com o objetivo de eliminar toda discriminação nessa matéria. O art. 6º da Convenção 168 da OIT, relativa à promoção do emprego e proteção contra o desemprego dispõe que "todos os Membros deverão garantir a igualdade de tratamento de todas as pessoas protegidas, sem discriminação com base na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional, nacionalidade, origem étnica ou social, deficiência ou idade." O art. 1º da Lei Federal 9.029/95, por sua vez, veda a adoção "de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros". O art. 373-A, II, da CLT veda: "recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível." Do arcabouço jurídico elencado, observa-se a notável "diretriz geral vedatória de tratamento diferenciado à pessoa em virtude de fator injustamente qualificante", máxime no âmbito das relações trabalhistas. As empresas estatais, quando atuam na exploração de atividade



PROCESSO Nº TST-RRAg-21738-31.2016.5.04.0201

econômica, submetem-se a regime jurídico próprio das empresas privadas, inclusive quanto aos direitos e obrigações civis, comerciais, trabalhistas e tributários. Assim, não passam ao largo da proibição de prática de conduta discriminatória, conforme se extrai do art. 173, §1º, da Constituição Federal. Na hipótese dos autos, a Corte Regional consignou que *"é assente nos autos que a saída do autor foi resultante de dispensa coletiva que recaiu sobre os empregados já aposentados ou na iminência de se aposentar, justificada pela existência de fonte de renda diversa"*. Segundo posto no voto vencido, o desligamento massivo procedido pela reclamada foi estabelecido de forma unilateral e com base, apenas, no critério de idade (empregados aposentados ou prestes a se aposentar pelo Regime Geral da Previdência). Não erige do v. acórdão recorrido outra conclusão se não a de que a ora ré pretendeu desligar empregados com idade avançada de seu quadro funcional. Notórios a ilegalidade e o abuso de direito no ato perpetrado pela CEEE. Sendo insofismável então que a idade avançada do autor se constituiu como único fator para seu desligamento, o ato arbitrário perpetrado pela CEEE, *"sob o pretexto de direito adquirido à aposentadoria, porquanto esta encontra-se condicionada ao preenchimento de dois requisitos cumulativos (idade e tempo de serviço), e que, por consequência, abarcassem os empregados que apresentassem maiores salários"* (pag. 2.340), importou em ofensa ao princípio da dignidade da pessoa humana, não havendo como ser chancelado pelo Poder Judiciário, *"impondo a declaração de sua nulidade, sob pena*



PROCESSO Nº TST-RRAg-21738-31.2016.5.04.0201

de considerar o empregado, após longos anos de dedicação ao trabalho, como mero custo a ser extirpado do balanço financeiro/contábil da empresa, o que contraria frontalmente os artigos 1º, incisos III e IV, 3º, inciso I, 6º, caput, e 170, caput e inciso VIII, todos da CF." Portanto, o v. acórdão recorrido, mediante o qual se concluiu que "a dispensa do reclamante não possui caráter discriminatório, não sendo passível de reconhecimento de nulidade", não se mostra consentâneo com a jurisprudência do c. TST e com o ordenamento jurídico. Precedentes.

Recurso de revista conhecido por afronta aos arts. 1º, III, da Constituição Federal e 373-A, II, da CLT e provido.

CONCLUSÃO: Recurso de revista conhecido e provido.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso de Revista com Agravo nº **TST-RRAg-21738-31.2016.5.04.0201**, em que é Agravante e Recorrente **PAULO CESAR LEMOS CHAVES** e é Agravada e Recorrida **COMPANHIA ESTADUAL DE GERAÇÃO E TRANSMISSÃO DE ENERGIA ELÉTRICA - CEEE - GT**.

O Tribunal Regional rejeitou a preliminar de cerceamento do direito de defesa, além de concluir pela natureza indenizatória do intervalo previsto no art. 66 da CLT, tendo indeferido, entretanto, os reflexos dessa parcela.

Inconformado, o autor interpõe recurso de revista, conforme razões às fls. 482-491, que foi admitido pelo r. despacho às fls. 517-518, por possível contrariedade à OJ/SbDI-1/TST nº 355. Sustenta, em síntese, que a decisão regional



PROCESSO Nº TST-RRAg-21738-31.2016.5.04.0201

afrenta dispositivos de lei e da Constituição Federal, contraria a jurisprudência do c. TST, além de divergir dos arestos colacionados.

Foram apresentadas contrarrazões.

Sem parecer do d. Ministério Público do Trabalho.

É o relatório.

V O T O

I – AGRAVO DE INSTRUMENTO

1 – CONHECIMENTO

CONHEÇO do agravo de instrumento porque satisfeitos os pressupostos extrínsecos de admissibilidade.

2 – MÉRITO

2.1 – TUTELA ANTECIPADA. DISPENSA ARBITRÁRIA. NULIDADE. FATOR EM RAZÃO DA IDADE ERIGIDO EM CRITÉRIO DE DISCRÍMEN. REINTEGRAÇÃO AO EMPREGO. PEDIDOS DAÍ DECORRENTES

Em razão do provimento do recurso de revista para inclusive deferir a tutela provisória de urgência requerida para determinar a imediata reintegração do autor no emprego, com restabelecimento de todos os benefícios, inclusive o Plano de Saúde, julga-se prejudicado o exame do tema nesse momento.

II – RECURSO DE REVISTA



PROCESSO Nº TST-RRAg-21738-31.2016.5.04.0201

**1.1 - NULIDADE PROCESSUAL DO V. ACÓRDÃO RECORRIDO
POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISPRUDENCIAL**

Nos termos do artigo 282, §2º, do CPC de 2015 (correspondente ao artigo 249, §2º, do CPC de 1973), quando puder decidir o mérito a favor da parte a quem aproveite a decretação de nulidade, o juiz não a pronunciará nem mandará repetir o ato ou suprir-lhe a falta. No caso, infere-se que o exame do mérito pode ser favorável à pretensão do autor, pelo que se deixa de apreciar a preliminar em epígrafe.

**1.2 - DISPENSA ARBITRÁRIA. NULIDADE. FATOR EM RAZÃO DA
IDADE ERIGIDO EM CRITÉRIO DE DISCRÍMEN. REINTEGRAÇÃO AO EMPREGO.
PEDIDOS DAÍ DECORRENTES**

Eis os trechos do v. acórdão recorrido transcritos no recurso de revista em atenção aos termos da Lei nº 13.015/14:

O reclamante laborou em prol da reclamada no período de 01/06/1982 a 28/03/2016, quando então tinha 57 anos de idade.

E assente nos autos que a saída do autor foi resultante de dispensa coletiva que recaiu sobre os empregados já aposentados ou na iminência de se aposentar, justificada pela existência de fonte de renda diversa (comunicado de Id c02be09 - Pág. 1).

Nesses termos, entendo que o critério utilizado é, de fato, objetivo, impessoal e aceitável, tendo, inclusive, levado em consideração o menor impacto financeiro e social da medida aos trabalhadores.

E notório que os trabalhadores em tais condições possuíam maior possibilidade de subsistência, fruto não só do recebimento de proventos de aposentadoria, mas também de vencimentos mais elevados, sem falar na possibilidade de saque de vultosa quantia de FGTS (caso do reclamante, segundo o Id b0aaade).



PROCESSO Nº TST-RRAG-21738-31.2016.5.04.0201

Nesse contexto, está claro que a adoção de um critério era medida que se impunha, sendo certo que uma despedida meramente aleatória se revelaria de todo irrazoável, abrangendo maior quantidade de trabalhadores, e que, ademais, não teriam qualquer meio para sua subsistência.

Refiro que embora a medida, invariavelmente, tenha atingido os trabalhadores mais idosos, tal resultado é secundário, circunstancial ao critério, como já dito, objetivo.

Em relação à prova testemunhal advinda do processo nº 0020577-38.2016.5.04.0025 (Id ec89b33), tenho que em nada se aplica ao caso vertente, seja porque o relato, relativo a funcionários com mais de 70 anos de idade que prosseguem na empresa, refere-se a discussões ocorridas no bojo de negociações em mediação perante este Tribunal, seja porque o reclamante, ao tempo da despedida, possuía 57 anos de idade.

Destaco, ademais, que, para além de integrar a administração pública indireta e estar submetida às regras e princípios insculpidos no art. 37 da CF, a reclamada possui o direito potestativo de dispensar seus funcionários, submetidos ao regime celetista. Neste sentido, a Súmula nº 390, II, do TST. Basta que a decisão de despedida esteja devidamente motivada, o que no caso, encontra suporte na situação financeira da empresa, notoriamente dificultosa (consoante inclusive se confirma de demonstrativos contábeis, Id 2405fff Num. 80cdd58 - Pág. 3 e Id 0535496, por exemplo).

Registro, ainda, que o fato de a reclamada realizar contratação de serviços terceirizados de mão de obra (conforme se depreende do Id 01fff17 e seguintes), por si só, não indica ausência de motivo determinante para a dispensa, tampouco a prática discriminatória. Pelo contrário, avaliza a existência de dificuldades financeiras no âmbito da reclamada, dado que (abstraindo-se a licitude da prática, o que não está em discussão), a medida é instrumento comumente utilizado para fins de redução de custos.

Outrossim, é de conhecimento desta Relatora que a reclamada já vinha buscando alternativas para sanar as dificuldades financeiras vivenciadas, mormente quanto à gestão do quadro de pessoal, oportunizando reiteradamente a adesão a programa de desligamento incentivado (Id d00ce73 e seguintes), assim como participando de negociações e tentativas de entendimento com os sindicatos da categoria em mediação realizada neste TRT.

(...)

Registro, por demasia, que as decisões da 1º SDI desse Tribunal, invocadas pelo reclamante, não lhe socorrem, na medida em que proferidas em análise da legalidade ou não de atos judiciais proferidos em tutela de urgência, cujos requisitos, mesmo que para a verificação do direito tido por violado, estão inseridos dentro das hipóteses de que trata o art. 300 do CPC. No presente recurso a matéria é reexaminada após cognição exauriente, no mérito da demanda, e não em cognição precária.



PROCESSO Nº TST-RRAg-21738-31.2016.5.04.0201

Assim sendo, diferente do Juízo da origem, considero que a dispensa do reclamante não possui caráter discriminatório, não sendo passível de reconhecimento de nulidade.

Logo, dou provimento ao recurso ordinário da reclamada para absolvê-la integralmente da condenação imposta na origem.

Nas razões de recurso de revista, o autor afirma que *"evidente o caráter discriminatório do critério adotado pela empresa para a seleção dos empregados "alvo" do desligamento massivo praticado em março de 2016, qual seja, a idade."* Indica afronta aos arts. 3º, II, 5º, XLI e 7º, XXX, da Constituição Federal e 1º da Lei 9.029/95, 2º e 100, II, da Lei 10.741/03 e 373-A, II, da CLT.

À análise.

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

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

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

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

Segundo Maurício Godinho Delgado:



PROCESSO Nº TST-RRAg-21738-31.2016.5.04.0201

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

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

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

Em arremate ainda pontua:

“Rigorosamente, o Direito do Trabalho incorporou, de fato, como critério básico, apenas o princípio da não-discriminação. A proposição mais ampla e imprecisa da isonomia tem sido aplicada somente em certas circunstâncias mais estreitas e não como parâmetro informador universal. O princípio antidiscriminatório, contudo, é onipotente no ramo juristrabalhista especializado.” (Curso de Direito do Trabalho. 18ª edição. São Paulo: Editora LTr, 2019).

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

Na mesma linha, esclarece Arion Sayão Romita:

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



PROCESSO Nº TST-RRAg-21738-31.2016.5.04.0201

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

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

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

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

O art. 1º da Lei Federal 9.029/95 por sua vez veda a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros.

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



PROCESSO Nº TST-RRAg-21738-31.2016.5.04.0201

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

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

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

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

Segundo posto no voto vencido, o desligamento massivo procedido pela reclamada foi estabelecido de forma unilateral e com base, apenas, no critério de idade (empregados aposentados ou prestes a se aposentar pelo Regime Geral da Previdência).

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

Notória a ilegalidade e abuso de direito no ato perpetrado pela CEEE. Sendo insofismável então que a idade avançada do autor se constituiu como único fator para seu desligamento, o ato arbitrário perpetrado pela CEEE, *“sob o pretexto*



PROCESSO Nº TST-RRAg-21738-31.2016.5.04.0201

de direito adquirido à aposentadoria, porquanto esta encontra-se condicionada ao preenchimento de dois requisitos cumulativos (idade e tempo de serviço), e que, por consequência, abarcassem os empregados que apresentassem maiores salários" (pag. 2.340), importou ofensa ao princípio da dignidade da pessoa humana, não havendo como ser chancelado pelo Poder Judiciário, "impondo a declaração de sua nulidade, sob pena de considerar o empregado, após longos anos de dedicação ao trabalho, como mero custo a ser extirpado do balanço financeiro/contábil da empresa, o que contraria frontalmente os artigos 1º, incisos III e IV, 3º, inciso I, 6º, caput, e 170, caput e incisos VIII, todos da CF."

Em reforço de teses, citam-se os seguintes precedentes:

"EMBARGOS. BANCO DO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO - BANESTES. RESOLUÇÃO Nº 696/2.008. PROGRAMA DE DESLIGAMENTO DE EMPREGADOS COM TRINTA ANOS OU MAIS DE SERVIÇO E ELEGÍVEIS À APOSENTADORIA. DISCRIMINAÇÃO EM RAZÃO DA IDADE. Acórdão embargado que decide ser discriminatória a dispensa fundada no fator idade, ainda que de forma implícita, decretando a nulidade do ato com os efeitos da Lei nº 9.029/95. De fato, é inegável a relação diretamente proporcional entre idade e tempo de serviço. À medida que se passam os anos de vida, transcorrem, em idêntica proporção, os anos dedicados ao trabalho, em especial à mesma empregadora. Mais contundente se mostra esta relação diretamente proporcional no tocante à aposentadoria, que, segundo nosso ordenamento jurídico atual, exige, sem ressalvas, a combinação tempo de contribuição e idade, conforme enuncia o artigo 201, § 7º, I e II, da Constituição Federal. Se o empregador tem o direito de dispensar o empregado sem justa causa, ressalvadas as hipóteses de estabilidade, é certo que a lei o impede de fazê-lo em face da idade do trabalhador, mesmo que dissimulado o



PROCESSO Nº TST-RRAg-21738-31.2016.5.04.0201

verdadeiro critério distintivo sob o pretexto de direito adquirido à aposentadoria. É nula, por seu conteúdo discriminatório, a rescisão do contrato de trabalho operada com fundamento em resolução interna com esse teor. Embargos de que se conhece e a que se nega provimento." (E-ED-RR-29200-61.2011.5.17.0004 , Relator Ministro: Márcio Eurico Vitral Amaro, Data de Julgamento: 15/09/2016, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 23/09/2016)

"EMBARGOS. BANCO DO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO - BANESTES. RESOLUÇÕES Nº 696/2.008 e 697/2.008. PROGRAMA DE DESLIGAMENTO DE EMPREGADOS COM TRINTA ANOS OU MAIS DE SERVIÇO E ELEGÍVEIS À APOSENTADORIA. PLANO DE AFASTAMENTO ANTECIPADO VOLUNTÁRIO DIRIGIDO EXCLUSIVAMENTE A ESTES EMPREGADOS. DISCRIMINAÇÃO EM RAZÃO DA IDADE. Acórdão embargado que decide pela dispensa discriminatória por se fundar no fator idade, ainda que de forma implícita, decretando a nulidade do ato com os efeitos da Lei nº 9.029/95. De fato, é inegável a relação diretamente proporcional existente entre idade e tempo de serviço. À medida que se passam os anos de vida, transcorrem, em idêntica proporção, os anos dedicados ao trabalho em especial à mesma empregadora. Mais contundente se mostra esta relação diretamente proporcional no tocante à aposentadoria, que, segundo nosso ordenamento jurídico atual, exige, sem ressalvas, a combinação tempo de contribuição e idade, conforme enuncia o artigo 201, § 7º, I e II, da Constituição Federal. Se constitui direito do empregador proceder à dispensa sem justa causa, ressalvadas as hipóteses de estabilidade, certo é que a lei impede que o empregador valha-se da idade do empregado para tanto, ainda que se dissimule o verdadeiro critério distintivo sob o pretexto do direito adquirido à aposentadoria. Reveste-se de nulidade, por conter discriminação, a rescisão do contrato de trabalho



PROCESSO Nº TST-RRAg-21738-31.2016.5.04.0201

operada com fundamento nestas resoluções. Embargos de que se conhece e a que se nega provimento." (E-RR-41700-02.2010.5.17.0003 , Relator Ministro: Márcio Eurico Vitral Amaro, Data de Julgamento: 17/03/2016, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 06/05/2016)

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

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

2 - MÉRITO

2.1 - DISPENSA ARBITRÁRIA. FATOR EM RAZÃO DA IDADE ERIGIDO EM CRITÉRIO DE DISCRÍMEN. REINTEGRAÇÃO AO EMPREGO. PEDIDOS DAÍ DECORRENTES

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



PROCESSO Nº TST-RRAg-21738-31.2016.5.04.0201

liquidação. Determinar o retorno dos autos ao Tribunal Regional para que prossiga no julgamento do feito como entender de direito.

III - TUTELA PROVISÓRIA DE URGÊNCIA REQUERIDA NO RECURSO DE REVISTA

O autor afirma que *"faz jus ao deferimento, por este E. Tribunal, de antecipação dos efeitos da tutela recursal, a fim de restabelecimento imediato de todas as condições integrantes do contrato de trabalho, inclusive as acessórias, na forma do pedido, quer sob a modalidade de tutela de urgência, quer sob a modalidade de tutela de evidência, ou de ambas, na forma dos artigos 300 e 311, do CPC, respectivamente."*

Ao exame.

Nos termos do art. 300 do CPC, a tutela de urgência será concedida quando houver elementos que evidenciem a probabilidade do direito e o perigo de dano ou o risco ao resultado útil do processo, situação apresentada nos autos.

A probabilidade do direito se evidencia pelo provimento do recurso de revista interposto pelo autor.

O perigo da demora se manifesta pelo fato de o salário se constituir em fonte de subsistência do empregado e de sua família e ostentar assim natureza alimentar. Conforme explicita Maurício Godinho Delgado, o salário *"deriva do papel socioeconômico, que a parcela cumpre, sob a ótica do trabalhador"* e que *"atende, regra geral, a um universo de necessidades pessoais e essenciais do indivíduo e de sua família"* e *"responde por uma razoável conjunto de garantias especiais que a ordem jurídica defere à parcela"* (Curso de Direito do Trabalho, 7ª Edição, LTR, pág. 708).



PROCESSO Nº TST-RRAg-21738-31.2016.5.04.0201

Nesse contexto, a concessão da tutela antecipada, para fim de reintegração do autor, revela-se razoável, uma vez que demonstrados a probabilidade do direito e o perigo do dano ou o risco ao resultado útil do processo, ante o escopo de salvaguardar os créditos alimentares que visam a prover a sua própria sobrevivência e de sua família, a qual não pode permanecer ao aguardo da solução definitiva da lide.

Assim, **defiro** o pedido de tutela provisória de urgência para determinar a imediata reintegração do autor no emprego, com o restabelecimento do Plano de Saúde.

A presente decisão deverá ser cumprida no prazo de **5 (cinco) dias** a partir de sua publicação, independentemente de trânsito em julgado. Fixa-se multa diária para o caso de descumprimento, no valor de R\$ 500,00 (quinhentos reais), limitada a R\$ 20.000,00 (vinte mil reais).

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, I - Considerar prejudicado o exame dos temas apresentados no agravo de instrumento, naquele momento processual, em razão do provimento do recurso de revista; II - conhecer do recurso de revista por afronta aos arts. 1º, III, da Constituição Federal e 373-A, II, da CLT e, no mérito, dar-lhe provimento para reconhecer a nulidade da dispensa e determinar a reintegração do autor no emprego, com restabelecimento de todos os benefícios, inclusive o Plano de Saúde. Reconhecido o direito do autor à reintegração no emprego, corolário é o deferimento dos haveres trabalhistas correspondentes, nos limites da petição inicial, conforme se apurar em liquidação; III - determinar o retorno dos autos ao Tribunal Regional para



PROCESSO Nº TST-RRAg-21738-31.2016.5.04.0201

que prossiga no julgamento do feito como entender de direito; IV - deferir a tutela provisória de urgência requerida para determinar a imediata reintegração do reclamante no emprego, com o restabelecimento do Plano de Saúde. A tutela provisória de urgência deverá ser cumprida no prazo de 5 (cinco) dias a contar da publicação do presente acórdão, independentemente de trânsito em julgado. Fixa-se multa diária para o caso de descumprimento, no valor de R\$ 500,00 (quinhentos reais), limitada a R\$ 20.000,00 (vinte mil reais). Juros e correção monetária, na forma da lei. Custas em reversão pela ré, no importe de R\$ 1.000,00 (mil reais), calculadas sobre o valor de R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais), que ora se arbitra à condenação.

Brasília, 25 de agosto de 2021.

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

ALEXANDRE AGRA BELMONTE
Ministro Relator