PROCESSO Nº TST-ARR-21449-22.2017.5.04.0021

Agravante e Recorrente:	**CARLOS MARIANO DI MARE**
Advogado:	Dr. Lúcio Fernandes Furtado
Advogado:	Dr. Pedro Teixeira Mesquita da Costa
Agravado e Recorrido:	**COMPANHIA ESTADUAL DE DISTRIBUIÇÃO DE ENERGIA ELÉTRICA - CEEE-D**
Advogado:	Dr. Rafael Narita de Barros Nunes

GMMGD/sbs

D E C I S Ã O

I – AGRAVO DE INSTRUMENTO

O primeiro juízo de admissibilidade do recurso de revista, ao exame do tema "**nulidade por negativa de prestação jurisdicional**", denegou-lhe seguimento. Inconformado, o Reclamado interpõe o presente agravo de instrumento. Dispensada a remessa dos autos ao MPT, nos termos do art. 95, § 2º, do RITST.

PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI 13.467/2017.

Em se tratando de recurso interposto em processo iniciado anteriormente à vigência das alterações promovidas pela Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017, e considerando que as relações jurídicas materiais e processuais produziram amplos efeitos sob a normatividade anterior, as matérias serão analisadas com observância das normas então vigorantes, em respeito ao princípio da segurança jurídica, assegurando-se a estabilidade das relações já consolidadas (arts. 5º, XXXVI, da CF; 6º da LINDB; 912 da CLT; 14 do CPC/2015; e 1º da IN 41 de 2018 do TST).

Ultrapassada essa questão, o Tribunal Pleno do TST, considerando o cancelamento da Súmula nº 285/TST e da Orientação Jurisprudencial nº 377/SBDI-1/TST, editou a Instrução Normativa nº 40/TST, que, em seu art. 1º, dispõe:

> "Admitido apenas parcialmente o recurso de revista, constitui ônus da parte impugnar, mediante agravo de instrumento, o capítulo denegatório da decisão, sob pena de preclusão".

Na hipótese, o TRT de origem recebeu o recurso de revista interposto pelo Reclamante quanto ao tema "rescisão do contrato de trabalho – dispensa discriminatória", por vislumbrar possível violação ao art. 1º da Lei 9.029/95, tendo denegado o processamento do apelo no que concerne ao tema "nulidade por negativa

Firmado por assinatura digital em 14/06/2023 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 10053B319C5B6AAC04.

de prestação jurisdicional".

Assim, em razão da nova sistemática processual e da edição da Instrução Normativa nº 40/TST - já vigente quando da publicação da decisão do TRT que admitiu parcialmente o apelo -, cabia ao Reclamante impugnar, mediante agravo de instrumento, o capítulo denegatório da decisão, sob pena de preclusão, ônus do qual se desincumbiu.

Com efeito, ultrapassada essa questão, em relação ao mérito do agravo de instrumento interposto, registre-se que o apelo não merece prosperar, nos termos do art. 896 da CLT.

Eis o teor do acórdão recorrido, na parte que interessa:

> **"FUNDAMENTAÇÃO**
>
> **1. Despedida sem justa causa. Motivação. Indenizações decorrentes**
>
> O reclamante pretende o reconhecimento da dispensa discriminatória e o deferimento das indenizações decorrentes. Afirma que ele e outros empregados foram dispensados em razão da sua idade avançada. Diz que a jurisprudência é pacífica quanto à conclusão de que o estabelecimento de critério etário para justificar a dispensa de empregado é ato discriminatório. Cita julgados, entre outros, da SDI-1 do TST e da SDI-1 deste TRT. Argumenta que a adoção do critério estabelecido pela reclamada de dispensar empregados aposentados ou em condições de se aposentar atingiu empregados com idade mais avançada, de modo que teria ficado mascarada a discriminação. Defende que a aposentadoria é espontânea, e não pode ser imposta, de maneira que cairia por terra o argumento do menor impacto social da dispensa. Nega que o critério de dispensa tenha relação com o valor da remuneração ou com o tempo de serviço dos empregados. Invoca a prova testemunhal do proc. 0020557-38.2016.5.04.0025 para afirmar que representantes da reclamada confirmaram o caráter discriminatório da dispensa. Sustenta que não há impedimento para o requerimento direto da indenização decorrente da dispensa discriminatória. Alega que a crise financeira pela qual passou a reclamada decorreu da conjuntura do setor energético e não guarda relação com o gasto com pessoal, motivo pelo qual a resolução da referida crise não passaria pela dispensa coletiva de empregados. Afirma que a redução da folha salarial cria uma falsa impressão de redução de custos, e que há outras formas de a reclamada atender às metas estabelecidas pela ANEEL, como a criação de um novo Plano de Demissão Incentivada. Diz que a reclamada não contrata diretamente empregados desde 2015, pois vem optando pela contratação de empregados terceirizados na sua atividade-fim. Sinala que não houve efetiva negociação para a despedida em massa. Busca o deferimento da indenização equivalente ao dobro da remuneração referente ao período de afastamento e da indenização por dano moral.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 10053B319C5B6AAC04.

O Juízo de origem entendeu que o critério fixado pela reclamada para a dispensa dos empregados implicou menos impacto social porque estes teriam garantida a renda da aposentadoria, e os demais empregados não teriam renda garantida em caso de dispensa. Fundamentou que a dispensa coletiva dos empregados observou a eficiência porque permitiu a redução do custo da folha de pagamento. Entendeu que a falta de negociação coletiva não torna nula a dispensa coletiva e que, ainda assim, houve tentativas de negociação. Por fim, concluiu que a reclamada comprovou as dificuldades financeiras que motivaram a dispensa coletiva.

Analiso.

O reclamante foi admitido pela reclamada, COMPANHIA ESTADUAL DE DISTRIBUIÇÃO DE ENERGIA ELÉTRICA - CEEE-D, em 10.01.1979, para exercer a função de engenheiro, e foi dispensado sem justa causa em 28.03.2016.

Inicialmente, registro que o caso não diz respeito a ausência de motivação da dispensa, mas, sim, à validade da motivação adotada.

O reclamante postula, no presente processo, (i) a decretação de nulidade da despedida, com o pagamento de indenização equivalente ao dobro da remuneração referente ao período de afastamento, tido como tal aquele transcorrido entre a dispensa e o trânsito em julgado da sentença; e (ii) o deferimento de indenização por dano moral.

Na petição inicial (ID. e2d4de1), o reclamante alegou, em resumo, que: (i) em 27.03.2016, cerca de 180 empregados da reclamada foram dispensados; (ii) não houve efetiva negociação da empresa no processo de dispensa em massa; (iii) não houve uma real motivação para sua despedida, pois a redução da folha salarial cria uma falsa impressão de redução de custos e, além disso, a alegação da existência de desequilíbrio financeiro não corresponde à realidade; (iv) a dispensa foi discriminatória, pois a reclamada utilizou critério de idade - ao escolherem empregados aposentados ou em vias de se aposentar - para a realização da dispensa; (v) a humilhação sofrida refletiu em sua honra e imagem, sendo devida indenização por dano moral.

Na defesa (ID. c78acd4), a reclamada alegou, em resumo, que a dispensa decorreu de uma série de medidas que estavam sendo tomadas com vistas a equilibrar sua fragilizada situação econômico-financeira, o que é necessário para a manutenção do contrato de concessão de distribuição de energia elétrica pactuado com o Poder Público. Referiu que desde 2011 implementou um plano de desligamento incentivado, que, no entanto, mostrou-se ineficiente, e que, em razão da situação financeira, elaborou plano de ajuste com diretrizes como a eficiência dos custos operacionais e ações de recomposição do fluxo de caixa. Asseverou que as medidas adotadas pela atual gestão já estão surtindo efeito, e que a redução de gastos com pessoal integra um conjunto de ações necessárias para garantir a sua existência. Sustentou que a manutenção das despesas com pessoal em patamar superior à média do setor elétrico e superior à capacidade econômico-financeira da

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 10053B319C5B6AAC04.

concessionária afeta negativamente o EBITDA e que, de outro lado, a redução da despesa operacional contribui para a melhoria do referido indicador e também de seu fluxo de caixa, atendendo à orientação da ANEEL. Defendeu que foram adotados critérios objetivos para o desligamento, com impessoalidade e isonomia, aduzindo que os empregados desligados foram aqueles que, no seu entender, consubstanciaram a máxima redução de despesas com o menor reflexo social, já que detentores de outra fonte de renda permanente. Destacou que a adesão dos empregados aposentados ao PDI foi prorrogada por diversas vezes, e que, caso sua situação financeira fosse mais estável, ofereceria um plano melhor. Sustentou que a dispensa não foi discriminatória, reforçando argumentos anteriores. Mencionou que foi realizada mediação, orientada por este TRT e com a participação do MPT, de modo que a dispensa não foi arbitrária. Disse que, na referida mediação, sempre se dispôs a negociar e cedeu por várias vezes, mas nenhuma proposta foi aceita pelos sindicatos. Quanto à indenização por dano moral, defendeu ser indevida, argumentando, dentre outros, inexistir substrato fático para o deferimento da pretensão.

Foram juntadas aos autos cópias do processo nº 0020051-40.2016.5.04.0000 (ID. e8c45fe), ajuizado por sindicatos da categoria em face do Grupo CEEE, que teve como objeto a mediação entre as partes com o intuito de obstar a despedida em massa de empregados do referido grupo. A mediação foi encerrada em 15.03.2016 diante da impossibilidade de as partes chegarem a um acordo.

É incontroverso que foram observados pela reclamada, na despedida, os seguintes critérios: (i) que o empregado estivesse aposentado pelo INSS ou (ii) que o empregado preenchesse os requisitos para aposentadoria junta ao INSS.

De fato, entendo que o critério adotado pela reclamada para a dispensa do reclamante e de seus colegas, a teor do art. 1º da Lei 9.029/95, revela caráter discriminatório, tornando inválida a despedida efetuada. Assim já decidiu esta Turma em caso semelhante envolvendo a empregadora, CEEE-D:

> CEEE-D. DISPENSA COLETIVA DE CARÁTER DISCRIMINATÓRIO. REINTEGRAÇÃO NO EMPREGO. DANO MORAL.
>
> Caso em que se considera discriminatória a dispensa sem justa causa do reclamante, juntamente com outros colegas de trabalho, por ostentarem a condição de empregados aposentados ou em vias de se aposentarem. Nulidade da despedida e direito à reintegração no emprego que se reconhece, além de indenização por dano moral, na forma do art. 4º da Lei 9.029/95. Recurso ordinário do reclamante parcialmente provido. (TRT da 4ª Região, 7ª Turma, 0020880-70.2016.5.04.0016 RO, em 12/04/2018, Desembargador Wilson Carvalho Dias - Relator. Participaram do julgamento: Desembargadora Denise Pacheco, Desembargador Emílio Papaléo Zin).

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 10053B319C5B6AAC04.

No mesmo sentido foi o entendimento majoritário da 1ª SDI deste TRT em casos relativos à mesma dispensa em massa de trabalhadores da reclamada. Cito, por exemplo, os seguintes processos:

> MANDADO DE SEGURANÇA. CONTROVÉRSIA SOBRE DESPEDIDA DISCRIMINATÓRIA. EMPREGADOS EM CONDIÇÕES DE APOSENTADORIA. REINTEGRAÇÃO NO EMPREGO DEVIDA. VIOLAÇÃO A DIREITO LÍQUIDO E CERTO NA DECISÃO IMPETRADA. PRECEDENTES DESTA SDI.
>
> Há violação de direito líquido e certo no ato judicial denegatório de reintegração, quando é incontroverso que o impetrante teve extinto o contrato de trabalho em razão de estar em condições de se aposentar pela Previdência Social, o que revela, em Juízo de cognição sumária, dispensa discriminatória (art. 1º da Lei 9.029/1995). Segurança concedida. (TRT da 4ª Região, 1ª Seção de Dissídios Individuais, 0020540-43.2017.5.04.0000 MS, em 28/08/2017, Marcelo José Ferlin D'Ambroso - Relator. Participaram do julgamento: DESEMBARGADOR FERNANDO LUIZ DE MOURA CASSAL - Revisor, Desembargador Raul Zoratto Sanvicente, Desembargador André Reverbel Fernandes, Desembargador João Paulo Lucena, Desembargadora Brígida Joaquina Charão Barcelos Toschi, Desembargador Fabiano Holz Beserra, Desembargadora Angela Rosi Almeida Chapper, Desembargador Janney Camargo Bina, Juiz Convocado Marcos Fagundes Salomão, Juiz Convocado Luis Carlos Pinto Gastal)
>
> MANDADO DE SEGURANÇA. DESPEDIDA DISCRIMINATÓRIA. REINTEGRAÇÃO AO EMPREGO. TUTELA DE URGÊNCIA DE NATUREZA ANTECIPADA. ART. 300 DO CPC. PRESENÇA DOS REQUISITOS. Probabilidade do direito invocado pelo impetrante/reclamante emerge da prova pré-constituída produzida, sem olvidar da urgência do pedido, bem como da necessidade alimentar do trabalhador. A justificativa apresentada pela litisconsorte/reclamada, visando à restruturação de seu quadro funcional diante da necessidade de se adequar ao Padrão Regulatório, não pode ser permeada por ato de discriminação contra empregados da terceira idade. O Poder Judiciário não pode chancelar o referido procedimento, 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 III e VIII, todos da CF. Presentes os requisitos legais para a concessão da tutela de urgência de natureza antecipada, na forma do art. 300 do novo CPC. Prejuízo irreparável à empregadora que não se constata em face da comutatividade do contrato de emprego. Segurança concedida. (TRT da 4ª Região, 1ª Seção de Dissídios Individuais, 0020233-89.2017.5.04.0000 MS, em 18/05/2017, Desembargador Fernando Luiz de Moura Cassal - Relator. Juiz Convocado Luis Carlos Pinto Gastal - Revisor, Desembargador Francisco Rossal de Araújo, Desembargador Marcelo José Ferlin D Ambroso,

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 10053B319C5B6AAC04.

Desembargador Raul Zoratto Sanvicente, Desembargador André Reverbel Fernandes, Desembargador João Paulo Lucena, Desembargadora Brígida Joaquina Charão Barcelos Toschi, Desembargadora Karina Saraiva Cunha, Desembargador Fabiano Holz Beserra, Desembargadora Angela Rosi Almeida Chapper, Juiz Convocado Janney Camargo Bina)

Em julgamentos envolvendo a mesma dispensa coletiva, já se pronunciaram outras Turmas deste Tribunal:

> RECURSO ORDINÁRIO INTERPOSTO PELO RECLAMANTE. DESPEDIDA SEM JUSTA CAUSA (PEDIDO DE REINTEGRAÇÃO OU INDENIZAÇÃO - MOTIVAÇÃO).
>
> Hipótese em que o critério adotado implica que, em realidade, somente os trabalhadores com idade mais avançada seriam despedidos, o que revela caráter discriminatório, nos moldes do art. 1º da Lei nº 9.029/95. Recurso provido parcialmente. (TRT da 4ª Região, 5ª Turma, 0021451-74.2016.5.04.0102 RO, em 21/11/2017, Juíza Convocada Maria Silvana Rotta Tedesco - Relatora. Participaram do julgamento: Desembargador Janney Camargo Bina, Desembargadora Karina Saraiva Cunha)
>
> RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA. DANO MORAL. DESPEDIDA DISCRIMINATÓRIA. Demissão coletiva direcionada aos empregados aposentados ou em condições de requerer a aposentadoria pelo Regime Geral de Previdência Social. Critério discriminatório, que busca atingir um grupo específico de trabalhadores em razão dos critérios de idade e tempo de serviço - os quais representavam uma fatia maior dos gastos com folha de pagamento. A reclamada não se pautou por critérios objetivos de produtividade e nem delimitou o corte de despesas em um setor específico (TRT da 4ª Região, 9ª Turma, 0020236-14.2016.5.04.0571 RO, em 18/12/2017, Desembargadora Lucia Ehrenbrink - Relatora. Participaram do julgamento: Juiz Convocado Manuel Cid Jardon, Desembargador João Batista de Matos Danda)

Se não bastasse, é evidente, no caso, que a recuperação da sustentabilidade econômico-financeira da reclamada não dependia da redução da folha de pagamento. Com efeito, a documentação juntada aos autos demonstra que a dita sustentabilidade já havia sido recuperada antes da despedida do autor. No primeiro trimestre de 2016, que findou em 31.03.2016 (o autor foi dispensado poucos dias antes, em 28.03.2016), a CEEE-D teve lucro de mais de 195 milhões de reais, conforme demonstração de resultado (ID. 68a157f - Pág. 58), valendo destacar que, no período de março/2015 a março/2016, o custo de operação apresentou um aumento de 2,32% (ID. 68a157f - Pág. 56). De outro lado, a economia estimada com as dispensas, de R$ 43,2 milhões anuais (ID. 68a157f - Pág. 54), é bastante inferior ao referido lucro obtido pela empresa no semestre.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 10053B319C5B6AAC04.

Nesse contexto, foi nula a dispensa do reclamante, sendo devidas as indenizações decorrentes.

Declaro, assim, a nulidade da dispensa do reclamante ocorrida em 28.03.2016. Nesse caminho, o reclamante faz jus à indenização relativa à remuneração em dobro do período de afastamento, nos termos do art. 4º, II, da Lei 9.029/95. No caso dos autos, entendo que a aplicação pura e simples da Súmula 28 do TST (INDENIZAÇÃO. No caso de se converter a reintegração em indenização dobrada, o direito aos salários é assegurado até a data da primeira decisão que determinou essa conversão.'), geraria valor desproporcional, a ponto de gerar enriquecimento sem causa ao autor, o qual, como referi, nem pretendeu sua reintegração. Assim, atento aos postulados da razoabilidade e da proporcionalidade, arbitro como período de afastamento, para fins de apuração do valor da indenização, os 12 (doze) meses seguintes à data de extinção do contrato de trabalho. Nesse sentido, já decidiu esta Turma (TRT da 4ª Região, 7ª Turma, 0000103-54.2014.5.04.0721 RO, em 09/06/2016, Desembargador Wilson Carvalho Dias - Relator. Participaram do julgamento: Desembargadora Carmen Gonzalez, Desembargador Emílio Papaléo Zin)

Como a despedida foi efetivamente discriminatória, faz jus o reclamante a indenização por dano moral, com fulcro no art. 5º, V e X, da Constituição, nos arts. 186 e 927 do CC e também no caput do art. 4º da Lei 9.029/95.

Observados os parâmetros de fixação da indenização normalmente observados por esta Turma julgadora, arbitro o valor devido em R$ 10.000,00, idêntico àquele fixado no processo nº 0020880-70.2016.5.04.0016, acima mencionado, o qual, segundo entendo, compensará adequadamente a vítima do dano e resguardará o necessário caráter pedagógico da condenação. O valor deverá ser corrigido monetariamente a contar da data do presente arbitramento e ser acrescido de juros de mora a contar da data de ajuizamento da presente ação, tudo em conformidade com a Súmula 439 do TST.

Os valores devidos serão apurados em liquidação, com acréscimo de juros de mora e de correção monetária, na forma legal. Somente em liquidação, assim, serão definidos todos os critérios em relação a tais aspectos, inclusive como forma de evitar que legislação superveniente sobre a matéria possa vir de encontro aos comandos da coisa julgada. Inviável, pois, a fixação dos critérios pretendidos na defesa. Não há incidências previdenciárias e fiscais, considerando a natureza indenizatória dos itens que compõem a condenação.

Recurso parcialmente provido.

(...)

VOTOS

DESEMBARGADORA DENISE PACHECO:

1. Despedida sem justa causa. Motivação. Indenizações decorrentes

Peço vênia ao Exmo. Relator para divergir.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 10053B319C5B6AAC04.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 10053B319C5B6AAC04.

É conhecida da Turma julgadora a discussão a respeito da caracterização como discriminatória, ou não, da dispensa coletiva levada a efeito em 28.03.2016 pelas empresas do Grupo CEEE.

Embora já tenha acompanhado o voto do Exmo. Des. Wilson Carvalho Dias, no julgamento do RO nº 0020880-70.2016.5.04.0016, em 12.4.2018, no qual esta Turma, acolhendo os fundamentos do reclamante, declarou a nulidade da despedida e condenou a reclamada na sua imediata reintegração no emprego, assim como na indenização correspondente aos salários e demais vantagens do período de afastamento, posteriormente, examinando o processo na condição de Relatora, e sob as perspectivas probatórias dos autos, alterei meu posicionamento original.

Especificamente quanto às decisões da 1ª SDI do Tribunal a respeito da questão, entendo que elas foram tomadas sob a ótica dos pressupostos do mandado de segurança, não sendo foro adequado para o exame profundo do mérito da questão. Logo, não as considero, propriamente, como precedentes para o exame das ações que são subjacentes àquelas.

Dito isso, e, na linha dos fundamentos por mim esposados no julgamento, em 12.07.2018, do processo nº 0020361-412016.5.04.0131, em que atuei como Relatora (com a participação do Des. Emilio Papaléo Zin e da Desa. Carmen Gonzalez - vencida), entendo que não há falar em despedida discriminatória por idade, inocorrendo o alegado abuso do direito potestativo de dispensa, devendo ser mantida a sentença:

> '**CEEE-D. Validade da despedida. Ato motivado. Decisão da Diretoria de efetuar o desligamento, na modalidade sem justa causa, de empregados já aposentados pelo INSS ou em condições de requerer o benefício, e aptos a receber a complementação da Fundação CEEE (se participantes). Ausência da discriminação por idade denunciada**. Ato motivado fundado em fatos considerados públicos e notórios, vinculados, à época, à condição deficitária da empresa e à sua necessidade de adequar-se ao novo contexto regulatório estabelecido pelo Agência Nacional de Energia Elétrica - ANEEL. Despedida de um grupo de empregados, após frustradas as tratativas de negociação coletiva, escolhidos sob critério objetivo de já estarem aposentados ou já reunirem condições para fazê-lo. Opção legítima pelo menor dano social. Ausente a discriminação pelo critério de idade.'
>
> (...)
>
> Inicialmente, confiro razão à reclamada no que se refere à motivação do ato e a sua pertinência. **Faço notar, de início, que a questão sobre se a reclamada necessitava, ou não, justificar a despedida desses empregados, dada a sua condição de sociedade de economia mista, não sofre os efeitos da decisão do Min. Luis Roberto Barroso nos autos do RE nº 589.998, proferida em 08.5.2017 e publicada no DJE de 10.5.2017, em que ele, apreciando pedidos de**

participação no processo formulados por Banco do Brasil, CEITEC, Estado do Rio Grande do Sul, EPTC, Petrobrás e por quatro pessoas naturais, nada obstante tenha negado os pedidos, determinou a suspensão do processamento de todos os processos pendentes, individuais ou coletivos, que versem sobre a dispensa imotivada de empregados de estatais e tramitem no território nacional, em face da pendência de apreciação de embargos de declaração. Assim concluo, data venia dos que entendem diferentemente, porque, no caso, a reclamada já se vinculou à necessidade de justificar a despedida imotivada e, portanto, cumpriu com o que já fora decidido pelo STF nos autos do RE nº 589.998, em atenção ao disposto no artigo 37 da Constituição, dando efetividade, portanto, aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência a que está adstrita, segundo seu próprio entendimento. Prosseguindo, assim, no julgamento, considero que os motivos que levaram a reclamada a adotar a medida de despedir parte do seu quadro funcional podem ser considerados públicos e notórios, vinculados, à época, à condição deficitária da empresa e à sua necessidade de adequar-se ao novo contexto regulatório estabelecido pelo Agência Nacional de Energia Elétrica - ANEEL. Tais fundamentos estão sintetizados na notícia de jornal reproduzida na fl. 57, trazida com a petição inicial. **Não cabe ao Poder Judiciário avaliar se a estratégia da empresa teria ou não eficácia. O empregador, na gerência de seu negócio (complexo), entendeu que se tratava de medida necessária e, portanto, motivou a despedida**. Reproduzo, no mesmo sentido, e em prol da legitimação da iniciativa de despedir parte de seu quadro funcional, a análise acurada do Exmo. Desembargador Ricardo Hofmeister de Almeida Martins Costa a respeito da questão, no julgamento recente de recurso que envolvia a despedida fundada no mesmo motivo e sob o mesmo critério: 'No caso, o reclamante, na petição inicial (Id. 72efabd), alega, em síntese, que, em 28.03.2016, foi despedido, sem justa causa, em razão de demissão coletiva praticada pela empregadora, pela adoção, como critério determinante de dispensa do empregado, o fato deste estar apto a se aposentar pela Previdência Social, em '(...) indisfarçável discriminação pela idade', afrontando o que preceituam os artigos 3º, III, 5º, XLI, e 7º, III, da Constituição Federal, artigo 1º da Lei nº 9.029/95 e artigos 2º e 100, II, da Lei nº 10.741/03. **No entanto, observo que a própria parte autora, na documentação acostada com a exordial, apresenta notícias veiculadas pelos meios de comunicação e informativos internos, que dão conta da grave crise financeira e econômica enfrentada pelo Grupo CEEE e, mais especificamente, pela reclamada (CEEE-D), consignando, por exemplo, que 'De 2010 a 2014 os prejuízos acumulados nos balanços alcançam R$ 1,39 bilhão', bem como que, em meados de 2015, a empresa já admitia 'um**

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 10053B319C5B6AAC04.

passivo a descoberto de R$ 10,2 milhões', o que significa que 'passou a ter um patrimônio líquido negativo' onde 'as dívidas são superiores aos ativos em caixa, bens e o valor da concessão', correndo o risco de 'não poder mais operar', na medida em que 'já acumulou tanto prejuízo que consumiu todo o capital', conforme afirmou, à época, auditor integrante do Conselho Regional de Contabilidade (Id. e3697de - pág. 2). As demonstrações financeiras juntadas pela reclamada corroboram as informações apontando Resultado Líquido do Exercício negativo e Passivo a Descoberto (Ids. c1a18b2 - 72fb9fe). Ademais, é de conhecimento público as sérias dificuldades financeiras enfrentadas pela reclamada (art. 374, I, do CPC), que, inclusive, corre risco de privatização.

Saliento, ainda, que o Decreto nº 8.461, de 2 de junho de 2015, que regulamenta a prorrogação das concessões de distribuição de energia elétrica, de que trata o art. 7º da Lei nº 12.783, de 11 de janeiro de 2013, e o art. 4º-B da Lei nº 9.074, de 7 de julho de 1995, em seu artigo 1º, estabelece que:

Art. 1º O Ministério de Minas e Energia poderá prorrogar as concessões de distribuição de energia elétrica alcançadas pelo art. 7º da Lei nº 12.783, de 11 de janeiro de 2013, por trinta anos, com vistas a atender aos seguintes critérios:

I - eficiência com relação à qualidade do serviço prestado;

II - eficiência com relação à gestão econômico-financeira;

III - racionalidade operacional e econômica; e

IV - modicidade tarifária.

§ 1º A prorrogação das concessões de distribuição de energia elétrica dependerá da aceitação expressa pela concessionária das condições estabelecidas no contrato de concessão ou no termo aditivo ao contrato de concessão.

§ 2º A eficiência com relação à qualidade do serviço prestado de que trata o inciso I do caput será mensurada por indicadores que considerem a frequência e a duração média das interrupções do serviço público de distribuição de energia elétrica.

§ 3º A eficiência com relação à gestão econômico-financeira de que trata o inciso II do caput será mensurada por indicadores que apurem a capacidade de a concessionária honrar seus compromissos econômico-financeiros de maneira sustentável.

§ 4º O atendimento aos critérios previstos nos incisos I e II do caput poderá ser alcançado pela concessionária no prazo máximo de cinco anos, contado a partir do ano civil subsequente à data de celebração do contrato de concessão ou do termo aditivo, devendo ser cumpridas metas anuais definidas por trajetórias de melhoria contínua, estabelecidas a partir do maior valor entre os limites a serem definidos pela Agência Nacional de Energia Elétrica - Aneel e os indicadores

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 10053B319C5B6AAC04.

apurados para cada concessionária no ano civil anterior à celebração do contrato de concessão ou do termo aditivo.

§ 5º Cabe à Aneel apurar e dar publicidade quanto ao cumprimento das metas anuais de que trata o § 4º. (grifei)

Nesse contexto, é evidente que a adoção de medidas que busquem alcançar o equilíbrio econômico-financeiro da empresa é tarefa que se impõe, sendo a adequação ou mesmo redução do seu quadro de pessoal uma das alternativas à gestão. Assim, considero que, diante da situação posta, a dispensa de alguns empregados que se encontram aposentados pelo INSS ou em condições para tanto, participantes de planos da Fundação ELETROCEEE, é justificável, atendendo ao critério da motivação dos atos administrativos, tendo em vista que busca a preservação das atividades empresa, bem como, por consequência, dos empregos dos demais trabalhadores, sendo razoável o critério adotado, diante do menor impacto social da medida, pois o empregado despedido não se encontra desamparado em face da garantia de remuneração em condições semelhantes à de como se em atividade estivesse.' (TRT da 4ª Região, 11ª Turma, 0021064-63.2016.5.04.0812 RO, em 04/05/2018, Desembargador Ricardo Hofmeister de Almeida Martins Costa)

Faço notar, também, que embora seja possível considerar o despedimento de 5% do contingente de empregados como despedida coletiva, não há falar em falta de negociação em nível coletivo. O fato de não ter havido acordo em nível coletivo não prejudica a validade do ato. Afinal, houve inegável tentativa de negociação coletiva, mas sem sucesso. É conhecida, aliás, a renitência das categorias profissionais envolvidas, bem assessoradas que são, no âmbito das negociações coletivas e individuais, especialmente em face de qualquer iniciativa que envolva enxugamento dos quadros da companhia. Isso, aliás, está bem demonstrado, entre outros elementos, na correspondência enviada à direção da CEEE (reproduzida nas fls. 71/72) em resposta à proposta da empresa. Diante da frustração das tentativas de negociação, mediadas pelo então Vice-Presidente do TRT4, o Exmo. Desembargador João Pedro Silvestrin, não há como cogitar de inibir a empregadora de, na condução do seu negócio, e no notório intuito de garantir a sustentabilidade da empresa, tomar, com a presteza necessária, as providências que lhe pareceram eficazes e com a menor prejudicialidade para o maior contingente do seu quadro funcional. Observo que alguns dos sindicatos envolvidos na negociação simplesmente recusaram-se a negociar, como vejo, por exemplo, da manifestação do Sindicato dos Técnicos Industriais de Nível Médio do Estado do Rio Grande do Sul, SINTEC/RS, quando afirma: ' ... não podendo desta forma participar de qualquer construção que vise desligar os trabalhadores sob pena de restringir seus direitos. Desta

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 10053B319C5B6AAC04.

forma, não tem esta entidade a intenção de negociar nenhuma demissão, pois entende que é prerrogativa do Grupo CEEE a aplicação de programas que entenda serem necessários' (fl. 93; grifei). Não considero, pelo menos na situação sub judice, presente o percentual de empregados despedidos e a razão invocada pela empresa, necessário cogitar de exigir o ajuizamento prévio, por parte da empresa, de processo judicial de dissídio coletivo. Mas, admitindo que assim fosse, também os sindicatos profissionais poderiam ter instaurado dissídio de natureza coletiva para questionar a conduta patronal, mas não o fizeram. Tal questão também foi enfocada pelo Exmo. Des. Ricardo Hofmeister de Almeida Martins Costas, quando ponderou, aludindo à circunstância plenamente aplicável ao caso em análise: 'Ressalto, por oportuno, que o reclamante, no caso, não demonstra, de forma específica, eventual prejuízo financeiro que tenha sofrido com a sua dispensa, tampouco nega que tenha se aposentado pelo INSS com complementação paga pela Fundação ELETROCEEE (Petição inicial - Id. 72efabd e Manifestação sobre a defesa e documentos - Id. df98564), sendo suas alegações um tanto quanto genéricas. Aliás, considero que, na hipótese, o mais adequado seria o ajuizamento de ação coletiva, na medida em que alegada ofensa a direitos de um grupo de trabalhadores com origem em fato comum, o que permitiria uma análise uniforme dos casos em um contexto maior. (TRT da 4ª Região, 11ª Turma, 0021064-63.2016.5.04.0812 RO, em 04/05/2018, Desembargador Ricardo Hofmeister de Almeida Martins Costa)

Destaco, também, que a empresa mantém aberto, desde 2011, um plano de demissão voluntária que, no entanto, em virtude da baixa adesão, não serviu para dar solução adequada à necessária redução dos custos com a folha de pagamento. Logo, independentemente de qualquer consideração sobre a atratividade do plano, é certo que a empregadora intentou, pela via do PDV, não praticar despedidas. A iniciativa de despedir, ora questionada, já é um desdobramento do insucesso da primeira, o PDV. A proposta do mediador daquela negociação, de alterar para melhor as formas de indenizar o tempo de serviço dos empregados que aderissem ao PDV foi rejeitada pelo Grupo CEEE ao fundamento de que: 'Se a situação econômico-financeira das Companhias permitisse paliativos e estas pudessem dispor de valores para pagamento de prêmios e/ou indenizações mais vantajosas aos empregados, não estaria a discutir desligamentos, medida que não apraz e que se encaminhou à negociação com as entidades sindicais face a situação grave que vivem.

Fato é que o contrato de concessão da CEEE-D traz metas que não atingidas no final dos próximos dois anos (2016 e 2017), terão como consequência a abertura do processo de caducidade da concessão, com transferência desta a quem puder pagar para adquiri-la, ou seja, a privatização.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 10053B319C5B6AAC04.

Os possíveis efeitos econômico-financeiros, administrativos e jurídicos da criação de um novo programa de desligamento incentivado, denotam que tal medida geraria maior ônus ao Grupo CEEE, sem qualquer garantia de atingir o objetivo de redução de despesas de pessoal.' (fls. 99/100)

Observo, ainda, da leitura das peças do processo de mediação nº 0020051-40.2016.5.04.0000 (petição), que a acusação de simulação de negociação advém de ambas as partes e que, após quatro audiências realizadas (fls. 81/83, 85/87, 95/97 e 125/127), a mediação foi encerrada sem êxito, conforme audiência de 15.3.2016.

Concluo, pelo até qui exposto, que a situação econômica e financeira da empresa é motivo para a despedida sem justa causa do reclamante, e que houve um prévio processo de negociação, ainda que infrutífero.

Desta forma, ultrapassada a exigência de motivação para a despedida (cumprida pela reclamada), a questão crucial para a solução da controvérsia é saber se procede a alegação de que a despedida daquele grupo de empregados representa, como argumenta o reclamante, indisfarçável discriminação por idade, ao resultar da eleição, como critério determinante da despedida do empregado, o fato de ele estar apto a se aposentar pela Previdência Social ou já deter a condição de aposentado.

A esse respeito, a reclamada afirma ter se valido, para a despedida daquele grupo de empregados integrado pelo aqui reclamante, de critério isonômico de definição do público abrangido, tendo em conta o reflexo social da medida. Sustenta ter adotado critério objetivo, coerente com a observância ao princípio da impessoalidade e da isonomia, sem o que as despedidas poderiam ser consideradas ilegais. Pondera que todo e qualquer critério pode ser considerado discriminatório se apreciado fora do contexto e desligado da motivação que levou a sua definição e que, no seu caso, o critério definido não pretendeu abranger essa ou aquela pessoa, esse ou aquele grupo de empregados. O critério foi definido, segundo afirma, com vistas a obtenção do melhor resultado econômico-financeiro com o menor impacto social e administrativo possíveis. Pondera, nesse sentido, que a decisão tomada pelo empregador possibilitou o desligamento de menos de 5% de sua força de trabalho, com a redução média de 10% de sua folha de pagamento, implicando em redução de despesas com pessoal da ordem de R$ 21,7 milhões de reais anuais para a CEEE-GT e R$ 31,8 milhões de reais anuais para a CEEE-D. Realça que a escolha dos despedidos não se deu sob a consideração da idade ou tempo de serviço, e sim os empregados que já possuíam fonte de renda permanente, que teriam como se sustentar, ao contrário de muitos trabalhadores com família, que iriam para as filas do seguro desemprego, com tempo faltante para sua aposentadoria. Relaciona, na

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 10053B319C5B6AAC04.

sequência, exemplos de dois empregados cujas idades ou tempo de serviço se aproximavam do grupo afastado, mas que foram mantidos na empresa, seja por não terem implementado condições para a percepção da complementação de aposentadoria pela Fundação CEEE, seja por não preencherem os requisitos à aposentadoria pelo INSS. Destaca que tem um PDI sob determinadas condições (modestas, em face da sua situação financeira) que não é considerado atrativo pelos empregados e pelos sindicatos que os representam. Afirma, ainda, que 'o direito adquirido quanto à adesão também foi considerado. Empregados que estavam em condições de aderirem ao PDI não foram dispensados. Ou seja, empregados que se aposentaram recentemente e estavam nos seus 30 dias de prazo para adesão, mantiveram seu direito de adesão ao PDI vigente.' Considera evidente não ter sido a idade o balizador, e sim um critério que manteve a salvo do desemprego 95% dos trabalhadores da empresa. E questiona: 'Que discriminação é essa, onde 5% dos dispensados correspondem a aproximadamente R$ 32 milhões de redução da folha de pagamento ao ano? Ou seja aproximadamente 10% do total da folha de pagamento?' Diz não haver a mínima identidade fática entre as decisões que vêm sendo adotadas pelo TST envolvendo as despedidas operadas no Banco do Estado do Espírito Santo - BANESTES e o seu procedimento para despedida. Isso porque, o TST reconheceu que o Banco do Estado do Espírito Santo, claramente, adotara a estratégia de desligamento automático e compulsório do empregado a partir da data em que completasse 30 anos de serviços efetivamente prestados ao banco, em evidente substituição de empregados mais velhos por outros mais jovens. Afirma que a situação dos autos é outra, relacionada ao enxugamento da folha de pagamento, não havendo falar em novas contratações, pois os empregados desligados não serão substituídos por novos empregados. Diz estar corrigindo distorção estrutural contra a qual luta há diversos anos. A respeito, ainda, do critério para operar o necessário ajuste na sua folha de pagamento, tece a seguinte ponderação: 'Por óbvio, é consenso de que o quadro e as despesas de pessoal precisavam de redução, contudo, nenhum empregado está disposto a doar-se como o cordeiro de sacrifício e ainda que seja em benefício do todo (demais empregados e manutenção da empresa), há quem se diga prejudicado, considerando única e exclusivamente sua condição particular. A Reclamada não pode se dar a tal luxo, pois está obrigada a garantir um serviço público de qualidade e empenhada em garantir que este serviço seja prestado sem o prejuízo da retumbante maioria de seus empregados.' Dá destaque, ainda, à sua iniciativa de negociar com os sindicatos representativos dos empregados e, inclusive ao processo de mediação neste Tribunal (proc. nº 0020051-40.2016.5.04.0000), onde sustenta ter restado evidente que o Grupo CEEE sempre se dispôs a negociar e cedeu por várias vezes; e os Sindicatos simplesmente se

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 10053B319C5B6AAC04.

puseram em posição de negar e pretender unicamente novo PDI. Reporta-se aos termos das reuniões de mediação, enumera os pontos em que pretendeu garantir parte do que fora pretendido de parte dos empregados.

Também, nesse ponto, considero estar a melhor razão com a reclamada quando defende não ter infringido as garantias legais de não discriminação pelo fator idade, e sim optado, dentro de um critério objetivo relacionado à garantia de alguma renda, já adquirida por alguns desses empregados, ao exercer o seu direito de dispensar parte de sua mão-de-obra com vistas a enxugar a sua folha de pagamento.

Não se trata de discriminação fundada no fator idade, pois, como bem lembra a reclamada, empregados com idades aproximadas obtiveram tratamento diferente, conforme estivessem ou não em condições de se aposentar, ou já aposentados. Portanto, não reconheço a utilização do critério etário, mesmo que de forma indireta, e sim, claramente, o critério de a despedida causar o menor dano social. Tampouco restou demonstrado que a mão de obra dispensada na referida oportunidade tenha sido substituída por novas contratações. A respeito da alegada terceirização de trabalhadores em atividade-fim, matéria abordada na manifestação do autor sobre os documentos da defesa - e reiterada em contrarrazões -, entendo que a simples juntada dos Editais de licitação não se mostra suficiente para corroborar tal assertiva, pois, além de não haver demonstração nos autos da efetiva contratação da mão de obra ali mencionada, sequer há alegação de que as atividades objeto dos Editais fosse coincidente com aquelas exercidas pelo reclamante, não sendo razoável concluir que a reclamada, considerando seu grande porte e o objeto de sua atuação no mercado, restasse 'engessada' no que diz respeito ao seu contingente de empregados, estando proibida de contratar trabalhadores para a prestação dos serviços necessários ao desenvolvimento de sua atividade econômica nas diversas áreas de sua atividade.

Observo que a jurisprudência do TST, invocada pelo reclamante, trata de situação diversa, em que o Banco do Estado do Espírito Santo estabeleceu, através de resolução, um critério de renovação de seus quadros, concretizado na instituição de 'uma política de previsão de desligamento do Empregado com longo tempo de serviços prestados ao BANESTES' e que tivesse assegurada a condição de aposentado ou de elegibilidade à aposentadoria proporcional ou integral pela Previdência Social. Nela, conforme observo da leitura do acórdão da 1ª SD-I do TST, no julgamento do processo nº TST-E-RR-41700-02.2010.5.17.0003, a instituição bancária em questão considerou também, entre outros fatores, 'A necessidade permanente de renovação do quadro de

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 10053B319C5B6AAC04.

Empregados do BANESTES'. Não se tratava, naquele caso, de necessidade de atender a exigências tendentes a preservar a sobrevivência da empresa, mas de renovação de seus quadros, ou seja, de livrar-se, mediante concessão de alguma vantagem de caráter indenizatório, dos empregados com mais tempo de casa (mais de 30 anos de serviço e aptos a se aposentar, inclusive de forma proporcional ao tempo de serviço) para admitir novos empregados. Considero de extrema razoabilidade extrair dessa política de administração a eleição de um critério indireto de discriminação por idade. **Mas não é o que ocorre aqui. Como visto acima, a empresa precisava enxugar a sua folha de pagamento, sem admitir novos empregados. Por certo, nenhum critério seria capaz de contentar qualquer empregado**. Poder-se-ia cogitar da possibilidade de criação de um Plano de Demissão Voluntária mais vantajoso do que aquele então em vigor, quando, então, sairiam apenas aqueles que o quisessem. Mas, ao que depreendo das notícias trazidas aos autos, as propostas não se mostraram atrativas aos sindicatos representativos das categorias profissionais, e não é de estranhar que não o fossem. Afinal, a restrição orçamentária, por óbvio, é um forte limitador da negociação. **Assim, considero que a eleição do critério do menor dano social representa, no caso concreto, se não a melhor, a solução menos pior e não discriminatória sob a ótica da idade. Afinal, como bem pondera a empresa, diferentemente dos demais, o grupo de empregados eleito já contava com tempo para a aposentadoria ou já estava aposentadao, de modo que contava, ou poderia exercer o direito e contar, com fonte de renda para sua subsistência, inclusive pela via da complementação de aposentadoria**.

Não viceja o fundamento da petição inicial de que a reclamada despediu empregados que não eram participantes de planos de previdência privada instituídos pela companhia, para o efeito de asseverar que 'o critério determinante efetivamente foi a detenção do direito à aposentadoria'. A reclamada afirmou ter respeitado a situação dos empregados que ainda não haviam adquirido o direito à suplementação de aposentadoria, o que não significa que pudesse despedir apenas aqueles que aderiram ao plano de previdência da reclamada. A empresa atentou à maior estabilidade financeira daqueles que estavam aposentados e daqueles que já preenchiam as condições para tanto, além de compatibilizar, quando fosse o caso, a questão do tempo de contribuição à Fundação CEEE. Não vejo nisso qualquer critério discriminatório. Vislumbro, aliás, na hipotética opção de despedir apenas aqueles que já tinham direito à complementação de proventos e, portanto, participantes do plano de previdência, outro possível fundamento para alegação de discriminação. Como parece de meridiana clareza, a despedida de um empregado, mesmo que

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 10053B319C5B6AAC04.

aposentado, sempre lhe trará algum prejuízo. Não é essa a discussão - a ausência de qualquer prejuízo -, mas sim o menor prejuízo social social, considerado o universo de empregados. [...]

Pelo exposto, não acolho a alegação de despedida discriminatória por idade, não havendo falar, então, em abuso do direito potestativo de dispensa, de modo que não reconheço infringência à garantia prevista no artigo 1º da Lei 9.029/95, e, por consequência, as garantias insertas em seu artigo 4º, ou desrespeito ao disposto na Convenção 111 da OIT sobre discriminação em matéria de emprego e profissão, promulgada no Brasil pelo Decreto nº 62150/68, ou às garantias insertas nos artigos 3º, III e 5º, XVI, e 7º, III, da Constituição, ou, ainda, nos artigos 2º e 100 da Lei nº 10.741/2003 (Estatuto do Idoso).

Por fim, descabe o pedido subsidiário de reintegração no emprego, formulado com suposto fundamento no artigo 326 do NCPC, baseado, ao que depreendo da petição inicial, não na Lei nº 9.029/95, mas na nulidade da despedida fundada na ausência de negociação coletiva e de motivação para as despedida. Reporto-me aos fundamentos supra, sem cogitar de qualquer afronta ao disposto no artigo 8º, III e VI da Constituição, nem mesmo sob a ótica da violação da boa fé objetiva (artigos 5º da LICC e 422 do Código Civil), ou dos princípios da confiança e da informação, por suposta caracterização de abuso aos limites impostos pelos seus fins (artigo 187 do Código Civil), na forma suscitada na petição inicial (fls. 30/31).

Finalmente, não é relevante para tornar sem efeito as medidas tomadas pela companhia com a redução do seu quadro funcional, as alegações de que (1) 'a partir do último trimestre de 2015, e especialmente no primeiro trimestre de 2016 (antes da demissão em massa, que fique ressaltado), houve relevante melhora no desempenho econômico-financeiro da CEEE-D. A empresa passou a operar com considerável superávit, suficiente inclusive para o investimento financeiro desse lucro', ou que (2) 'Essa recuperação da Companhia também tem explicação conjuntural. Como indica o documento intitulado "Plano de Ajuste Estrutural da CEEE-D", página 45 (ANEXO XV), as tarifas repassadas aos consumidores tiveram reajustamento de 28% em outubro de 2015. Em decorrência de tal fato, houve um incremento das receitas operacionais da empresa na ordem de 15,63% em relação ao mesmo período do ano anterior, conforme as "Informações Trimestrais Individuais" disponibilizadas e publicizadas pela CEEE-D13 em página na internet (ANEXO XVI, página 55)', ou, que (3) 'Paralelamente, houve uma redução substancial nos custos da Companhia com a compra de energia elétrica junto às Geradoras no primeiro trimestre de 2016: um total de 34,32% em relação ao

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 10053B319C5B6AAC04.

> **mesmo período do ano anterior - também conforme as "Informações Trimestrais Individuais" disponibilizadas pela CEEE-D, (ANEXO XVI, página 56).' A conjuntura econômica que deu suporte a essas alterações positivas é, como se sabe, flutuante, não servindo para demonstrar uma situação estável da empresa a longo prazo, e que ela, por isso, continuará atendendo aos planos e exigências da agência reguladora. São graves e de longa data, além de públicas e notórias, as questões relacionadas à gestão da companhia reclamada, inclusive aquela relacionadas ao seu quadro funcional, que veem contribuindo, aliada a outros fatores, para longos períodos deficitários da companhia. Não será uma melhora circunstancial suficiente para que a empresa abra mão de medidas saneadoras que está obrigada a cumprir, enquanto concessionária da distribuição de energia elétrica**.
>
> **Mantida a higidez do ato da despedida, não há falar na acolhida do pedido sucessivo de devolução das parcelas rescisórias, também pretendido no recurso patronal**.
>
> Por esses fundamentos, nego provimento ao recurso do reclamante." (destacamos)

Opostos embargos de declaração pelo Reclamante, o TRT assim se manifestou, na parte que interessa:

> "**FUNDAMENTAÇÃO**
>
> **Omissão. Argumentos não examinados**
>
> O reclamante alega a existência de omissão no acórdão quanto ao enfrentamento de diversos argumentos suscitados nas razões recursais. Refere que não houve análise das alegações de que um PDV atrativo seria a melhor solução para a própria empresa. Tece comentários acerca dos benefícios na adoção do PDV em detrimento da dispensa coletiva. Diz que a dispensa contrariou a própria motivação da empresa, que era a melhoria no EBITDA. Aponta, ainda, omissão no exame do argumento de que a dispensa dos empregados não impactou em melhoria financeira da empregadora. Diz que, se a motivação das dispensas decorria da possibilidade de perda de concessão, jamais tendo a CEEE-GT corrido esse risco e também jamais influenciado nos índices econômicos da CEEE-D, é evidente que o ato adotado não buscava preservar a CEEE-D, mas, sim, 'se livrar' dos empregados mais velhos. Menciona que a avaliação da concessão pela ANEEL se dá isoladamente. Alega também a ocorrência de omissão quanto à análise do argumento de que a prova existente nos autos aponta para a ocorrência de inequívoca discriminação procedida pela coordenadora jurídica do grupo CEEE. Diz que era imprescindível o enfrentamento da prova oral emprestada trazida aos autos, reportando-se ao seu teor. Refere que o acórdão foi omisso quanto à alegação de que a empregadora nunca esteve aberta à efetiva negociação quanto ao critério etário adotado, limitando-se a dissimular sua

Firmado por assinatura digital em 14/06/2023 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 10053B319C5B6AAC04.

participação no processo negocial. Alega que a dispensa dos 186 empregados idosos foi planejada antes do início das negociações. Menciona que a reclamada nunca esteve disposta a abrir mão do critério inicialmente estabelecido. Diz que a ausência de interesse em negociar efetivamente anula as tentativas de negociação ocorridas.

Examino.

O entendimento prevalecente na Turma julgadora, a partir do voto divergente da eminente Desembargadora Denise Pacheco foi de que não foi discriminatória a dispensa sem justa causa do reclamante, juntamente com outros colegas de trabalho, por ostentarem a condição de empregados aposentados ou em vias de se aposentarem. No caso, prevaleceu a conclusão de que a dispensa teve justificativa na situação deficitária da empregadora à época, aliada à necessidade de adequação ao novo contexto regulatório estabelecido pela ANEEL, posteriormente a diversas negociações coletivas frustradas. O referido voto divergente foi acompanhado pelo eminente Desembargador Emílio Papaléo Zin. Assim ficou consignado expressamente no acórdão, quanto ao tópico (ID. 36c882a - Pág. 9):

> Peço vênia ao Exmo. Relator para divergir.
>
> É conhecida da Turma julgadora a discussão a respeito da caracterização como discriminatória, ou não, da dispensa coletiva levada a efeito em 28.03.2016 pelas empresas do Grupo CEEE.
>
> [...]
>
> **Dito isso, e, na linha dos fundamentos por mim esposados no julgamento, em 12.07.2018, do processo nº 0020361-412016.5.04.0131, em que atuei como Relatora (com a participação do Des. Emílio Papaléo Zin e da Desa. Carmen Gonzalez - vencida), entendo que não há falar em despedida discriminatória por idade, incorrendo o alegado abuso do direito potestativo de dispensa, devendo ser mantida a sentença:**
>
> **'CEEE-D. Validade da despedida. Ato motivado. Decisão da Diretoria de efetuar o desligamento, na modalidade sem justa causa, de empregados já aposentados pelo INSS ou em condições de requerer o benefício, e aptos a receber a complementação da Fundação CEEE (se participantes). Ausência da discriminação por idade denunciada. Ato motivado fundado em fatos considerados públicos e notórios, vinculados, à época, à condição deficitária da empresa e à sua necessidade de adequar-se ao novo contexto regulatório estabelecido pelo Agência Nacional de Energia Elétrica - ANEEL. Despedida de um grupo de empregados, após frustradas as tratativas de negociação coletiva, escolhidos sob critério objetivo de já estarem aposentados ou já reunirem condições para fazê-lo. Opção legítima pelo menor dano social. Ausente a discriminação pelo critério de idade**.' (...)
>
> [...]

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 10053B319C5B6AAC04.

> **Por esses fundamentos, nego provimento ao recurso do reclamante**.
>
> Desse modo, o entendimento majoritário da Turma, vencido o Relator, foi de que os critérios adotados para as dispensas foram válidos. Restringindo-se os embargos de declaração a invocarem argumentos com o intuito de modificar a decisão, sem a indicação de defeitos efetivos no acórdão, verifico que a única intenção do reclamante é a reforma do julgado, finalidade para a qual não se prestam os embargos de declaração. Nesse sentido, já decidiu esta Turma em caso no qual foram suscitados os mesmos argumentos nos embargos de declaração (TRT da 4ª Região, 7ª Turma, 0020634-43.2017.5.04.0015 ROT, em 12/07/2019, Desembargador Wilson Carvalho Dias. Participaram do julgamento: Desembargadora Denise Pacheco, Desembargador Emílio Papaléo Zin).
>
> O embargante, assim, pode não concordar com a conclusão da Turma julgadora, mas o acórdão prescinde de qualquer acréscimo ou reparo, não havendo, ainda, prejuízo relacionado a prequestionamento. Partilho, aliás, do entendimento firmado na Súmula 297, item 1, do TST e na OJ 118 da SDI-1 do TST, de acordo com o qual a adoção de tese explícita acerca da matéria discutida, torna desnecessária a referência expressa a dispositivos invocados para fins de prequestionamento.
>
> Embargos de declaração rejeitados." (destacamos)

Nas razões do agravo de instrumento, a Parte Agravante pugna pelo conhecimento e provimento do recurso de revista.

Deixa-se de apreciar a suscitada preliminar de nulidade do julgado por negativa de prestação jurisdicional, em face do disposto no art. 282, § 2º, do CPC/2015 (art. 249, § 2º, do CPC/1973), considerando que o mérito do recurso poderá será decidido em favor da Parte a quem aproveitaria a declaração de nulidade.

Pelo exposto, com base no art. 932, III e IV, do CPC/2015 (art. 557, *caput*, do CPC/1973), **NEGO PROVIMENTO** ao agravo de instrumento.

II – RECURSO DE REVISTA

O primeiro juízo de admissibilidade do recurso de revista, ao exame do tema **"rescisão do contrato de trabalho – dispensa discriminatória",** deu-lhe seguimento. Dispensada a remessa dos autos ao MPT, nos termos do art. 95, § 2º, do RITST.

PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI 13.467/2017.

Em se tratando de recurso interposto em processo iniciado anteriormente à vigência das alterações promovidas pela Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017, e

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 10053B319C5B6AAC04.

considerando que as relações jurídicas materiais e processuais produziram amplos efeitos sob a normatividade anterior, as matérias serão analisadas com observância das normas então vigorantes, em respeito ao princípio da segurança jurídica, assegurando-se a estabilidade das relações já consolidadas (arts. 5º, XXXVI, da CF; 6º da LINDB; 912 da CLT; 14 do CPC/2015; e 1º da IN 41 de 2018 do TST).

Inicialmente, remete-se aos fundamentos dos acórdãos colacionados no agravo de instrumento por razões de celeridade e economia processual.

O Reclamante, em suas razões recursais, pugna pela reforma do acórdão recorrido, quanto ao tema em epígrafe, por indicar, dentre outros, violação do art. 1º da Lei 9.029/95.

Ao exame.

O princípio antidiscriminatório está presente no Título I da Constituição da República (art. 3º, IV, *in fine*), no Título II, Capítulo I (art. 5º, *caput*, III e X) e no Título II, Capítulo II (art. 7º, XXX até XXXII), vinculando as entidades da sociedade política (Estado) e da sociedade civil (instituições, empresas e pessoas). Para a Constituição de 1988, não há dúvida de que os princípios, regras e direitos fundamentais constitucionais aplicam-se, sim, às relações entre particulares, inclusive às relações empregatícias (eficácia horizontal).

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

O princípio da não-discriminação é princípio de proteção, de resistência, denegatório de conduta que se considera gravemente censurável. Portanto, labora sobre um piso de civilidade que se considera mínimo pra a convivência entre as pessoas. Já o princípio da isonomia é mais amplo, mais impreciso, mais pretensioso. Ela ultrapassa, sem 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*

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 10053B319C5B6AAC04.

nela reconhecidos e a garantir seu livre e pleno exercício a toda pessoa que esteja sujeita à sua jurisdição, sem discriminação alguma por motivo de raça, cor, sexo, idioma, religião, opiniões políticas ou de qualquer outra natureza, origem nacional ou social, posição econômica, nascimento ou qualquer outra condição social."

Já o art. 6º da Convenção 168 da OIT, relativa à promoção do emprego e proteção contra o desemprego dispõe que *"Todos os Membros deverão garantir a igualdade de tratamento de todas as pessoas protegidas, sem discriminação com base na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional, nacionalidade, origem étnica ou social, deficiência ou idade."*

Na esfera federal, sobressai o disposto no art. 1º da Lei 9.029/1995, que veda a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, **idade**, entre outros. O art. 373-A, II, da CLT veda: *"Recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível."*

No caso em exame, consoante se depreende do acórdão recorrido, o Reclamante foi admitido pela Reclamada, COMPANHIA ESTADUAL DE DISTRIBUIÇÃO DE ENERGIA ELÉTRICA - CEEE-D, em 10.01.1979, para exercer a função de engenheiro, e foi dispensado sem justa causa em 28.03.2016.

Sobre a necessidade de motivação do ato de dispensa do Autor, em face da decisão do STF no Recurso Extraordinário nº 589998, foi consignado no acórdão recorrido que *"a reclamada já se vinculou à necessidade de justificar a despedida imotivada e, portanto, cumpriu com o que já fora decidido pelo STF nos autos do RE nº 589.998, em atenção ao disposto no artigo 37 da Constituição, dando efetividade, portanto, aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência a que está adstrita, segundo seu próprio entendimento.".*

De par com isso, registro que o caso não diz respeito a ausência de motivação da dispensa, mas, sim, à validade da motivação adotada.

Ultrapassada essa questão, sobressai do acórdão recorrido que restou incontroverso nos autos que foram observados pela Reclamada, na despedida de alguns empregados, inclusive do Reclamante, os seguintes critérios: que o empregado estivesse aposentado pelo INSS ou que o empregado preenchesse os requisitos para aposentadoria junta ao INSS.

Nesse contexto, o TRT reconheceu a higidez do ato de dispensa procedido, por assentar, em síntese, que "*a situação econômica e financeira da empresa é motivo para a despedida sem justa causa do reclamante, e que houve um prévio processo de*

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 10053B319C5B6AAC04.

negociação, ainda que infrutífero". Agregou, ainda, que "a eleição do critério do menor dano social representa, no caso concreto, se não a melhor, a solução menos pior e não discriminatória sob a ótica da idade. Afinal, como bem pondera a empresa, diferentemente dos demais, o grupo de empregados eleito já contava com tempo para a aposentadoria ou já estava aposentadao, de modo que contava, ou poderia exercer o direito e contar, com fonte de renda para sua subsistência, inclusive pela via da complementação de aposentadoria".

Contudo, a jurisprudência ressonante nesta Corte é no sentido de ser discriminatória a dispensa baseada unicamente em critério etário, consoante se depreende dos seguintes julgados, envolvendo a mesma empresa Reclamada:

> AGRAVO DE INSTRUMENTO AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO A ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI N.º 13.467/2017. PRELIMINAR DE NULIDADE DO ACÓRDÃO POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. ARTIGO 282, § 2º, DO CÓDIGO DE PROCESSO CIVIL. TRANSCENDÊNCIA DA CAUSA NÃO EXAMINADA. Despiciendo o exame da alegação de nulidade do acórdão recorrido, quando verificada a possibilidade de se decidir o mérito da pretensão recursal em termos favoráveis ao interesse da parte a quem aproveitaria tal declaração. Incidência, na espécie, do disposto no § 2º do artigo 282 do Código de Processo Civil. Deixa-se, por conseguinte, de examinar a transcendência da causa, no particular. RECURSO DE REVISTA RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO A ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI N.º 13.467/2017. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. CRITÉRIO "IDADE". TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. 1. Cinge-se a controvérsia a aferir se a despedida de empregados aposentados ou que reúnem condições de obter aposentadoria/complementação de aposentadoria configura dispensa discriminatória. 2. No presente caso, o Tribunal Regional considerou lícita a dispensa coletiva levada a efeito pela reclamada, consignando expressamente que "a ré adotou como estratégia a redução de seu quadro de pessoal, decidindo por dispensar os empregados já aposentados pelo INSS ou em condições de requer[er] o benefício e aptos a receber a complementação da Fundação CEEE (se participantes). Desta forma, não verifico o caráter discriminatório da dispensa. Ao contrário, considero razoável o critério adotado pela ré, porquanto demonstra a sua preocupação com o impacto social gerado pela medida, tendo justamente elegido os empregados que não ficariam totalmente desamparados com a dispensa" (os destaques foram acrescidos). 3. **A SBDI-I e a SBDI-II desta Corte superior firmaram entendimento no sentido de reconhecer a dispensa discriminatória de empregados aposentados ou que reunissem condições para requerer aposentadoria, pois fundamentada no critério "idade". Considerou-se, para tanto, a relação diretamente proporcional entre idade e tempo de serviço, bem como entre tempo de contribuição e idade**. 4. **Resulta daí que o Tribunal Regional, ao reputar lícita a adoção do critério etário,**

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 10053B319C5B6AAC04.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 10053B319C5B6AAC04.

ainda que de forma indireta - como é o caso da conjugação dos fatores tempo de serviço e idade ou tempo de contribuição e idade - , para a dispensa da reclamante, contrariou a jurisprudência atual, iterativa e notória desta Corte superior, ensejando, desse modo, o reconhecimento da transcendência política da causa, nos termos do artigo 896-A, § 1º, II, da CLT. 5. **Verificada a natureza discriminatória da dispensa da reclamante, determina-se o retorno dos autos ao Tribunal Regional de origem, a fim de que prossiga no exame dos demais temas veiculados no Recurso Ordinário interposto pela obreira, como entender de direito**. 6. Recurso de Revista conhecido e provido. (RRAg - 20704-69.2017.5.04.0012 , Relator Ministro: Lelio Bentes Corrêa, Data de Julgamento: 05/10/2022, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 07/10/2022) (g.n.)

AGRAVO INTERNO DA RÉ EM RECURSO DE REVISTA DO AUTOR. CPC/2015. INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 40 DO TST. LEI Nº 13.467/2017. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. CRITÉRIO IDADE/TEMPO DE CONTRIBUIÇÃO. DANOS MORAIS. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA CONSTATADA. **A jurisprudência desta Corte é pacífica no sentido de ser discriminatória a dispensa que tem como fundamento os requisitos de idade/tempo de contribuição. No caso, depreende-se do acórdão regional, que a ré, sob a alegação da necessidade de reestruturação da empresa, realizou a dispensa de diversos empregados que preenchiam condições para obter aposentadoria pelo INSS**. Reconhecida a dispensa discriminatória é devida a indenização por danos morais. Mantida a decisão unipessoal que conheceu e proveu o recurso de revista do autor. Agravo conhecido e não provido. AGRAVO INTERNO EM RECURSO DE REVISTA DO AUTOR. DANOS MORAIS. VALOR DA INDENIZAÇÃO. ARBITRAMENTO. PRINCÍPIO DA PROPORCIONALIDADE. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA CONSTATADA. Ainda que se busque criar parâmetros norteadores para a conduta do julgador, certo é que não se pode elaborar uma tabela de referência para a reparação do dano moral. A lesão e a reparação precisam ser avaliadas caso a caso, a partir de suas peculiaridades. Isso porque, na forma prevista no caput do artigo 944 do Código Civil, "A indenização mede-se pela extensão do dano". O que se há de reparar é o próprio dano em si e as repercussões dele decorrentes na esfera jurídica do ofendido. Na hipótese, o Relator, por decisão monocrática, fixou a indenização em R$ 50.000 (cinquenta mil reais), com base no seguinte aspecto: abalos naturalmente sofridos em razão da dispensa discriminatória, dimensionada, inclusive, pelo fundamento adotado, qual seja, preenchimento dos requisitos necessários para aposentadoria. O valor arbitrado mostra-se proporcional à própria extensão do dano. Agravo conhecido e não provido. (Ag-RRAg - 20619-16.2017.5.04.0002 , Relator Ministro: Cláudio Mascarenhas Brandão, Data de Julgamento: 17/08/2022, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 26/08/2022) (g.n.)

PROCESSO Nº TST-ARR-21449-22.2017.5.04.0021

RECURSO DE REVISTA COM AGRAVO. I - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.467/2017. NULIDADE DO V. ACÓRDÃO REGIONAL POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. NÃO CONFIGURAÇÃO. Diversamente do que se alega nas razões recursais, o col. Tribunal Regional apresentou solução devidamente fundamentada em relação ao tema "dispensa discriminatória. Critério idade/tempo de contribuição". Atendido o dever de motivação das decisões judiciais, não há que se falar em ofensa ao art. 93, IX, da CR. Agravo de instrumento conhecido e desprovido. II - RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.467/2017. DISPENSA COLETIVA BASEADA EM CRITÉRIO DE APOSENTADORIA E APTIDÃO PARA A APOSENTADORIA. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA. 1. A insurgência recursal dirige-se contra a decisão regional que reputou válido o ato da empresa, de dispensar determinado grupo de trabalhadores que já estavam aposentados pelo INSS ou em condições de requerer o benefício. Discute-se se houve dispensa discriminatória em razão da idade. 2. De acordo com o Tribunal Regional , não houve dispensa discriminatória, mas solução adequada à necessária redução dos custos com a folha de pagamento, dada a precária situação financeira da empresa. Registrou que a reclamada apenas se utilizou de critério com vistas a causar menor dano social. 3. O art. 1º da Convenção Americana sobre Direitos Humanos determina que "os Estados Partes nesta Convenção comprometem-se a respeitar os direitos e liberdades nela reconhecidos e a garantir seu livre e pleno exercício a toda pessoa que esteja sujeita à sua jurisdição, sem discriminação alguma por motivo de raça, cor, sexo, idioma, religião, opiniões políticas ou de qualquer outra natureza, origem nacional ou social, posição econômica, nascimento ou qualquer outra condição social." 4. A Convenção 111 da OIT sobre discriminação em matéria de emprego e ocupação, por sua vez, dispõe que os Estados-membros para os quais esta convenção se encontre em vigor devem formular e aplicar uma política nacional que tenha por fim promover, por métodos adequados às circunstâncias e aos usos nacionais, a igualdade de oportunidade e de tratamento em matéria de emprego e profissão, com o objetivo de eliminar toda discriminação nessa matéria. 5. O art. 6º da Convenção 168 da OIT, com relação à promoção do emprego e proteção contra o desemprego, dispõe: "Todos os Membros deverão garantir a igualdade de tratamento de todas as pessoas protegidas, sem discriminação com base na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional, nacionalidade, origem étnica ou social, deficiência ou idade." 6. O art. 1º da Lei Federal 9.029/95, por sua vez, veda a adoção de quaisquer práticas discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, dentre outros. As empresas estatais, quando atuam na exploração de atividade econômica, submetem-se a regime jurídico próprio das empresas privadas, inclusive quanto aos direitos e obrigações civis, comerciais, trabalhistas e tributários. Assim, não passam ao largo da proibição de prática

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 10053B319C5B6AAC04.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 10053B319C5B6AAC04.

de conduta discriminatória, conforme se extrai do art. 173, §1º, da Constituição Federal. 7. Do arcabouço jurídico elencado, observa-se a notável " diretriz geral vedatória de tratamento diferenciado à pessoa em virtude de fator injustamente qualificante , máxime no âmbito das relações trabalhistas. 8. Na hipótese dos autos , é assente que a saída do autor foi resultante de dispensa coletiva que recaiu sobre os empregados já aposentados ou na iminência de se aposentar, justificada pela existência de fonte de renda diversa. 9. Segundo informação constante do voto vencido, " a recuperação da sustentabilidade econômico-financeira das empresas integrantes do grupo econômico das reclamadas não dependia da redução da folha de pagamento . Com efeito, a documentação juntada aos autos e em outros feitos envolvendo caso idêntico demonstra que a dita sustentabilidade já havia sido recuperada antes da despedida do autor". 10. **Não erige do v. acórdão recorrido outra conclusão se não a de que a ora ré pretendeu desligar empregados com idade avançada de seu quadro funcional. São notórios a ilegalidade e o abuso de direito no ato perpetrado pela CEEE, sendo insofismável então que a idade avançada do autor se constituiu como único fator para seu desligamento, sob o pretexto de que o critério utilizado fundou-se no menor dano-social, importando ofensa ao princípio da dignidade da pessoa humana, não havendo como ser chancelado pelo Poder Judiciário, impondo a declaração de sua nulidade, sob pena de considerar o empregado, após longos anos de dedicação ao trabalho, como mero custo a ser extirpado do balanço financeiro/contábil da empresa**. 11. Portanto, o v. acórdão recorrido, mediante o qual se concluiu que a dispensa do reclamante não possui caráter discriminatório, não se mostra consentâneo com a jurisprudência do c. TST e com o ordenamento jurídico, pelo que se reconhece a transcendência política da causa, nos termos do art. 896-A, § 1º, II, da CLT . Recurso de revista conhecido por afronta aos arts. 1º, III, da Constituição Federal e 1º da Lei 9.029/95 e provido. (RRAg-20381-32.2016.5.04.0131, 8ª Turma, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 16/11/2022) (g.n.)

Em igual sentido, decisões proferidas em sede de mandado de segurança pela SDI-2 do TST:

RECURSO ORDINÁRIO EM MANDADO DE SEGURANÇA. INEXISTÊNCIA DE DIREITO LÍQUIDO E CERTO A SER OPOSTO CONTRA ATO DE MAGISTRADO QUE DEFERE A TUTELA DE URGÊNCIA E DETERMINA A REINTEGRAÇÃO DE EMPREGADA DISPENSADA COM BASE EXCLUSIVAMENTE NO CRITÉRIO DE IDADE. PRESENÇA DOS PRESSUPOSTOS DO ARTIGO 300 DO NCPC. Hipótese em que o Tribunal Regional concedeu a segurança para determinar a reintegração da ora recorrida até a decisão final, na reclamação trabalhista de fundo, visto que presentes os requisitos do artigo 300 do NCPC. **Nesse cenário, a decisão impugnada, amparada no conjunto fático-probatório**

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 10053B319C5B6AAC04.

constante nos autos, reputou que a dispensa sem justa causa representou ato discriminatório, uma vez que se deu com base na idade, ou seja, empregados aposentados ou em condições de se aposentar. Concluiu, dessa forma, que restaram presentes a probabilidade do direito e o risco de resultado útil do processo, pois se trata de verba de natureza alimentar e, assim, deferiu o pleito antecipatório. **Nesse cenário, depreende-se da leitura dos autos que a recorrida foi dispensada, no bojo de um desligamento massivo da reclamada, com base na adoção de critério de idade, conforme noticiado pela própria recorrente. Infere-se que o aludido parâmetro utilizado para efetivar a dispensa (empregado aposentado ou próximo da aposentadoria pelo Regime Geral da Previdência Social) de fato possui natureza discriminatória**. Com efeito, há que se prestigiar o que preconiza o princípio da dignidade da pessoa humana, art. 1º, III, da Constituição Federal, assim também, o objetivo fundamental inserto no art. 3º, IV, Constituição Federal, que visa promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação. Destaca-se, ainda, o disposto na Lei 9.029, de 13 de abril de 1995, que veda qualquer prática discriminatória na contratação e na manutenção do vínculo empregatício. Vale transcrever, por oportuno, o art. 1º: É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7ºda Constituição Federal. Note-se que a Convenção 111 da OIT, sobre Discriminação em matéria de emprego e ocupação, ratificada no Brasil em 26 de novembro de 1964, define discriminação da seguinte forma: toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão; qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão. A Convenção 168, também da OIT, que dispõe acerca da Promoção do Emprego e Proteção Contra o Desemprego, ratificada pelo Brasil em 24 de março de 1993, em seu art. 6-1, preconiza a garantia à igualdade de tratamento para todas as pessoas protegidas, sem discriminação alguma por motivo de raça, cor, sexo, religião, opinião pública, ascendência nacional, nacionalidade, origem étnica ou social, invalidez ou idade. A CLT, consoante art. 373-A, II, proíbe a recusa de emprego, promoção ou a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível. Dessa forma, não há ilegalidade ou abuso de direito na decisão recorrida, atendidos que foram os requisitos ensejadores do acolhimento do pleito. Ao contrário, o magistrado convenceu-se de que havia respaldo fático-jurídico a embasar o pedido feito

pela impetrante e, com base na documentação colacionada aos autos do mandamus, concedeu-o, ao cotejar com os elementos que lhe foram apresentados. Afiguram-se presentes, pois, a probabilidade do direito e o risco ao resultado útil do processo de que cogita o artigo 300 do NCPC, aplicável subsidiariamente ao processo do trabalho. Assim sendo, a decisão recorrida não merece reparos, visto que conferiu efetividade à prestação jurisdicional que tem por finalidade proteger os direitos do trabalhador em detrimento de questões concernentes ao patrimônio da recorrente. Recurso ordinário conhecido e não provido. (RO - 21292-15.2017.5.04.0000 , Relatora Ministra: Maria Helena Mallmann, Data de Julgamento: 19/06/2018, Subseção II Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 10/08/2018) (g.n.)

RECURSO ORDINÁRIO EM MANDADO DE SEGURANÇA. ATO COATOR PRATICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.105/2015. ATO DE MAGISTRADO QUE DEFERE A TUTELA DE URGÊNCIA E DETERMINA A REINTEGRAÇÃO NO EMPREGO. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. DISPENSA DE EMPREGADO DISPENSADO EXCLUSIVAMENTE NO CRITÉRIO DE IDADE. 1. A questão suscitada diz respeito a mandado de segurança impetrado contra decisão proferida em primeiro grau de jurisdição, que indefere o pedido de concessão de tutela de urgência de reintegração no emprego. 2. Acordão do TRT de origem que concede a segurança, tornando definitiva a liminar deferida "para determinar a imediata reintegração do impetrante ao emprego, nas mesmas condições de trabalho e remuneratória antes praticadas, até a prolação da sentença nos autos do processo subjacente." 3. O art. 300 do novo CPC estabelece como requisitos à concessão de tutela provisória de urgência, de natureza antecipada ou cautelar (requerida seja em caráter antecedente ou incidental), a simultânea presença de fumus boni juris e periculum in mora, ou seja, indícios da probabilidade (ou incontestabilidade) do alegado direito enquanto calcado em fundamento jurídico, bem como de perigo de dano ao mesmo direito ou de risco ao resultado útil do processo. 4. **A Corte de origem, diante do exame do ato judicial impugnado, em cotejo com a petição inicial e a farta prova pré-constituída produzida, concluiu pelo risco de resultado útil do processo e a probabilidade do direito invocado pelo Reclamante, mormente porque evidenciado que os critérios para a dispensa do empregado não foram estritamente objetivos, mas, sim, discriminatórios ao levarem em consideração a idade dos trabalhadores e ao estabelecer como aptos à despedida os empregados aposentados e/ou condições de aposentadoria pelo Regime Geral da Previdência Social**. 5. Irreparável, portanto, a decisão que que defere o pedido de tutela antecipada objetivando a reintegração no emprego. 6. Ressalva de entendimento. 7.Recurso ordinário conhecido e desprovido. (RO - 20233-89.2017.5.04.0000 , Relator Ministro: Alexandre Luiz Ramos, Data de Julgamento: 28/08/2018, Subseção II Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 31/08/2018) (g.n.)

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 10053B319C5B6AAC04.

PROCESSO Nº TST-ARR-21449-22.2017.5.04.0021

Segundo posto no voto vencido, acima transcrito:

> **"<u>É incontroverso que foram observados pela reclamada, na despedida, os seguintes critérios: (i) que o empregado estivesse aposentado pelo INSS ou (ii) que o empregado preenchesse os requisitos para aposentadoria junta ao INSS</u>**.
>
> **<u>De fato, entendo que o critério adotado pela reclamada para a dispensa do reclamante e de seus colegas, a teor do art. 1º da Lei 9.029/95, revela caráter discriminatório, tornando inválida a despedida efetuada</u>**. (...)
>
> **<u>Se não bastasse, é evidente, no caso, que a recuperação da sustentabilidade econômico-financeira da reclamada não dependia da redução da folha de pagamento. Com efeito, a documentação juntada aos autos demonstra que a dita sustentabilidade já havia sido recuperada antes da despedida do autor. No primeiro trimestre de 2016, que findou em 31.03.2016 (o autor foi dispensado poucos dias antes, em 28.03.2016), a CEEE-D teve lucro de mais de 195 milhões de reais, conforme demonstração de resultado (ID. 68a157f - Pág. 58), valendo destacar que, no período de março/2015 a março/2016, o custo de operação apresentou um aumento de 2,32% (ID. 68a157f - Pág. 56). De outro lado, a economia estimada com as dispensas, de R$ 43,2 milhões anuais (ID. 68a157f - Pág. 54), é bastante inferior ao referido lucro obtido pela empresa no semestre</u>."** (destacamos)

Nesse ver, comprovada nos autos a conduta discriminatória do Reclamado, ao dispensar o Reclamante em razão de política de desligamento baseada unicamente em critério etário, incidem os preceitos constitucionais civilizatórios tendentes a assegurar um Estado Democrático de Direito, com as consequências normativas pertinentes, inclusive a indenização por danos materiais, nos termos do art. 4º, II, da Lei 9.029/95.

O empregador, ao adotar essa prática, extrapolou o limite do poder diretivo de livre contratação e despedida de trabalhadores, conforme o regime celetista.

Além da indenização por danos morais, cabe aquilatar-se, evidentemente, os efeitos jurídicos decorrentes do ato ilícito no que tange ao próprio rompimento do contrato. Neste quadro, a ilicitude quanto à causa da extinção contratual pode levar a três alternativas: a) à própria reintegração no emprego; b) à indenização rescisória pertinente, se incabível ou não recomendável a reintegração, conforme o caso; c) à conversão em dispensa sem justa causa do tipo de rescisão imposto pelo empregador (caso tenha ocorrido irregular dispensa por justa causa), em contexto da presença de outros fatores rescisórios relevantes. Em qualquer das três alternativas, pode incidir a

Firmado por assinatura digital em 14/06/2023 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 10053B319C5B6AAC04.

indenização por danos morais, enfatize-se.

Nessa linha, estabelece o art. 4º, da Lei nº 9.029/95, que:

> "Art. 4.º O rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, nos moldes desta Lei, além do direito à reparação pelo dano moral, faculta ao empregado optar entre:
>
> I - a reintegração com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente e acrescidas de juros legais; (Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015) (Vigência);
>
> II - a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais."

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

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

> "***Não erige do v. acórdão recorrido outra conclusão se não a de que a ora ré pretendeu desligar empregados com idade avançada de seu quadro funcional. Sendo notórios a ilegalidade e o abuso de direito no ato perpetrado pela CEEE, sendo insofismável então que a idade avançada do autor se constituiu como único fator para seu desligamento arbitrário perpetrado pela CEEE, sob o pretexto de que o critério utilizado fundou-se no menor dano-social, importou ofensa ao princípio da dignidade da pessoa humana, não havendo como ser chancelado pelo Poder Judiciário, impondo a declaração de sua nulidade, sob pena de considerar o empregado, após longos anos de dedicação ao trabalho, como mero custo a ser extirpado do balanço financeiro/contábil da empresa***". RRAg - 20381-32.2016.5.04.0131 – TST - 8ª Turma - Julgamento: 09/11/2022 Publicação: 16/11/2022.

Nesse contexto, compreende-se que o Tribunal Regional, ao reputar lícita a adoção do critério etário para a dispensa do Reclamante, contrariou a jurisprudência atual, iterativa e notória desta Corte Superior.

Pelo exposto, diante da demonstrada violação do art. 1º da Lei 9.029/95, **CONHEÇO** do recurso de revista e, no mérito, com arrimo no art. 932, V, "a", do CPC/2015 (art. 557, § 1º-A, do CPC/1973), **DOU-LHE PROVIMENTO**, no aspecto, para, reconhecendo a dispensa discriminatória do Reclamante, determinar o retorno dos autos ao Tribunal Regional de origem, a fim de que prossiga no exame dos demais temas veiculados no recurso ordinário interposto pelo Obreiro, como entender de

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 10053B319C5B6AAC04.

PROCESSO Nº TST-ARR-21449-22.2017.5.04.0021

direito. Invertidos os ônus da sucumbência, custas pela Reclamada, no importe de R$ 1.000,00 (mil reais), incidentes sobre o valor de R$ 50.000,00 (cinquenta mil reais), fixado para a condenação pelo juízo de origem e ora mantido.

Publique-se.

Brasília, 14 de junho de 2023.

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

MAURICIO GODINHO DELGADO

Ministro Relator

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 10053B319C5B6AAC04.

Firmado por assinatura digital em 14/06/2023 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.