



PROCESSO Nº TST-RRAg - 1019-55.2022.5.17.0007

A C Ó R D Ã O
(2ª Turma)
GMMHM/frp/nt

I – AGRAVO DA RECLAMADA. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. PRELIMINAR DE NULIDADE DO JULGADO POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. ART. 896, § 1º-A, IV, DA CLT. Nos termos do art. 896, § 1º-A, IV, da CLT, sob pena de não conhecimento, é ônus da parte transcrever, na peça recursal, no caso de suscitar preliminar de nulidade de julgado por negativa de prestação jurisdicional, o trecho dos embargos declaratórios em que foi pedido o pronunciamento do tribunal sobre questão veiculada no recurso ordinário e o trecho da decisão regional que rejeitou os embargos quanto ao pedido, para cotejo e verificação, de plano, da ocorrência da omissão. No caso, o Banco reclamado não transcreveu os trechos da petição de embargos de declaração nem do acórdão regional, de modo a viabilizar o cotejo e a verificação da omissão alegada, pelo que, à luz do princípio da impugnação específica, não se desincumbiu do seu ônus de comprovar a negativa de prestação jurisdicional, o que inviabiliza o exame de violação dos dispositivos constantes da Súmula 459 do TST. **Agravo não provido.**

DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. ETARISMO. BANESTES. PLANO DE DEMISSÃO INCENTIVADA. Hipótese em que se discute o reconhecimento ou não da dispensa discriminatória por etarismo. O termo etarismo, idadismo ou *ageism* (*age*, idade em Inglês) designa a forma de discriminação baseada no fator “idade”. Pode afetar pessoas

Firmado por assinatura digital em 23/04/2025 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200

jovens, mas, no ambiente de trabalho, é mais comum o preconceito contra pessoas idosas. Em artigo de Menezes e Farias (2024), revela-se a terminologia, *in verbis*: “O termo etarismo surge na doutrina



PROCESSO Nº TST-RRAg - 1019-55.2022.5.17.0007

*introduzido por Butler (1969), que o conceitua como uma modalidade de preconceito por um grupo de idade contra outro grupo de idade, similar a racismo e sexismo, acrescentando em 1975 tratar-se de um processo sistemático de estereótipos e discriminação contra pessoas porque elas são mais velhas.” (in MENEZES, Brenno Augusto Freire e FARIAS, Débora Tito. *O etarismo como instrumento de violação ao direito humano ao trabalho*. Rev. TST, Porto Alegre, v. 90, nº 2, p. 224-237, abr./jun. 2024. Disponível em <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/234395>. Acesso em 18/10/2024). A respeito do assunto, destaca-se na esfera internacional a Convenção nº 111 da OIT, ratificada pelo Brasil, que considera discriminatória “*toda distinção, exclusão ou preferência, com base em raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade ou origem social, que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou de tratamento no emprego ou profissão*” (art. 1º, 1, “a”). Na mesma linha, segue a Recomendação nº 162 da OIT, ao dispor, *in verbis*: “*Os trabalhadores mais velhos devem gozar, sem discriminação com base na idade, de igualdade de oportunidade e de tratamento em relação aos demais trabalhadores, nomeadamente nas seguintes matérias: (...) (c) à segurança do emprego, sujeita à legislação e práticas nacionais relativas à rescisão do contrato de trabalho e aos resultados do exame referido no § 22 desta Recomendação*”. No âmbito nacional, a Constituição Federal, nos arts. 3º, IV, 5º, XLI e 7º, XXX, veda a discriminação por idade, inclusive nas relações de trabalho, punindo qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais. Já o art. 373-A, II, da CLT rechaça a recusa de emprego, promoção ou dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível. O empregado com idade avançada, quando é despedido, encontra dificuldades*



PROCESSO Nº TST-RRAg - 1019-55.2022.5.17.0007

numa nova contratação, uma vez que o etarismo constitui um entrave na participação do idoso no mercado de trabalho e esse preconceito está associado a aspectos negativos do envelhecimento, como o aumento do custo. Por isso, algumas empresas veem como solução a substituição de empregados antigos, cujas remunerações são mais altas, por pessoas jovens, que recebem salários menores. Convém destacar que essa medida é geralmente acompanhada de uma precarização dessa nova mão de obra, contratada por meio da terceirização. Entretanto, a discriminação de pessoas idosas no ambiente de trabalho ignora a riqueza de conhecimentos e habilidade que esses profissionais podem oferecer. Além disso, o etarismo prejudica a diversidade geracional no ambiente de trabalho, uma característica essencial para a troca de ideias, inovação e equilíbrio organizacional. Vale destacar o que foi firmado no acordão regional: “*o poder empregatício, conquanto corolário do direito de propriedade e da livre iniciativa (art. 1º, IV, art. 5º, XXII, art 170, CF), não é absoluto, encontrando limites éticos e jurídicos nos direitos fundamentais obreiros, dentre os quais o de não ser discriminado por qualquer motivo injustamente desqualificante*”. Cabe ao empregador, portanto, assegurar a proteção da dispensa do empregado com dificuldades de reinserção no mercado de trabalho, de forma a garantir efetividade à previsão constitucional de busca do pleno emprego, nos termos do art. 170, VIII, da Constituição Federal, e a preservar o valor social do trabalho e da dignidade da pessoa humana, fundamentos da República Federativa do Brasil. Gonzaguinha, em sua música “Guerreiro Menino (Um Homem Também Chora)”, resume muito bem a importância do trabalho na vida do ser humano e também se aplica ao contexto do etarismo: “*Um homem se humilha / Se castram seu sonho / Seu sonho é sua vida / E a vida é o trabalho / E sem o seu trabalho / Um homem não tem honra / E sem a sua honra / Se morre, se mata...*”. Esse trecho reflete a profundidade



PROCESSO Nº TST-RRAg - 1019-55.2022.5.17.0007

do impacto que o etarismo pode ter na vida de um trabalhador. Quando uma pessoa é marginalizada no ambiente profissional devido à sua idade, seus sonhos e aspirações podem ser interrompidos ou “castrados”. Isso afeta não apenas sua autoestima, mas também seu senso de propósito, pois o trabalho é frequentemente associado à realização pessoal e à dignidade. No caso, infere-se do acórdão regional que o reclamante trabalhava há mais de 30 anos no Banco reclamado, o qual editou as Resoluções 1.015/2019 e 1.017/2019, que instituíram um Plano Especial de Desligamento Voluntário – PEDI, direcionado aos empregados mais velhos, cuja adesão foi travestida de voluntariedade. O Tribunal Regional consignou também que as disposições da norma interna estabeleciam apenas as diretrizes da opção ao PEDI, sem descrever a situação dos empregados que se opusessem à escolha, o que demonstrou a pressão (coação) velada para que o autor e os demais empregados aposentados pelo INSS ou na iminência da aposentadoria aderissem ao plano de desligamento. Como bem destacou o TRT, “*não é razoável pensar que o tema ligado à realocação dos empregados que não intencionavam aderir ao plano foi tratado sem que houvesse documentação capaz de resguardar os interesses da empresa*”. Concluiu a Corte *a quo*: “Considerando a dispensa de vários trabalhadores interligados pelo fato comum relacionado à idade mais avançada, não há como não adotar a mesma premissa predominante no âmbito do TST, que considera que o desligamento de trabalhadores com base no fator idade caracteriza dispensa direcionada e discriminatória, na expressa literalidade e dimensão teleológica da Lei nº 9.029/95”. Assim, invocada a dispensa discriminatória, é ônus do empregador comprovar que o ato tinha outra motivação lícita, o que não ocorreu. Por fim, diante do ordenamento jurídico vigente e do quadro fático posto, constata-se que a dispensa do reclamante configurou-se discriminatória, ultrapassou os limites de atuação do



PROCESSO Nº TST-RRAg - 1019-55.2022.5.17.0007

poder diretivo do empregador e alcançou a dignidade do empregado, razão pela qual deve ser mantido o reconhecimento da nulidade da despedida discriminatória. Precedente. Não merece reparos a decisão. **Agravo não provido.**

COMPENSAÇÃO. PLANO DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA.

IMPOSSIBILIDADE. O TRT indeferiu a dedução/compensação dos valores recebidos na adesão ao plano de demissão incentivada com as verbas rescisórias a serem recebidas. É entendimento assente nesta Corte Superior que a compensação de valores recebidos em decorrência de adesão a PDI com créditos tipicamente trabalhistas não é possível, ante a natureza diversa das verbas envolvidas, nos termos da Orientação Jurisprudencial n.º 356 da SBDI-1, segundo a qual: “*Os créditos tipicamente trabalhistas reconhecidos em juízo não são suscetíveis de compensação com a indenização paga em decorrência de adesão do trabalhador a Programa de Incentivo à Demissão Voluntária (PDV)*”. Precedentes. Óbice da Súmula 333 do TST e do art. 896, § 7º, da CLT. **Agravo não provido.**

II – AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO DO RECLAMANTE. RECURSO DE REVISTA. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. INDENIZAÇÃO. PAGAMENTO EM DOBRO DURANTE O

PERÍODO DE AFASTAMENTO. TERMO FINAL. Ante as razões apresentadas, merece ser provido o agravo para reapreciar o agravo de instrumento do reclamante.

Agravo provido. III – AGRAVO DE INSTRUMENTO DO RECLAMANTE. RECURSO DE REVISTA. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. INDENIZAÇÃO. PAGAMENTO EM DOBRO DURANTE O

PERÍODO DE AFASTAMENTO. TERMO FINAL. Diante da possível contrariedade à Súmula 28 do TST, deve ser provido o agravo de instrumento. **Agravo de instrumento provido.**

IV – RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE.



PROCESSO Nº TST-RRAg - 1019-55.2022.5.17.0007

**DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. INDENIZAÇÃO.
PAGAMENTO EM DOBRO DURANTE O PERÍODO DE
AFASTAMENTO. TERMO FINAL.**

O Tribunal Regional condenou o reclamado ao pagamento de indenização em dobro, desde a dispensa até a data do ajuizamento da presente ação. Entretanto, a jurisprudência desta Corte Superior entende ser devida a indenização prevista no art. 4º, II, da Lei 9.029/1995 pelo período de afastamento, compreendida entre a data da rescisão contratual e a data de publicação da decisão que reconheceu a dispensa discriminatória, consoante dispõe a Súmula 28 do TST. Precedentes. **Recurso de revista conhecido e parcialmente provido.**

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Agravo em Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº **TST-Ag-AIRR-1019-55.2022.5.17.0007**, em que é Agravante e Recorrido ----- e Agravado e Recorrente -----.

Por meio de decisão monocrática firmada com apoio nos arts. 932, III e IV, c/c 1.011, I, do CPC e 118, X, do RITST, esta Relatora negou seguimento ao agravo de instrumento da parte.

A reclamada interpõe recurso de agravo.

Os litigantes apresentaram contrarrazões aos agravos às fls. 2.348/2.363 e 2.365/2.373.

É o relatório.

VOTO

I – AGRAVO DA RECLAMADA

1 – PRELIMINAR DE NULIDADE DO JULGADO POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL

Inconformada, a parte interpõe recurso de agravo em que pretende o exame do agravo de instrumento pelo Colegiado.

Alega ter cumprido o comando previsto no art. 896, § 1º-A, IV, da CLT em relação à preliminar de negativa de prestação jurisdicional.



PROCESSO Nº TST-RRAg - 1019-55.2022.5.17.0007

Analiso.

A decisão que denegou seguimento ao agravo de instrumento está assim fundamentada:

DIREITO PROCESSUAL CIVIL E DO TRABALHO (8826) / ATOS PROCESSUAIS (8893) / NULIDADE (8919) / NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL Alegação(ões):

Sustenta que o v. acórdão incorreu em negativa de prestação jurisdicional, sob a alegação de omissão quanto às matérias suscitadas em seus embargos declaratórios.

Ao arguir a nulidade do acórdão por negativa de prestação jurisdicional, cabe à parte transcrever, em seu apelo, o trecho dos embargos declaratórios em que foi pedido o pronunciamento do tribunal sobre questão veiculada no recurso ordinário, bem como o trecho da decisão regional que rejeitou os embargos quanto ao pedido, como requer o artigo 896, §1º - A, IV, da CLT, de forma a viabilizar o cotejo e a verificação, de plano, da ocorrência da omissão. Não tendo a recorrente se desincumbido de seu ônus, nesse aspecto, inviável o recurso, no particular.

Registre-se, por oportuno, que tal exigência, inserida expressamente no texto da CLT com o advento da Lei 13.467/2017, já estava consagrada na pacífica jurisprudência da Colenda Corte Revisora, em razão do disposto no artigo 896, §1º - A, da CLT, incluído no texto consolidado pela Lei 13.015/2014. Nesse sentido:

"RECURSO DE EMBARGOS. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.015/2014. ART. 896, § 1º - A, INCS. I, II E III, DA CLT. ARGUIÇÃO DE NULIDADE DA DECISÃO RECORRIDA POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. REQUISITOS FORMAIS. 1. A Turma, com fundamento na inobservância da exigência contida no art. 896, § 1º - A, inc. I, da CLT, deixou de conhecer de arguição de nulidade da decisão proferida pelo Tribunal Regional, por negativa de prestação jurisdicional, suscitada no Recurso de Revista. 2. Pacificou-se, na SDI-1, desta Corte, que, consoante os termos do art. 896, § 1º - A, incs. I, II e III, da CLT, introduzido pela Lei 13.015/2014, afigura-se imprescindível à parte que, em Recurso de Revista, arguir a nulidade da decisão recorrida, por negativa de prestação jurisdicional, demonstrar nas razões do seu recurso, mediante a transcrição do trecho da petição dos Embargos de Declaração e do trecho do acórdão respectivo, a recusa do Tribunal Regional em apreciar a questão objeto do recurso ou a apreciação de forma incompleta. 3. A fim de observar o princípio da impugnação específica e de desincumbir-se do ônus de comprovar a recusa do Tribunal em prestar a jurisdição completa, a parte deverá demonstrar, objetivamente, que exigiu dele a apreciação da questão mediante a oposição dos indispensáveis embargos de declaração alusivos ao tema objeto da arguição de nulidade. Do contrário, estar-se-á diante da impugnação genérica da decisão proferida pelo Tribunal Regional, inviabilizando o exame das violações a que faz referência a Súmula 459 desta Corte". (E-RR - 20462-66.2012.5.20.0004, Relator Ministro: João Batista Brito Pereira, Data de Julgamento: 16/03/2017, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 08/09/2017)



PROCESSO Nº TST-RRAg - 1019-55.2022.5.17.0007

No mesmo sentido: E-RR - 1522-62.2013.5.15.0067, Relator Ministro: Cláudio Mascarenhas Brandão, Data de Julgamento: 16/03/2017, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 20/10/2017; E-ED-RR - 543-70.2013.5.23.0005, Relator Ministro: João Batista Brito Pereira, Data de Julgamento: 04/05/2017, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 12/05/2017. (fls. 2177/2179).

Pois bem.

Nos termos do art. 896, § 1º-A, IV, da CLT, sob pena de não conhecimento, é ônus da parte transcrever, na peça recursal, no caso de suscitar preliminar de nulidade de julgado por negativa de prestação jurisdicional, o trecho dos embargos declaratórios em que foi pedido o pronunciamento do tribunal sobre questão veiculada no recurso ordinário e o trecho da decisão regional que rejeitou os embargos quanto ao pedido, para cotejo e verificação, de plano, da ocorrência da omissão.

Nesse sentido, cito precedente da SBDI-I do TST:

RECURSO DE EMBARGOS. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.015/2014. PRELIMINAR DE NULIDADE POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIAL. ART. 896, § 1º - A, INCs. I, II E III, DA CLT. Consoante os termos do art. 896, § 1º - A, incs. I, II e III, da CLT, introduzido pela Lei 13.015/2014, afigura-se imprescindível à parte que arguir a nulidade da decisão recorrida por negativa de prestação jurisdicional demonstrar, nas razões do recurso de revista, mediante a transcrição do trecho da petição dos Embargos de Declaração e do trecho do acórdão respectivo, a recusa do Tribunal Regional em apreciar a questão objeto do recurso ou a apreciação de forma incompleta. A fim de observar o princípio da impugnação específica e de se desincumbir do ônus de comprovar a recusa do Tribunal em prestar a jurisdição completa, a parte deverá demonstrar, objetivamente, que exigiu dele a apreciação da questão mediante a oposição dos indispensáveis embargos de declaração alusivos ao tema objeto da arguição de nulidade. Do contrário, estar-se-á diante da impugnação genérica da decisão proferida pelo Tribunal Regional, inviabilizando o exame das violações a que faz referência a Súmula 459 desta Corte. Recurso de Embargos de que se conhece e a que se nega provimento. (...) (E-ED-RR - 543-70.2013.5.23.0005, Relator Ministro: João Batista Brito Pereira, Data de Julgamento: 04/05/2017, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 12/05/2017)

Tal entendimento, atualmente, está disposto no item IV do art. 896, § 1º-A, da CLT, incluído pela Lei 13.467/2017, *in verbis*:

"IV - transcrever na peça recursal, no caso de suscitar preliminar de nulidade de julgado por negativa de prestação jurisdicional, o trecho dos embargos declaratórios em que foi pedido o pronunciamento do tribunal sobre questão veiculada no recurso ordinário e o trecho da decisão regional que rejeitou os embargos quanto ao pedido, para cotejo e verificação, de plano, da ocorrência da omissão."



PROCESSO Nº TST-RRAg - 1019-55.2022.5.17.0007

No caso, o Banco reclamado não transcreveu os trechos da petição de embargos de declaração nem do acórdão regional de modo a viabilizar o cotejo e a verificação da omissão alegada, pelo que, à luz do princípio da impugnação específica, não se desincumbiu do seu ônus de comprovar a negativa de prestação jurisdicional, o que inviabiliza o exame de violação dos dispositivos constantes da Súmula 459 do TST.

Nego provimento.

2 – DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. ETARISMO. BANESTES. PLANO DE DEMISSÃO INCENTIVADA

Inconformado, o Banco reclamado interpõe recurso de agravo em que pretende o exame do agravo de instrumento pelo Colegiado.

Alega que o reclamante não foi dispensado em virtude de sua idade, mas porque solicitou expressamente ser desligado, conforme as condições e benefícios oferecidos pela instituição nas resoluções internas 1.015/2019 e 1.017/2019.

Sustenta que “*A construção do PEDI voltado para setores que seriam extintos em razão de processo regular de terceirização, não teve caráter discriminatório e não há provas do vício de consentimento na adesão do plano, inexistindo elementos nos autos capazes de invalidar a manifestação de vontade do autor em aderir ao PEDI/2019*” (fl. 2.315).

Indica ofensa aos arts. 153 e 188, I, do Código Civil e 818, I, da CLT.

Analiso.

Constou no acórdão regional:

DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. NULIDADE. PLANO ESPECIAL DE DESLIGAMENTO INCENTIVADO. -----

A questão foi apreciada e julgada no primeiro grau pelos seguintes fundamentos:

O reclamante afirma que foi empregado do reclamado de 24-03-1987 a 05-10-2020, quando foi coagido e assediado a assinar o PDV oferecido pelo empregador, que possui caráter discriminatório por fazer distinção quanto aos fatores de idade e de anos de prestação de serviços. Defende que o reclamado renovou uma antiga política de renovação do quadro funcional mediante a demissão de empregados mais velhos, o que já foi reconhecido como discriminatório (Resoluções 696/2008 e 697/2008, inclusive pelo E. TST. Entende que o banco, com a edição das Resoluções 1015/2019 e 1017/2019, instituiu PDV com claro objetivo de "se livrar" dos empregados que tenham mais de 30 anos de serviços prestados e que já se aposentaram ou estão na iminência de se aposentar (mais de 48 anos de idade). Aponta que a realização de concurso público em 2018 e a postergação das nomeações dos aprovados para fevereiro/2020 demonstra a tentativa do



PROCESSO Nº TST-RRAg - 1019-55.2022.5.17.0007

reclamado de tornar o seu quadro funcional mais jovem. Informa que foi vítima de coação e de assédio moral para aderir ao PDV, sob pena de transferência para outras agências do Estado e de redução salarial. Ao final, postula a declaração de nulidade da sua adesão ao PDV, o reconhecimento de dispensa discriminatória, além do pagamento da indenização prevista no art. 4º, II, da Lei 9.029/95 e também por danos morais.

O reclamado se insurge em face da pretensão autoral. Defende que a rescisão contratual decorreu da livre e espontânea vontade do obreiro em aderir ao PDV disponibilizado pela empresa, sem qualquer caráter discriminatório. Explica que o plano foi disponibilizado aos empregados com mais de 30 anos de serviços prestados e lotados nas áreas alcançadas pelo processo de especialização de serviços, baseado na utilização de novas tecnologias. Informa que, em agosto/2019, houve uma reunião com os empregados dos setores atingidos, na qual foram explicadas todas as informações sobre o procedimento, inclusive quanto a possibilidade de adesão ou não pelos obreiros. Suscita que, caso o reclamante não aderisse ao PDV, seria realocado em outro setor do banco, sem qualquer tipo de punição ou prejuízo, como efetivamente ocorreu com os empregados que optaram por não aderir ao plano. Ao final, entende que o reclamante não faz jus aos provimentos postulados.

Não assiste razão ao reclamante.

Segundo o princípio da boa-fé objetiva, previsto no art. 422 do CC, e de observância obrigatória nos contratos de trabalho, os direitos e deveres das partes não se limitam à realização da prestação estipulada no pacto, impondo o cumprimento de muitos outros deveres de conduta ética e proba, formando, com isso, uma relação obrigacional complexa.

O conjunto probatório produzido, limitado à farta documentação exibida pelas partes, não comprovou a tese autoral (art. 371 do CPC).

A análise detida dos documentos apresentados pelos litigantes revela a ausência de identidade entre as Resoluções 696/2008 e 697/2008, consideradas discriminatórias pelo E. TST, e as Resoluções 1015/2019 e 1017/2019. A distinção é clara e fundamental ao julgamento do presente feito: enquanto as Resoluções de 2008 resultaram em dispensa sem justa causa de trabalhadores com base em critério de idade não previsto em lei, as Resoluções de 2019 não acarretaram a demissão dos obreiros aposentados ou na iminência de se aposentar, mas tão somente possibilitaram a adesão espontânea ao instituído PDV por esses empregados.

A documentação demonstra que ocorreu um processo de terceirização de alguns setores administrativos do reclamado (COARC/GECEL, COGIR/GEPRO, COMIN/GEINF e COMON/GEPRO), a cujos empregados foi dirigido o PDV, especificamente aos que contavam com mais de 30 anos de serviços prestados, independentemente da idade, e que aderissem formalmente ao plano no prazo máximo de 6 meses, o que ocorreu com o reclamante.

O reclamante recebeu, então, as verbas rescisórias típicas de um pedido de demissão, acrescida destes benefícios: quatro rendas mensais de cada interessado, conforme valor pago no mês anterior a data de



PROCESSO Nº TST-RRAg - 1019-55.2022.5.17.0007

desligamento; quatro vezes o valor médio mensal de horas extras no período de janeiro a julho de 2019, excluindo valor correspondente a horas extras permanentes; 50% do saldo do FGTS para fins rescisórios; parcela de contribuição para a -----do titular, patronal e participante, pelo período de 12 meses; ao benefício de ticket alimentação e refeição pelo período de 12 meses; contribuição para a Previdência Social, na condição de autônomo, sobre o valor teto no INSS, pelo período de 18 meses e dispensa de cumprimento do aviso prévio. O valor total recebido pelo obreiro foi de R\$ 386.563,05.

Dessa forma, é forçoso reconhecer a ausência de caráter discriminatório.

Negócio Jurídico é o ato lícito da vontade do ser humano com capacidade de produzir efeitos jurídicos. A vontade é o seu elemento precípua, motivo pelo qual é imprescindível que ela seja espontânea e livre de vícios para que os efeitos jurídicos objetivados possam ser produzidos. Nas hipóteses em que esta vontade não for externada em consonância com os objetivos perseguidos, reconhece-se a existência de vício de consentimento (erro, ignorância, dolo ou coação).

No caso específico dos autos, a prova dos autos, limitada aos documentos exibidos pelas partes, não revelou sequer indícios de eventual coação ou assédio sofrido pelo reclamante para aderir ao PDV instituído, sob pena de transferência para outras agências do Estado e de redução salarial, ônus que lhe cabia (art. 818, I, da CLT).

À configuração da responsabilidade civil é imprescindível a presença simultânea dos seguintes requisitos: ato lesivo do agente (ação ou omissão), nexo de causalidade, existência de dano e observância de dolo ou culpa do autor, não sendo este exigível nos casos de atividades de risco, nos termos do art. 927, parágrafo único, do Código Civil.

No caso dos autos, não restou provada a prática de qualquer ato ilícito pelo reclamado em desfavor do reclamante em relação à sua adesão ao PDV.

Destaco que o entendimento ora adotado vai ao encontro daquele adotado por outros Juízos deste E. TRT, podendo ser citadas as sentenças proferidas nos seguintes processos: 0000908-26.2021.5.17.0001, 0000909-81.2021.5.17.0010, 0001069-36.2021.5.17.0001, 0000786-86.2021.5.17.0009 e 0000148-25.2022.5.17.0007.

Julgo, então, improcedentes todos os pedidos formulados na petição inicial.

Recorre o reclamante reiterando a alegação de que a "Reclamada, editou as Resoluções 1015/2019 e 1017/2019, com o objetivo expresso de rescindir o contrato de trabalho dos empregados com mais de 30 anos de vínculo empregatício (mais de 48 anos de idade), utilizando como critério de exclusão de seus quadros a idade dos empregados, considerando, ainda, que a metade dos empregados dos setores atingidos estavam aposentados pelo INSS ou na iminência de se aposentar".

Salienta que "As Resoluções estabelecem critério etário para a resilição dos contratos de trabalhos, uma vez que seu público-alvo não abrange os empregados mais



PROCESSO Nº TST-RRAg - 1019-55.2022.5.17.0007

novos, numa clara demonstração de preferência da Reclamada pelos empregados novos em detrimento daqueles com mais idade".

Expõe, ademais, que o PDV antigo, Resolução 697/08, também previa a "adesão voluntária" do empregado e esse plano foi considerado discriminatório pelo C. TST e que "a atual política de renovação dos quadros funcionais implementada pela Reclamada é a mesma política que foi implementada em 2008, com a edição das resoluções 696 e 697. Em especial a resolução 697 que, diferente do que consta da r. sentença, previa uma "adesão" dos empregados cujo fator etário e a elegibilidade de aposentadoria eram fatores essenciais para a suposta "adesão"."

Continuando, assevera que "não "aderiu" ao PDV de forma voluntária, mas sim após sofrer forte pressão da Reclamada para que ele "aderisse de forma voluntária". O Reclamante não teve opção senão aderir ao PDV".

Destaca que "a Reclamada utilizou a transferência, a incerteza, a falta de suporte e a redução salarial como instrumentos de coação do Reclamante para que "aderisse de forma voluntária" a um plano de demissão que o discrimina em razão da sua idade".

Aduz, nesse aspecto, que "laborou por anos no Centro de Processamento de Dados da Reclamada situado em Vitória/Es e corria o risco de ser transferida de forma impositiva para qualquer Agência do Estado e sem qualquer tipo de treinamento. Repita-se, não houve uma posição concreta do banco para qual Agência ou setor ou função a Reclamante iria ser transferida, mas apenas aceitar um PDV direcionado para pessoas acima de 48 anos de idade".

Em seguida, salienta que o reclamado publicou edital de concurso público em 05.03.2018, sendo os candidatos convocados apenas em fevereiro de 2020, data final da adesão à Resolução 1017/2019, "Ou seja, a Reclamada editou a Resolução 1017/2019 para dispensar os empregados velhos e contratar os empregados novos que foram aprovados em concurso".

Prosegue sustentando repetitivamente nas 78 páginas do recurso que a dispensa é discriminatória, que há abuso de direito e violação a dispositivos/princípios legais e constitucionais, que há precedentes jurisprudenciais, requerendo ao final a reforma da sentença para deferir o pleito inicial de nulidade da adesão ao plano de desligamento e pagamento da indenização do inciso II do art. 4º da Lei 9.029/95.

Ao exame.

O caso tratado nos autos gira em torno do reconhecimento ou não do caráter discriminatório, pelo fator etário, do desligamento da parte autora.

Desde logo, é importante deixar registrado que essa Justiça Especializada já teve a oportunidade de apreciar casos em que trabalhadores do banco réu se sentiram discriminados ao serem desligados por força de alegado fator etário constante na Resolução n.º 696/2008.

O posicionamento que prevaleceu no âmbito do TST foi o de considerar como ilegal e abusiva a dispensa operada nessas situações, por envolver, ainda que implicitamente, o fator etário como critério para a escolha de quais empregados seriam desligados. Vejamos os seguintes julgados:

RECURSO DE EMBARGOS - INTERPOSIÇÃO SOB A REGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014 - BANCO BANESTES - RESOLUÇÃO Nº



PROCESSO Nº TST-RRAg - 1019-55.2022.5.17.0007

696/2008 - PLANO DE AFASTAMENTO ANTECIPADO VOLUNTÁRIO - DISPENSA DISCRIMINATÓRIA POR IDADE 1. A C. SDI-1 consolidou o entendimento de que a rescisão contratual fundada no PAAV - Plano Antecipado de Afastamento Voluntário, instituído pelo BANESTES mediante a Resolução nº 696/2008, detém caráter discriminatório fundado em fator idade, ainda que de forma implícita, diante da relação diretamente proporcional com o tempo de serviço. 2. Estando o acórdão embargado em sintonia com o entendimento da E. SDI-1, inviável o conhecimento dos

Embargos. Embargos não conhecidos.

(E-ED-ARR-62300-51.2009.5.17.0012, Relatora Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, SBDI-I, DEJT 26/10/2018)

EMBARGOS EM RECURSO DE REVISTA. INTERPOSIÇÃO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. BANCO BANESTES. RESOLUÇÃO 696/2008. PROGRAMA DE DESLIGAMENTO DE EMPREGADOS COM TRINTA ANOS DE SERVIÇO E ELEGÍVEIS À APOSENTADORIA.

DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. CONFIGURAÇÃO. ITERATIVA E NOTÓRIA JURISPRUDÊNCIA DO TST. ARTIGO 894, § 2º, DA CLT. INCIDÊNCIA. NÃO CONHECIMENTO. 1. A respeito da matéria impugnada nos embargos, a jurisprudência atualmente dominante nesta Corte Superior é no sentido de considerar discriminatória a política de desligamento implantada pelo Banco Banestes, através da Resolução nº 696/2008, na medida em que vincula a dispensa do empregado ao fator idade e tempo de serviço. Precedentes da SBDI-1. 2. No caso vertente, a Oitava Turma desta Corte considerou nula, por seu conteúdo discriminatório, a rescisão do contrato de trabalho levada a efeito com fulcro na resolução interna da reclamada que fixava política de desligamento dos seus empregados, cujos critérios consistiam no tempo de serviço prestado e a elegibilidade para a aposentadoria voluntária. Ao assim decidir, adotou tese jurídica que vai ao encontro da iterativa e notória jurisprudência firmada nesta Corte Superior acerca do tema. 3. Por tal razão, o conhecimento dos embargos em exame encontra óbice no disposto no artigo 894, § 2º, da CLT, em sua nova redação, conferida pela Lei nº 13.015/2014. 4. Embargos de que não se conhece. (E-RR-100600-14.2011.5.17.0012, Relator Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, DEJT 23/3/2018)

(...) RECURSO DE EMBARGOS DO RECLAMADO. INTERPOSIÇÃO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014. RESOLUÇÃO 696/2008. PAAV - PLANO ANTECIPADO DE AFASTAMENTO VOLUNTÁRIO. CRITÉRIO IDADE. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA.

MATÉRIA PACIFICADA. ART. 894, § 2º, DA CLT. 1. O entendimento firmado nesta Subseção é a de que a Resolução 696/2008 instituída pelo BANESTES a fim de incentivar seus empregados a aderirem a Plano de Dispensa Incentivada mostra-se discriminatória, na medida em que pautada em critério de idade, conforme registrado no acórdão da e. Turma. 2. Assim, estando o acórdão embargado em conformidade com a iterativa e notória jurisprudência desta Corte Superior, inviável o recurso de embargos, nos termos do art. 894, § 2º, da Lei 13.015/2014.



PROCESSO Nº TST-RRAg - 1019-55.2022.5.17.0007

Recurso de embargos não conhecido. (...)
(Ag-E-ED-RR-92100-20.2010.5.17.0003, Relator Ministro Hugo Carlos Scheuermann, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, DEJT 9/3/2018)

RECURSO DE EMBARGOS INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.015/2014. BANESTES. RESOLUÇÃO 696/2008. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA POR IDADE. DANO MORAL. CONFIGURAÇÃO. Esta Corte tem jurisprudência pacífica de que o Banestes, ao instituir mediante a Resolução 696/2008 o PAAV - Plano Antecipado de Afastamento Voluntário, acabou por criar situação de discriminação por idade não previsto em lei, sem que houvesse justificativa para tanto, o que dá ensejo ao pagamento de indenização por dano moral. Some-se a isso o fato de não ter sido registrado no acórdão recorrido a questão referente à adesão da reclamante ao plano nem ao pagamento de indenização pelo desligamento, mas apenas das verbas rescisórias concernentes à ruptura do vínculo. Precedentes.

Recurso de Embargos de que não se conhece.
(E-RR-72900-12.2010.5.17.0008, Relator Ministro João Batista Brito Pereira, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, DEJT 10/11/2017)

Na hipótese, embora a norma interna se revele travestida de adesão voluntária do empregado ao Plano Especial de Desligamento Incentivado, o fato é que os elementos dos autos comprovam que não houve oferecimento de verdadeira opção aos empregados, pois em momento algum foi demonstrado que o reclamado proporcionou condições minimamente adequadas à escolha.

Em outros dizeres, não se pode falar em "opção" a plano de desligamento quando inexiste prova de que as incertezas geradas nos empregados, no caso de não adesão, foram atenuadas pela empresa, como deveria ser.

Depreende-se das disposições da citada Resolução que não há qualquer descrição de como ficaria a situação dos empregados que optassem por não aderir ao plano de desligamento, contendo apenas as diretrizes acerca da adesão.

A preocupação empresarial que se alegou ter existido com a movimentação dos empregados que não aderissem ao PEDI exige comprovação documental, notadamente porque no mundo corporativo situações como a aqui analisada, que envolvem o encerramento de carreiras de profissionais com tanto tempo de dedicação à empresa, devem necessariamente ser formalizadas.

Logo, não é razoável pensar que o tema ligado à realocação dos empregados que não intencionavam aderir ao plano foi tratado sem que houvesse documentação capaz de resguardar os interesses da empresa.

Em meio a esse contexto, em que comprovada a pressão velada para adesão do autor ao PEDI, é forçoso reconhecer a discriminação de sua dispensa por fator etário.

Considerando a dispensa de vários trabalhadores interligados pelo fato comum relacionado à idade mais avançada, não há como não adotar a mesma premissa predominante no âmbito do TST, que considera que o desligamento de trabalhadores com base no fator idade caracteriza dispensa direcionada e discriminatória, na expressa literalidade e dimensão teleológica da Lei n.º 9.029/95:



PROCESSO Nº TST-RRAg - 1019-55.2022.5.17.0007

Art. 1º É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal. (Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015) (Vigência)

Vale lembrar que o poder empregatício, conquanto corolário do direito de propriedade e da livre iniciativa (art. 1º, IV, art. 5º, XXII, art 170, CF), não é absoluto, encontrando limites éticos e jurídicos nos direitos fundamentais obreiros, dentre os quais o de não ser discriminado por qualquer motivo injustamente desqualificante.

O direito a não discriminação constitui corolário lógico da implementação do objetivo fundamental previsto no art. 3º, IV, da CF, sendo também emanação do direito à igualdade elevado ao patamar de garantia fundamental estatuída pelo art. 5º do texto constitucional. Tal postulado emana efeitos, também, sobre a seara trabalhista - campo fértil para práticas discriminatórias, em razão da relação de desigualdade socioeconômica, necessidade do emprego e relação hierarquizada -, tendo o art. 7º, XXX, garantido a vedação de qualquer prática discriminatória. Já no plano internacional, o direito a não discriminação é considerado um dos princípios fundamentais da OIT, como também se encontra plasmado em diversos diplomas normativos (Convenção 100, 111 e 168 da OIT; DURH, Pacto de San Jose da Costa Rica e Protocolo Facultativo e etc).

Em face da centralidade da dignidade da pessoa humana dentro do ordenamento jurídico, e tendo em vista a defesa intransigente dos postulados da igualdade e da não-discriminação, papel assumido pelo Poder Judiciário como cumpridor do texto constitucional, é que, verificada a eleição do fator etário como elemento motivador do ato rescisório, impõe-se a declaração de nulidade da dispensa, com a consequente aplicação dos efeitos a que alude o artigo 4º, II, na Lei nº. 9.029/95:

Art. 4º O rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, nos moldes desta Lei, além do direito à reparação pelo dano moral, facilita ao empregado optar entre: (Redação dada pela Lei nº 12.288, de 2010) (Vigência)

[...]

II - a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais.

Desta forma, merece ser dado provimento parcial ao apelo, para, reconhecida a natureza discriminatória da dispensa, condenar a parte ré ao pagamento de indenização correspondente à remuneração, em dobro, do período compreendido entre a dispensa (05.10.2020) até a data do ajuizamento da presente ação (29.09.2022).

Adota-se como marco final a data do ajuizamento da ação, e não a data do trânsito em julgado (como requerido pela parte autora), uma vez que não pode a parte ré ser indefinidamente responsabilizada pelo pagamento de indenização durante o tempo gasto na regular tramitação do feito.

Para evitar discussões na seara da liquidação, salienta-se que a remuneração é composta por todas as parcelas salariais que o autor regularmente receberia caso não



PROCESSO Nº TST-RRAg - 1019-55.2022.5.17.0007

tivesse sido dispensado neste período, inclusive com os reajustes obtidos em instrumentos coletivos.

Em se tratando de indenização, não há falar em dedução das verbas rescisórias recebidas, como postulado pelo réu.

Dou provimento parcial, nos termos acima. (fls. 2051/2057).

Pois bem.

Hipótese em que se discute o reconhecimento ou não da dispensa discriminatória por etarismo.

O termo etarismo, idadismo ou *ageism* (*age*, idade em Inglês) designa a forma de discriminação baseada no fator “idade”. Pode afetar pessoas jovens, mas no ambiente de trabalho é mais comum o preconceito contra pessoas idosas. Em artigo de Menezes e Farias (2024), revela-se a terminologia, *in verbis*:

O termo etarismo surge na doutrina introduzido por Butler (1969), que o conceitua como uma modalidade de preconceito por um grupo de idade contra outro grupo de idade, similar a racismo e sexismo, acrescentando em 1975 tratar-se de um processo sistemático de estereótipos e discriminação contra pessoas porque elas são mais velhas. (in MENEZES, Breno Augusto Freire e FARIAS, Débora Tito. *O etarismo como instrumento de violação ao direito humano ao trabalho*. Rev. TST, Porto Alegre, v. 90, nº 2, p. 224-237, abr./jun. 2024. Disponível em <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/234395>. Acesso em 18/10/2024).

A respeito do assunto, destaca-se, na esfera internacional, a Convenção nº 111 da OIT, ratificada pelo Brasil, que considera discriminatória “*toda distinção, exclusão ou preferência, com base em raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade ou origem social, que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou de tratamento no emprego ou profissão*” (art. 1º, 1, “a”).

Na mesma linha, segue a Recomendação nº 162 da OIT, ao dispor, *in verbis*:

Os trabalhadores mais velhos devem gozar, sem discriminação com base na idade, de igualdade de oportunidade e de tratamento em relação aos demais trabalhadores, nomeadamente nas seguintes matérias:

(...)

(c) à segurança do emprego, sujeita à legislação e práticas nacionais relativas à rescisão do contrato de trabalho e aos resultados do exame referido no § 22 desta Recomendação.

No âmbito nacional, a Constituição Federal, nos arts. 3º, IV, 5º, XLI



PROCESSO Nº TST-RRAg - 1019-55.2022.5.17.0007

e 7º, XXX, veda a discriminação por idade, inclusive nas relações de trabalho, punindo qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais.

Já o art. 373-A, II, da CLT rechaça a recusa de emprego, promoção ou dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível.

O empregado com idade avançada, quando é despedido, encontra dificuldades numa nova contratação, uma vez que o etarismo constitui um entrave na participação do idoso no mercado de trabalho e esse preconceito está associado a aspectos negativos do envelhecimento, como o aumento do custo.

Por isso, algumas empresas veem como solução a substituição de empregados antigos, cujas remunerações são mais altas, por pessoas jovens, que recebem salários menores. Convém destacar que essa medida é geralmente acompanhada de uma precarização dessa nova mão de obra, contratada por meio da terceirização.

Entretanto, a discriminação de pessoas idosas no ambiente de trabalho ignora a riqueza de conhecimentos e habilidade que esses profissionais podem oferecer. Além disso, o etarismo prejudica a diversidade geracional no ambiente de trabalho, uma característica essencial para a troca de ideias, inovação e equilíbrio organizacional.

Vale destacar o que foi firmado no acórdão regional: “*o poder empregatício, conquanto corolário do direito de propriedade e da livre iniciativa (art. 1º, IV, art. 5º, XXII, art 170, CF), não é absoluto, encontrando limites éticos e jurídicos nos direitos fundamentais obreiros, dentre os quais o de não ser discriminado por qualquer motivo injustamente desqualificante*” (fl. 2.056).

Cabe ao empregador, portanto, assegurar a proteção da dispensa do empregado com dificuldades de reinserção no mercado de trabalho, de forma a garantir efetividade à previsão constitucional de busca do pleno emprego, nos termos do art. 170, VIII, da Constituição Federal, e a preservar o valor social do trabalho e da dignidade da pessoa humana, fundamentos da República Federativa do Brasil.

Gonzaguinha, em sua música “Guerreiro Menino (um Homem Também Chora)”, resume muito bem a importância do trabalho na vida do ser humano e também se aplica ao contexto do etarismo:

Um homem se humilha
Se castram seu sonho
Seu sonho é sua vida
E a vida é o trabalho
E sem o seu trabalho
Um homem não tem honra
E sem a sua honra Se
morre, se mata...



PROCESSO Nº TST-RRAg - 1019-55.2022.5.17.0007

Esse trecho reflete a profundidade do impacto que o etarismo pode ter na vida de um trabalhador. Quando uma pessoa é marginalizada no ambiente profissional devido à sua idade, seus sonhos e aspirações podem ser interrompidos ou “castrados”. Isso afeta não apenas sua autoestima, mas também seu senso de propósito, pois o trabalho é frequentemente associado à realização pessoal e à dignidade.

No caso, infere-se do acórdão regional que o reclamante trabalhava há mais de 30 anos no Banco reclamado, o qual editou as Resoluções 1.015/2019 e 1.017/2019, que instituíram um Plano Especial de Desligamento Voluntário – PEDI, direcionado aos empregados mais velhos, cuja adesão foi travestida de voluntariedade.

O Tribunal Regional consignou também que as disposições da norma interna estabeleciam apenas as diretrizes da opção ao PEDI, sem descrever a situação dos empregados que se opusessem à escolha, o que demonstrou a pressão (coação) velada para que o autor e os demais empregados aposentados pelo INSS ou na iminência da aposentadoria aderissem ao plano de desligamento.

Como bem destacou o TRT, “*não é razoável pensar que o tema ligado à realocação dos empregados que não intencionavam aderir ao plano foi tratado sem que houvesse documentação capaz de resguardar os interesses da empresa*” (fl. 2.056). Concluiu a Corte *a quo*:

Considerando a dispensa de vários trabalhadores interligados pelo fato comum relacionado à idade mais avançada, não há como não adotar a mesma premissa predominante no âmbito do TST, que considera que o desligamento de trabalhadores com base no fator idade caracteriza dispensa direcionada e discriminatória, na expressa literalidade e dimensão teleológica da Lei n.º 9.029/95 [...] (fl. 2056).

Invocada a dispensa discriminatória, é ônus do empregador comprovar que o ato tinha outra motivação lícita, o que não ocorreu.

Por fim, diante do ordenamento jurídico vigente e do quadro fático posto, não passível de reexame nesta instância recursal extraordinária, constata-se que a dispensa do reclamante configurou-se discriminatória, ultrapassou os limites de atuação do poder direutivo do empregador e alcançou a dignidade do empregado, razão pela qual deve ser mantido o reconhecimento da nulidade da despedida discriminatória.

A propósito, cito precedente envolvendo o reclamado em situação semelhante à destes autos:

"I - AGRAVO DE INSTRUMENTO DO RECLAMANTE. INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. 1. PRELIMINAR DE NULIDADE DO ACÓRDÃO REGIONAL POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. POSSIBILIDADE DE



PROCESSO Nº TST-RRAg - 1019-55.2022.5.17.0007

DECIDIR O MÉRITO FAVORAVELMENTE À PARTE RECORRENTE. APLICAÇÃO DO ARTIGO 282, § 2º, DO CPC. A preliminar suscitada não enseja análise no presente apelo, uma vez que, mesmo que se reconhecesse a existência da nulidade apontada, ela não seria objeto de pronunciamento, ante a possibilidade de decidir o mérito do recurso favoravelmente à parte recorrente, na forma autorizada pelo artigo 282, § 2º, do CPC. 2. PLANO ESPECIAL DE DESLIGAMENTO INCENTIVADO BASEADO EM TEMPO DE SERVIÇO/IDADE. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. ABUSO DO DIREITO POTESTATIVO. TRANSCENDÊNCIA RECONHECIDA. Considerando a possibilidade de a decisão recorrida contrariar entendimento consubstanciado na jurisprudência desta Corte Superior, verifica-se a transcendência política , nos termos do artigo 896-A, § 1º, II, da CLT. 3. PLANO ESPECIAL DE DESLIGAMENTO INCENTIVADO BASEADO EM TEMPO DE SERVIÇO/IDADE. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. ABUSO DO DIREITO POTESTATIVO. PROVIMENTO. Ante possível violação do artigo 1º da Lei nº 9.029/1995, o provimento do agravo de instrumento para o exame do recurso e revista é medida que se impõe. Agravo de instrumento a que se dá provimento. II - RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE. PLANO ESPECIAL DE DESLIGAMENTO INCENTIVADO BASEADO EM TEMPO DE SERVIÇO/IDADE. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. ABUSO DO DIREITO POTESTATIVO. PROVIMENTO. O entendimento jurisprudencial desta Corte Superior se firmou no sentido de considerar discriminatória a política de desligamento implantada pelo Banco Banestes, que vincula a dispensa do empregado ao tempo de serviço e, consequentemente, ao fator idade. Precedentes. Na hipótese , o Tribunal Regional deu provimento ao recurso ordinário do Banco reclamado, para afastar a declaração de nulidade da dispensa e o pagamento de indenização em dobro do tempo de afastamento, bem como a condenação ao pagamento de compensação por dano moral. Para tanto, julgou não comprovada a coação do empregado para aderir ao plano de desligamento voluntário, tampouco demonstrado que o seu desligamento se deu a partir de critério meramente etário, entendendo, assim, não ser a hipótese de dispensa discriminatória. Nada obstante, a Corte de origem consignou que o programa de desligamento voluntário foi ofertado aos empregados dos setores atingidos, desde que tivessem mais de 30 anos de serviços prestados (independentemente da idade) e que manifestassem o expresso interesse de adesão ao programa, no prazo máximo de seis meses. Ao assim decidir, notadamente ao afastar a relação implícita existente entre o tempo de serviço e o critério etário, a Corte Regional acabou por destoar do entendimento desta Corte Superior. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento" (RR-921-89.2021.5.17.0012, 8ª Turma, Relator Desembargador Convocado Carlos Eduardo Gomes Pugliesi, DEJT 10/06/2024).

Não merece reparos a decisão agravada.

Nego provimento.

3 – COMPENSAÇÃO. PLANO DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA.

IMPOSSIBILIDADE



PROCESSO Nº TST-RRAg - 1019-55.2022.5.17.0007

A reclamada defende a dedução dos valores pagos no Plano de Demissão Incentivada, sob o argumento de que as parcelas pagas pela adesão ao PEDI possuem natureza indenizatória e extrapolam consideravelmente os valores de uma rescisão contratual.

Indica ofensa ao arts. 884 do Código Civil.

Analiso.

Constou no acórdão regional:

(...)

Em se tratando de indenização, não há falar em dedução das verbas rescisórias recebidas, como postulado pelo réu. (fl. 2.057).

Ao exame.

O TRT indeferiu a dedução / compensação dos valores recebidos na adesão ao plano de demissão incentivada com as verbas rescisórias a serem recebidas.

É entendimento assente nesta Corte Superior que a compensação de valores recebidos em decorrência de adesão a PDI com créditos tipicamente trabalhistas não é possível, ante a natureza diversa das verbas envolvidas, nos termos da Orientação Jurisprudencial nº 356 da SBDI-1, segundo a qual: *"Os créditos tipicamente trabalhistas reconhecidos em juízo não são suscetíveis de compensação com a indenização paga em decorrência de adesão do trabalhador a Programa de Incentivo à Demissão Voluntária (PDV)".*

Nesse sentido, cito precedentes:

I - AGRAVO DE INSTRUMENTO INTERPOSTO PELA RECLAMADA. RECURSO DE REVISTA ANTERIOR À VIGÊNCIA DA LEI N° 13.015/2014.

TRANSAÇÃO EXTRAJUDICIAL. ADESÃO DO EMPREGADO A PLANO DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA. QUITAÇÃO GERAL. INOCORRÊNCIA. COMPENSAÇÃO DE VALORES. IMPOSSIBILIDADE. 1. A Suprema Corte, ao analisar o Recurso Extraordinário RE-590.415, com repercussão geral, fixou o entendimento de que a transação extrajudicial que resulta na rescisão do contrato de trabalho, em face da adesão do empregado a plano de demissão incentivada, enseja quitação geral de todas as parcelas decorrentes do pacto laboral, quando a referida condição encontrar-se prevista, expressamente, em norma coletiva e nos demais instrumentos firmados pelo empregado. Na hipótese dos autos, em que não há registro, no acórdão regional, acerca da existência de cláusula coletiva prevendo expressamente a quitação geral do contrato de trabalho em face da adesão do empregado ao PDV, permanece hígida a redação da OJ 270 da SBDI-1 do TST. Precedente da SBDI-1 do TST. 2. Por outro lado, no tocante à compensação postulada, verifica-se que o acórdão recorrido revela exata consonância com o disposto na Orientação Jurisprudencial nº 356 da SBDI-1 do TST, in verbis : " os créditos tipicamente trabalhistas reconhecidos em juízo não são suscetíveis de compensação com a indenização paga em decorrência de adesão do trabalhador a Programa de Incentivo à Demissão Voluntária (PDV) ". 3. Incide o óbice do art. 896, § 4º (atual § 7º), da CLT e da Súmula 333/TST. Agravo de instrumento a que se nega



PROCESSO Nº TST-RRAg - 1019-55.2022.5.17.0007

provimento (...) (ARR-2275-51.2010.5.02.0466, 2ª Turma, Relatora Ministra Maria Helena Mallmann, DEJT 13/05/2022)

(...) II - RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI 13.015/2014. NULIDADE DO V. ACÓRDÃO REGIONAL POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL.

Diversamente do que alega o reclamante, o Tribunal Regional se manifestou explicitamente sobre a questão suscitada em embargos de declaração, em relação à pré-contratação das horas extras, bem como proferiu decisão devidamente fundamentada quanto à prova do pagamento das comissões por fora. Logo, não há afronta aos artigos 832 da CLT, 458, II, do CPC/73 e 93, IX, da CR. Recurso de revista não conhecido. COMPENSAÇÃO DOS CRÉDITOS TRABALHISTAS RECONHECIDOS EM JUÍZO COM OS VALORES RECEBIDOS EM DECORRÊNCIA DA ADESÃO AO PDI. PARCELA P2. IMPOSSIBILIDADE. 1. Nos termos da jurisprudência pacífica desta Corte, os créditos tipicamente trabalhistas reconhecidos em juízo não são suscetíveis de compensação com a indenização paga em decorrência de adesão do Trabalhador a Programa de Incentivo à Demissão Voluntária (Orientação Jurisprudencial 356 da SBDI-1), entendimento que alcança a Parcada P2 constante do verso do TRCT. 2. No caso, o Tribunal Regional manteve a r. sentença que determinou a compensação das importâncias já pagas em razão da adesão do reclamante ao PDI, inclusive em relação à parcela P2, entendimento contrário à jurisprudência desta Corte Superior, motivo pelo que se reforma a decisão. Recurso de revista conhecido, por contrariedade à Orientação Jurisprudencial

356 da SBDI-1 desta Corte, e provido. (...) (ARR-471285-83.2004.5.12.0035, 8ª Turma, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 16/08/2022)

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO ANTES DA LEI Nº 13.015/2014. (...) PDV - COMPENSAÇÃO/DEVOLUÇÃO DOS VALORES PAGOS (alegação de violação aos artigos 182 e 848 do Código Civil e divergência jurisprudencial). O indeferimento da compensação/devolução dos valores recebidos pela adesão ao PDV encontra-se em perfeita consonância com a Orientação Jurisprudencial nº 356 da SBDI-1/TST, segunda a qual " Os créditos tipicamente trabalhistas reconhecidos em juízo não são suscetíveis de compensação com a indenização paga em decorrência de adesão do trabalhador a Programa de Incentivo à Demissão Voluntária (PDV) ", o que atrai a incidência do óbice previsto no artigo 896, § 4º (atual § 7º), da CLT e na Súmula 333 do TST. Recurso de revista não conhecido. (...) (RR-1694-11.2011.5.02.0463, 7ª Turma, Relator Ministro Renato de Lacerda Paiva, DEJT 25/03/2022).

A decisão regional está em consonância com a jurisprudência desta Corte. O recurso é obstado pela Súmula 333 e pelo art. 897, § 7º, da CLT.

Como se verifica, não prospera o agravo da parte, dadas as questões jurídicas solucionadas na decisão agravada.

Nego provimento.



PROCESSO Nº TST-RRAg - 1019-55.2022.5.17.0007

II – AGRAVO DO RECLAMANTE

DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. INDENIZAÇÃO. PAGAMENTO EM DOBRO DURANTE O PERÍODO DE AFASTAMENTO. TERMO FINAL

Inconformada, a parte interpõe recurso de agravo em que pretende o exame do agravo de instrumento pelo Colegiado. Renova os argumentos acerca do marco final a ser fixado para o pagamento da indenização por dispensa discriminatória.

Alega que o período de afastamento a que se refere o art. 4º, II, da Lei 9.029/1995 indica o tempo que vai da dispensa até o trânsito em julgado da decisão que determinou a reintegração.

Indica ofensa ao art. 4º, II, da Lei 9.029/1995 e contrariedade à Súmula 28 do TST. Colaciona arestos para demonstração de dissenso.

Analiso.

Por observar possível contrariedade à Súmula 28 do TST, **dou provimento** ao agravo de instrumento para determinar o processamento do recurso de revista.

III – AGRAVO DE INSTRUMENTO DO RECLAMANTE

DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. INDENIZAÇÃO. PAGAMENTO EM DOBRO DURANTE O PERÍODO DE AFASTAMENTO. TERMO FINAL

O reclamante defende a viabilidade do seu recurso de revista, no qual alega que o período de afastamento a que se refere o art. 4º, II, da Lei 9.029/1995, refere-se ao tempo que vai da dispensa até o trânsito em julgado da decisão que determinou a reintegração.

Aponta ofensa ao art. 4º, II, da Lei 9.029/1995 e contrariedade à Súmula 28 do TST. Colaciona arestos para demonstração de dissenso.

Ao exame.

O juízo de admissibilidade negou seguimento ao recurso de revista no tocante ao termo final da indenização.

Assim, por observar possível contrariedade à Súmula 28 do TST, **dou provimento** ao agravo de instrumento para determinar o processamento do recurso de revista.



PROCESSO Nº TST-RRAg - 1019-55.2022.5.17.0007

IV – RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE

Satisfeitos os pressupostos comuns de admissibilidade, examino os específicos do recurso de revista.

DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. INDENIZAÇÃO. PAGAMENTO EM DOBRO DURANTE O PERÍODO DE AFASTAMENTO. TERMO FINAL

1 – Conhecimento

Ao analisar o recurso ordinário quanto ao tema em destaque, o TRT assim decidiu:

(...)

Desta forma, merece ser dado provimento parcial ao apelo, para, reconhecida a natureza discriminatória da dispensa, condenar a parte ré ao pagamento de indenização correspondente à remuneração, em dobro, do período compreendido entre a dispensa (05.10.2020) até a data do ajuizamento da presente ação (29.09.2022).

Adota-se como marco final a data do ajuizamento da ação, e não a data do trânsito em julgado (como requerido pela parte autora), uma vez que não pode a parte ré ser indefinidamente responsabilizada pelo pagamento de indenização durante o tempo gasto na regular tramitação do feito. (fl. 2057).

Em suas razões, o reclamante alega que o período de afastamento a que se refere o art. 4º, II, da Lei 9.029/1995 indica o tempo que vai da dispensa até o trânsito em julgado da decisão que determinou a reintegração.

Aponta ofensa ao art. 4º, II, da Lei 9.029/1995 e contrariedade à Súmula 28 do TST. Colaciona arestos para demonstração de dissenso.

Pois bem.

O Tribunal Regional condenou o reclamado ao pagamento de indenização em dobro, desde a dispensa até a data do ajuizamento da presente ação.

Entretanto, a jurisprudência desta Corte Superior entende ser devida a indenização prevista no art. 4º, II, da Lei 9.029/1995 pelo período de afastamento, compreendida entre a data da rescisão contratual e a data de publicação da decisão que reconheceu a dispensa discriminatória, consoante dispõe a Súmula 28 do TST.

Nesse sentido, cito os precedentes:

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA PARTE RECLAMANTE. ACÓRDÃO REGIONAL. PUBLICAÇÃO ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. 1. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. INDENIZAÇÃO EM DOBRO.



PROCESSO Nº TST-RRAg - 1019-55.2022.5.17.0007

TERMO FINAL I. O entendimento deste Tribunal Superior, consolidado na Súmula nº 28 do TST, é no sentido de que "no caso de se converter a reintegração em indenização dobrada, o direito aos salários é assegurado até a data da primeira decisão que determinou essa conversão.". **II.** No caso dos autos, o Tribunal Regional condenou o banco reclamado ao pagamento de indenização em dobro, em razão de dispensa discriminatória, nos termos do art. 4º, II, da Lei nº 9.029/95, limitada ao período de afastamento, de 17/03/2009 a 18/05/2010, data da publicação da sentença. **III.** Ante o exposto, o Tribunal Regional, ao limitar o pagamento em dobro da indenização desde a data da dispensa até a data de publicação da sentença, decidiu em sintonia com a jurisprudência desta Corte Superior. Precedentes. Incidência da Súmula nº 333 do TST e do art. 896, § 7º, da CLT. **IV.** Recurso de revista de que não se conhece. (ARR-41700-75.2010.5.17.0011, 7ª Turma, Relator Ministro Evandro Pereira Valadao Lopes, DEJT 11/02/2022).

RECURSO DE REVISTA DA RECLAMANTE. 1. **DISPENSA DISCRIMINATÓRIA.** **INDENIZAÇÃO EM DOBRO PREVISTA NA LEI Nº 9.029/95.** **TERMO FINAL.** **PROVIMENTO.** Segundo o entendimento jurisprudencial desta Corte Superior, nos casos de dispensa discriminatória em que convertida a reintegração em indenização em dobro, nos termos previstos na Lei nº 9.029/95, o direito aos salários é assegurado até a data da primeira decisão que determinou essa conversão. Inteligência da Súmula nº 28. No caso, o Tribunal Regional considerou, como termo final a data do ajuizamento da presente ação. Verifica-se que esta decisão está em dissonância com o entendimento desta Corte Superior, cristalizado na Súmula nº 28, razão pela qual merece ser reformado. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá parcial provimento. (RR-50500-25.2010.5.17.0001, 4ª Turma, Relator Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos, DEJT 04/06/2021).

DISPENSA DISCRIMINATÓRIA RECONHECIDA. **REMUNERAÇÕES DEVIDAS DURANTE O AFASTAMENTO DA EMPREGADA.** **PERÍODO COMPREENDIDO ENTRE A DATA DA DISPENSA DISCRIMINATÓRIA E A DATA DE PUBLICAÇÃO DA SENTENÇA** 1 - Não constatados os vícios de procedimento previstos nos arts. 1.022 do CPC de 2015 e 897-A da CLT. 2 - No caso, esta Turma entendeu que o termo final para o pagamento de indenização pelo período de afastamento da reclamante é a data da primeira decisão reconhecendo a dispensa discriminatória, ou seja, da sentença. Foram citados, inclusive, julgados desta Corte no mesmo sentido. 3 - Embargos de declaração que se rejeitam. (ED-RRAg-10553-78.2015.5.01.0018, 6ª Turma, Relatora Ministra Katia Magalhaes Arruda, DEJT 28/05/2021).

DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. **REMUNERAÇÃO EM DOBRO PELO PERÍODO DE AFASTAMENTO.** **TERMO FINAL.** **ÓBICE PROCESSUAL AO EXAME DO RECURSO DE REVISTA.** **AUSÊNCIA DE TRANSCENDÊNCIA.** O e. TRT, reconhecendo que a dispensa do reclamante foi discriminatória, manteve a sentença de origem que condenou a reclamada ao pagamento em dobro do período de afastamento, tendo como marco inicial a data da extinção contratual e como termo final a data de publicação da sentença. No que tange ao termo final para o cálculo da indenização prevista no artigo 4º, II, da Lei nº 9.029/94, a decisão regional, tal como proferida, está em consonância com a jurisprudência deste TST, consolidada na Súmula nº 28, segundo a qual "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". Precedentes. Nesse contexto, incide o óbice da Súmula nº



PROCESSO Nº TST-RRAg - 1019-55.2022.5.17.0007

333 do TST como obstáculo à extraordinária intervenção deste Tribunal Superior no feito. A existência de obstáculo processual apto a inviabilizar o exame da matéria de fundo veiculada, como no caso, acaba por evidenciar, em última análise, a própria ausência de transcendência do recurso de revista, em qualquer das suas modalidades. Precedentes. Agravo não provido. (Ag-AIRR-21331-91.2017.5.04.0006, 5ª Turma, Relator Ministro Breno Medeiros, DEJT 28/05/2021).

INDENIZAÇÃO. REMUNERAÇÃO EM DOBRO REFERENTE AO PERÍODO DE AFASTAMENTO. TERMO FINAL. O TRT condenou a reclamada ao pagamento em dobro da remuneração do período de afastamento, desde a dispensa até a decisão que determinou a dispensa arbitrária. Com razão a Corte Regional. Nos termos da Súmula 28 do TST: " no caso de se converter a reintegração em indenização dobrada, o direito aos salários é assegurado até a data da primeira decisão que determinou essa conversão ". Precedentes. Recurso de revista não conhecido. (RR-796-79.2011.5.07.0003, 2ª Turma, Relatora Ministra Maria Helena Mallmann, DEJT 28/09/2018).

RECURSO DE REVISTA. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. INDENIZAÇÃO EM DOBRO REFERENTE AO PERÍODO DE AFASTAMENTO. TERMO FINAL. A jurisprudência desta Corte, consubstanciada na Súmula nº 28, possui o entendimento de que a indenização prevista no art. 4º, II, da Lei nº 9.029/95 deve ser limitada ao período de afastamento, que compreende desde a data da rescisão contratual até a data da primeira decisão que reconheceu a dispensa discriminatória. Recurso de revista conhecido e provido. (RR-20094-49.2015.5.04.0731, 8ª Turma, Relatora Ministra Dora Maria da Costa, DEJT 10/08/2018)

Ante o exposto, **conheço** do recurso de revista do reclamante, por contrariedade à Súmula 28 do TST.

2 – Mérito

Conhecido o recurso de revista por contrariedade à Súmula 28 do TST, **dou-lhe provimento parcial** para fixar como termo final do pagamento da indenização em dobro, prevista no art. 4º, II, da Lei nº 9.029/95, a data de publicação da decisão que reconheceu a dispensa discriminatória, ou seja, o acórdão regional, consoante dispõe a Súmula 28 do TST.

ISTO POSTO

ACORDAM as Ministras da Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade: **I - negar provimento** ao agravo da reclamada; **II - dar provimento** ao agravo do reclamante para examinar o agravo de instrumento; **III - dar provimento** ao agravo de instrumento do reclamante, por possível contrariedade à Súmula 28 do TST, determinando o processamento do recurso de revista; e **IV - conhecer** do recurso de revista do reclamante quanto ao



PROCESSO Nº TST-RRAg - 1019-55.2022.5.17.0007

tema “DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. INDENIZAÇÃO. PAGAMENTO EM DOBRO DURANTE O PERÍODO DE AFASTAMENTO. TERMO FINAL”, por contrariedade à Súmula 28 do TST, e, no mérito, **dar-lhe provimento parcial** para fixar como termo final do pagamento da indenização em dobro, prevista no art. 4º, II, da Lei nº 9.029/95, a data de publicação da decisão que reconheceu a dispensa discriminatória, ou seja, o acórdão regional, consoante dispõe a Súmula 28 do TST. Custas inalteradas.

Brasília, 8 de abril de 2025.

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

MARIA HELENA MALLMANN
Ministra Relatora