



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região

Recurso Ordinário Trabalhista 0000567-23.2023.5.17.0003

Relator: CLAUDIO ARMANDO COUCE DE MENEZES

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 08/10/2024

Valor da causa: R\$ 80.000,00

Partes:

RECORRENTE: -----

ADVOGADO: WESLEY PEREIRA FRAGA

ADVOGADO: WEBER JOB PEREIRA FRAGA

ADVOGADO: VILMAR DE OLIVEIRA SILVA

ADVOGADO: ANA PAULA COLNAGO FRAGA

ADVOGADO: GABRIELA LISBOA MAGEVSKI

RECORRIDO: -----

ADVOGADO: GUILMAR BORGES DE REZENDE

ADVOGADO: ANDRE BORGES PEREZ DE REZENDE

ADVOGADO: LILIANA DAHAB LONDON

PAGINA_CAPA_PROCESSO_PJEADVOGADO: MARIA

APARECIDA PELLEGRINA

PODER JUDICIÁRIO

JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 17ª REGIÃO



GDCACM-9-11

PROCESSO nº 0000567-23.2023.5.17.0003 ROT

RECORRENTE: -----

RECORRIDO: -----

RELATOR: DESEMBARGADOR CLÁUDIO ARMANDO COUCE DE MENEZES

EMENTA

ETARISMO OU IDADISMO. DISCRIMINAÇÃO NA RELAÇÃO DE TRABALHO. CARACTERIZAÇÃO. *"A exploração dos trabalhadores, e a atomização da sociedade, é a miséria de uma cultura reservada a um mandarinato que conduzem a essas velhices desumanizadas. Elas mostram que é preciso retomar tudo, desde o início. É por isso que a questão passa tão cuidadosamente em silêncio; é por isso que urge quebrar este silêncio".* **A Velhice, Simone de Beauvoir.** A vedação à discriminação contra a pessoa idosa - o idadismo ou etarismo - está prevista nos art. 4º e 27 do Estatuto da Pessoa Idosa (EPID - Lei nº 10.741/2003). O etarismo é, inclusive, tipificado como crime no EPID (art. 95 a 108). Ainda, a Recomendação nº 123/2022 do CNJ sugere aos órgãos do Poder Judiciário brasileiro "a observância dos tratados e convenções internacionais de direitos humanos em vigor no Brasil e a utilização da jurisprudência da Corte Interamericana de Direitos Humanos, a aplicação do controle de convencionalidade das leis internas". Dito isso, resta evidente que o direito potestativo de rescindir o contrato de trabalho não deve ser compreendido como direito absoluto, que se exerça sem quaisquer limites, pois o contrato deve atender a uma função social e não pode desprezar o valor social do trabalho, que é um princípio conformador e fundamento da própria República Federativa do Brasil. Assim, a ruptura contratual perpetrada pela ré não se trata de uma mera dispensa imotivada de um empregado, haja vista o teor probatório em que restou evidente a prática do banco recorrido em dispensar os trabalhadores com mais de 50 anos de idade. O princípio da boa-fé, insculpido no art. 422 do CC, deve nortear as relações jurídicas, notadamente as de trabalho, dado o caráter alimentar da verba trabalhista. Nessa ordem de ideias, a *me ns legis* preceituada no artigo 4º, II, da Lei nº 9.029/95 visa a impedir ato discriminatório motivado por preconceitos inerentes a sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade entre outras hipóteses, em face do princípio da dignidade humana imantado na Constituição Federal e que, por assim, não exclui a situação de trabalhador dispensado por idade, caracterizando-se discriminatória a dispensa em referidas circunstâncias aplicação da Súmula 443 do C. TST. **Recurso provido parcialmente.**

1. RELATÓRIO

ID. 6d1f604 - Pág. 1

Trata-se de recurso ordinário interposto pelo reclamante em face da sentença, da lavra do magistrado Itamar Pessi, que indeferiu seus pedidos iniciais.

Assinado eletronicamente por: CLAUDIO ARMANDO COUCE DE MENEZES - 27/11/2024 18:32:52 - 6d1f604
<https://pje.trt17.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=24101114385655600000021953257>
Número do processo: 0000567-23.2023.5.17.0003
Número do documento: 24101114385655600000021953257



Contrarrazões regularmente ofertadas pelo reclamado.

2. FUNDAMENTAÇÃO

2.1. CONHECIMENTO

2.1.1. PRELIMINAR. ASSISTÊNCIA JUDICIÁRIA GRATUITA

A r. sentença indeferiu a assistência judiciária gratuita ao autor, condenando-o ao pagamento das custas processuais no valor de R\$ 1.600,00 (mil e seiscentos reais), calculadas sobre R\$ 80.000,00 (oitenta mil reais), valor atribuído à causa.

O reclamante interpôs recurso ordinário sem efetuar o recolhimento das custas, pugnando pelo deferimento da justiça gratuita e conhecimento do apelo.

Pois bem.

De início, destaco que meu entendimento é de que há identidade entre a justiça gratuita e a assistência judiciária gratuita, institutos previstos nos artigos 14 da Lei 5584/70 e 790, §3.º da CLT.

No que toca à justiça gratuita, tratando-se a parte de pessoa natural, sempre defendi a possibilidade da declaração de pobreza ser infirmada por prova em contrário, nos termos dos artigos 790, §4º, da CLT, e artigo 99, §3º, do CPC.

No entanto, este colegiado vem decidindo, por maioria, que basta a declaração de hipossuficiência econômica firmada pela parte ou por seu advogado para a concessão da justiça gratuita, exatamente nos termos da Súmula 463, I, do TST.

Este entendimento vem sendo referendado pelo C. TST, conforme ementas abaixo:

"(...) II - RECURSO DE REVISTA. BENEFÍCIO DA JUSTIÇA GRATUITA. COMPROVAÇÃO DA INSUFICIÊNCIA ECONÔMICA. AÇÃO AJUIZADA NA VIGÊNCIA DA LEI 13.467/2017. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. 1. A causa versa sobre os requisitos para a concessão do benefício da justiça gratuita, em ação trabalhista ajuizada na vigência da Lei 13.467/2017, questão nova em torno da interpretação do art. 790, §§ 3º e 4º, da CLT, motivo pelo qual se reconhece a transcendência jurídica da causa. 2. O col. Tribunal Regional manteve a r. sentença que indeferiu o benefício, em razão de o autor receber remuneração superior a 40% do teto



estabelecido pelo Regime Geral de Previdência Social, não obstante a existência de declaração de hipossuficiência econômica firmada nos autos. 3. Esta Corte Superior tem decidido que o art. 790, § 4º, da CLT, introduzido pela Lei 13.467/2017, deve ser interpretado sistematicamente com as demais normas, quer aquelas da própria CLT, quer aquelas previstas na Constituição Federal e no Código de Processo Civil, notadamente com o art. 99, § 3º, do NCPC, que confere presunção de veracidade à alegação de insuficiência deduzida por pessoa natural, não se podendo atribuir ao trabalhador que postula nesta Especializada condição menos favorável do que aqueles que litigam na Justiça comum, sob pena de ofensa ao art. 5º, XXXV, da CF/88. Precedentes. 4. Por esse motivo, mesmo em relação às ações trabalhistas ajuizadas sob a égide da Lei 13.467/2017, este Tribunal Superior tem conferido plena eficácia à Súmula 463, I, que estabelece que, 'a partir de 26.06.2017, para a concessão da assistência judiciária gratuita à pessoa natural, basta a declaração de hipossuficiência econômica firmada pela parte ou por seu advogado, desde que munido de procuração com poderes específicos para esse fim (art. 105 do CPC de 2015)'. 5. No caso, há declaração de hipossuficiência firmada pelo autor e não se tem notícia de produção de prova que infirmasse a presunção relativa de veracidade da miserabilidade jurídica, mas mero comprovante de pagamento de remuneração em valor superior aos 40% do teto do benefício pago pela Previdência Social. Recurso de revista conhecido, por violação do art. 5º, XXXV, da CR e provido" (RR-1012-81.2020.5.12.0004, 7ª Turma, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 10/05/2024).

"(...)GRATUIDADE DE JUSTIÇA. PESSOA NATURAL. SÚMULA 463, I, DO TST. O entendimento adotado pelo Tribunal Regional está em consonância com a jurisprudência iterativa, notória e atual desta corte superior, consubstanciada no item I da Súmula 463 do TST, segundo o qual 'A partir de 26.06.2017, para a concessão da assistência judiciária gratuita à pessoa natural, basta a declaração de hipossuficiência econômica firmada pela parte ou por seu advogado, desde que munido de procuração com poderes específicos para esse fim (art. 105 do CPC de 2015)'. Incidem, pois, as diretrizes consubstanciadas no art. 896, § 7.º, da CLT e na Súmula 333 do TST. Agravo não provido" (Ag-AIRR-10064-16.2023.5.18.0009, 2ª Turma, Relatora Ministra Maria Helena Mallmann, DEJT 24/05/2024).

"(...) GRATUIDADE DE JUSTIÇA . REQUISITOS DO ART. 896, § 1º-A, DA CLT, ATENDIDOS. Para as ações ajuizadas antes da vigência da Lei 13.467/2017, prevalece o entendimento consolidado no âmbito TST de que basta a juntada de declaração de hipossuficiência econômica a fim de se obter a concessão da assistência judiciária gratuita, no caso de pessoa natural, nos termos da Súmula 463, I, do TST. Recurso de revista não conhecido" (RR-334-17.2013.5.05.0001, 6ª Turma, Relator Ministro Augusto Cesar Leite de Carvalho, DEJT 24/05/2024).

"RECURSO DE REVISTA. GRATUIDADE DA JUSTIÇA. DECLARAÇÃO DE HIPOSSUFICIÊNCIA FINANCEIRA. CONTRARIEDADE À SÚMULA 463, I, DO TST. 1. A jurisprudência pacífica desta Corte - consubstanciada no item I da Súmula 463 do TST -, é no sentido de que 'para a concessão da assistência judiciária gratuita à pessoa natural, basta a declaração de hipossuficiência econômica firmada pela parte ou por seu advogado, desde que munido de procuração com poderes específicos para esse fim'. 2. A análise dos autos revela que o reclamante declarou (ainda perante o Juízo de primeiro grau) que não possuía condições financeiras de arcar com as despesas do processo. 3. Decidida a lide em desconformidade com a jurisprudência sumulada desta Corte, a reforma do acórdão regional para deferir a gratuidade da justiça é medida que se impõe. (...)". (RR-831-60.2021.5.09.0673, 3ª Turma, Relator Ministro Alberto Bastos Balazeiro, DEJT 17/05/2024).

"(...)2. JUSTIÇA GRATUITA. DECLARAÇÃO DE INSUFICIÊNCIA ECONÔMICA. AÇÃO AJUIZADA NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. PROVIMENTO. Cingese a controvérsia dos autos a respeito de pedido de concessão dos benefícios da justiça gratuita formulado por pessoa física após a entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017. É cediço que a Lei nº 13.467/2017 alterou a redação do § 3º do artigo 790 da CLT, além de ter incluído o § 4º no mesmo artigo. Da leitura dos aludidos dispositivos, depreende-se que, para os trabalhadores que recebem acima de 40% do teto dos benefícios do RGPS, o legislador regulou a matéria de forma diversa da previsão contida na redação anterior do § 3º do artigo 790 da CLT, exigindo para a concessão do benefício da justiça gratuita, que seja comprovada a insuficiência de recursos para o pagamento das custas processuais. A SBDI-



1, em sessão de julgamento realizada em 8/9/2022, ao apreciar a controvérsia acerca da aptidão da declaração de hipossuficiência econômica para fins de

ID. 6d1f604 - Pág. 3

comprovação do direito da pessoa natural ao benefício da assistência judiciária gratuita, nas reclamações trabalhistas ajuizadas após a entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017, entendeu que as alterações incluídas no texto consolidado acima mencionadas não especificam a forma pela qual deve ser feita a comprovação para fins da concessão do benefício. Assim, concluiu pela aplicação subsidiária e supletiva do disposto nos artigos 99, § 3º, do CPC e 1º da Lei nº 7.115/1983, firmando-se o entendimento de que a declaração de hipossuficiência econômica apresentada pela parte, mesmo após as alterações promovidas pela Lei 13.467/2017, é suficiente para o fim de comprovar a incapacidade de suportar o pagamento das despesas do processo, bem como para a concessão da assistência judiciária gratuita, nos termos da Súmula nº 463, I. Na hipótese, o egrégio Tribunal Regional, ao manter o indeferimento dos benefícios da justiça gratuita, por entender que a declaração de insuficiência de recursos para arcar com as despesas do processo não basta para a concessão dos aludidos benefícios, contrariou o entendimento consolidado na Súmula nº 463, I. Ressalva de entendimento do Relator. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento.(...)" (RR-100049081.2020.5.02.0241, 8ª Turma, Relator Desembargador Convocado Carlos Eduardo Gomes Pugliesi, DEJT 13/05/2024).

"(...) GRATUIDADE DA JUSTIÇA. PESSOA NATURAL. RECLAMAÇÃO TRABALHISTA AJUIZADA NA VIGÊNCIA DA LEI N.º 13.467/2017. MERA DECLARAÇÃO DE HIPOSSUFICIÊNCIA FINANCEIRA. SÚMULA N.º 463, I, DO TST . Discute-se nos autos a concessão do benefício da justiça gratuita, à luz das alterações promovidas pela Lei n.º 13.467/2017, especificamente os §§ 3.º e 4.º do art. 790 da CLT. Cotejando o teor da decisão agravada com o pedido de reforma, não se vislumbram razões para a modificação do decisum, notadamente porque proferido em consonância com o entendimento desta Turma julgadora. O posicionamento que se consolidou foi o de que, mesmo após a entrada em vigor da Lei n.º 13.467/2017, para a concessão do benefício da justiça gratuita à pessoa física, basta a declaração da parte de que não pode arcar com as despesas do processo, sem prejuízo do seu próprio sustento ou de sua família, com fundamento no art. 5.º, LXXIV, da CF e no item I da Súmula n.º 463 do TST. Precedentes. Agravo conhecido e não provido" (Ag-AIRR-1065710.2019.5.03.0007, 1ª Turma, Relator Ministro Luiz Jose Dezena da Silva, DEJT 25/09 /2023).

"RECURSO DE REVISTA. LEI Nº 13.467/17. JUSTIÇA GRATUITA. REQUISITOS. DECLARAÇÃO DE HIPOSSUFICIÊNCIA ECONÔMICA. SÚMULA 463 DO TST. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. Na hipótese, A Súmula 463, item I, do TST, preconiza que 'A partir de 26.06.2017, para a concessão da assistência judiciária gratuita à pessoa natural, basta a declaração de hipossuficiência econômica firmada pela parte ou por seu advogado, desde que munido de procuração com poderes específicos para esse fim (art. 105 do CPC de 2015) ". Nesses termos, a mera declaração da parte quanto a não possuir condições de arcar com as despesas do processo afigura-se suficiente para demonstrar a hipossuficiência econômica, e, via de consequência, para a concessão da assistência judiciária gratuita, mesmo com as alterações conferidas pela Lei no 13.467/2017. Julgados. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento' (RR-1002155-14.2017.5.02.0088, 5ª Turma, Relator Ministro Alberto Bastos Balazeiro, DEJT 04/03/2022).

"EMBARGOS INTERPOSTOS PELO RECLAMANTE NA VIGÊNCIA DAS LEIS DE Nºs 13.015/2014 E 13.467/2017. CONCESSÃO DOS BENEFÍCIOS DA JUSTIÇA GRATUITA. RECLAMAÇÃO TRABALHISTA AJUIZADA NA VIGÊNCIA DA LEI N.º 13.467/2017. PESSOA NATURAL. APRESENTAÇÃO DE DECLARAÇÃO DE HIPOSSUFICIÊNCIA ECONÔMICA. REQUISITO LEGAL ATENDIDO. 1 . Cuida-se de controvérsia acerca da aptidão da declaração de hipossuficiência econômica para fins de comprovação do direito da pessoa natural ao benefício da assistência judiciária gratuita, em Reclamação Trabalhista ajuizada após a entrada em vigor da Lei n.º 13.467 /2017, que

Assinado eletronicamente por: CLAUDIO ARMANDO COUCE DE MENEZES - 27/11/2024 18:32:52 - 6d1f604

<https://pje.trt17.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=2410111438565560000021953257>

Número do processo: 0000567-23.2023.5.17.0003

Número do documento: 2410111438565560000021953257



conferiu nova redação ao artigo 790 da Consolidação das Leis do Trabalho. 2. Consoante disposto no artigo 790, §§ 3º e 4º, da Consolidação das Leis do Trabalho, com a redação conferida pela Lei n.º 13.467/2017, o direito aos benefícios da justiça gratuita resulta da insuficiência econômica da parte - presumida nas hipóteses em que evidenciada a percepção de salário igual ou inferior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo do benefício do Regime Geral de Previdência Social, ou passível de demonstração pela comprovação da impossibilidade de custeio das despesas processuais. Verifica-se, contudo, que a alteração legislativa introduzida pela Lei n.º 13.467/2017 não fez incluir no texto consolidado a forma pela qual se deve dar a comprovação da insuficiência de recursos para fins da concessão do benefício. Assim, têm aplicação

ID. 6d1f604 - Pág. 4

subsidiária e supletiva as disposições contidas na legislação processual civil. Conforme se extrai dos artigos 99, § 3º, do Código de Processo Civil e 1º da Lei n.º 7.115/1983, a declaração de hipossuficiência econômica firmada por pessoa natural ou por seu procurador regularmente constituído revela-se suficiente para fins de comprovação da incapacidade de suportar o pagamento das despesas do processo. Conclui-se, portanto, que tem plena aplicação, mesmo após a edição da Lei n.º 13.467/2017, o entendimento consubstanciado no item I da Súmula n.º 463 do Tribunal Superior do Trabalho, no sentido de que, 'a partir de 26.06.2017, para a concessão da assistência judiciária gratuita à pessoa natural, basta a declaração de hipossuficiência econômica firmada pela parte ou por seu advogado, desde que munido de procuração com poderes específicos para esse fim (art. 105 do CPC de 2015)'. Precedentes desta Corte superior. 3. A tese esposada pela Turma, na hipótese dos autos, revela-se dissonante da jurisprudência iterativa e notória deste Tribunal Superior, consubstanciada no item I da Súmula n.º 463 do TST. 4. Embargos interpostos pelo reclamante de que se conhece, por divergência jurisprudencial, e a que se dá provimento" (E-RR-415-09.2020.5.06.0351, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Lelio Bentes Correa, DEJT 07 /10/2022).

Dessa forma, submeto-me ao entendimento majoritário desta 1ª Turma e passo a adotar o disposto no item I, da Súmula 463, do TST, no sentido de que, em se tratando de pessoa natural, a simples declaração de hipossuficiência econômica é suficiente para a concessão da justiça gratuita à parte que a pleiteia.

No caso presente, **o reclamante apresentou a declaração, conforme ID. bc62e84, motivo pelo qual acolho a preliminar e defiro os benefícios da justiça gratuita.**

CONHEÇO do recurso, por presentes os pressupostos de admissibilidade.

2.2. MÉRITO

2.2.1. ETARISMO OU IDADISMO. DISCRIMINAÇÃO NA RELAÇÃO DE TRABALHO.

Sustenta o autor que a sua dispensa está eivada de nulidade, por consistir

Assinado eletronicamente por: CLAUDIO ARMANDO COUCE DE MENEZES - 27/11/2024 18:32:52 - 6d1f604

<https://pje.trt17.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=2410111438565560000021953257>

Número do processo: 0000567-23.2023.5.17.0003

Número do documento: 2410111438565560000021953257



em dispensa discriminatória por idade. Narra ser prática comum do banco recorrido dispensar os trabalhadores com idade acima de 50 anos, próximos a galgarem a aposentadoria, e que não foi diferente no seu caso, dispensado aos 51 anos de idade e mais de 35 anos de dedicação exclusiva ao empregador.

Enfatiza que, como a maioria dos empregados nessa faixa de idade, não possuía qualquer déficit de produtividade, sendo a dispensa motivada tão somente pela idade, eis que a mentalidade do empregador é a redução de custos imediata, com o uso de mão de obra de substitutos jovens, com salários inferiores, pouco importando a experiência e perfeição técnica do trabalhador substituído.

O autor entende que a sua dispensa está eivada de nulidade, por consistir em dispensa discriminatória por idade.

ID. 6d1f604 - Pág. 5

Afirma que, apesar de suas moléstias ocupacionais, sempre manteve enorme dedicação ao banco recorrido, mas, ainda assim, após mais de 35 (trinta e cinco) anos de dedicação exclusiva ao empregador e com 51 (cinquenta e um) anos de idade, foi dispensado, em atitude notoriamente discriminatória.

Traz à colação foto feita em 13/03/2023, ou seja, 14 (catorze) dias antes de sua dispensa, na qual o Gerente Regional Geferson, preposto na audiência de instrução, realizou reunião com Gerentes Gerais de Agências do ES, para apresentação dos resultados 2023, em que fica demonstrado que a Agência Cariacica, gerenciada pelo ora recorrente, possuía excelente desempenho em seu RO - Resultado Operacional (Lucro), atingindo 131,4% sobre o objetivo estipulado pelo banco recorrido, destacando, ainda, homenagem a ele feita na capa de revista interna do Banco pela Diretoria RJ-ES e Gerência Regional, pelo seu brilhante desempenho em 2022 junto à agência de Cariacica, trazendo como prova a imagem da capa de referida publicação.

Apresenta uma lista, indicando que nos últimos anos diversos colegas de trabalho, com idade acima de 50 anos, foram dispensados e substituídos por trabalhadores mais jovens, relacionando os seus nomes e apontando, inclusive, aqueles que os substituíram e a idade de cada substituto.

Transcreve a prova oral que foi produzida, com a finalidade de demonstrar que os depoimentos de suas testemunhas corroboram as suas alegações e que as testemunhas do reclamado nada disseram que pudesse infirmá-las.



Postula, assim, a reforma da sentença, para reconhecer que a sua dispensa foi discriminatória, em razão da idade, e, portanto, o seu desligamento revestiu-se de ilegalidade, determinando sua reintegração ao emprego, com pagamento dos salários vencidos e vincendos, bem como de todos os benefícios previstos na categoria dos bancários a contar da dispensa ilegal, restabelecendo o contrato de trabalho como se não houvesse sido rompido. Requer, ainda, o deferimento da tutela de urgência/evidência para a reintegração imediata ao emprego.

Em sede de contrarrazões, o banco recorrido apenas reproduz o que já havia manifestado em sua contestação, transcrevendo a sentença e afirmando a não caracterização do etarismo.

À análise.

Eis o teor da r. sentença, nesta matéria, *verbis*:

"(...)

ID. 6d1f604 - Pág. 6

2.3 - DA ALEGADA DISPENSA DISCRIMINATÓRIA EM RAZÃO DA IDADE

O reclamante alega que foi contratado pela empresa reclamada em 10 de setembro de 1987, exercendo desde 2005 a função de Gerente de Agência, e dispensado sem justa causa no dia 27 de março de 2023, por discriminação, pois "tem se mostrado uma prática comum do banco reclamado a dispensa de empregados com mais de 50 anos, estando próximos da aposentadoria, ficando claro que a dispensa do autor foi discriminatória". Dessa forma, postula a declaração de nulidade da rescisão do contrato de trabalho e sua reintegração no emprego e o pagamento dos salários do período de afastamento e de todos os benefícios previstos na categoria dos bancários.

Por sua vez, a reclamada nega a dispensa discriminatória em razão da idade e, por conseguinte, sustenta a validade do ato de dispensa do reclamante, propugnando pela improcedência de todos os pleitos formulados pelo obreiro.

Entretanto, não assiste razão ao reclamante, eis que não restou comprovada a alegada dispensa discriminatória por idade avançada.

A dispensa discriminatória está prevista na Lei nº 9.029/1995, que dispõe em seu artigo primeiro que:

"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".

Contudo, conforme demonstram as provas produzidas nos autos, permanecem trabalhando na instituição financeira demandada diversos empregados que exercem o cargo de Gerente Geral com idade superior a cinquenta anos, inclusive aquele que foi transferido para a

Assinado eletronicamente por: CLAUDIO ARMANDO COUCE DE MENEZES - 27/11/2024 18:32:52 - 6d1f604

<https://pje.trt17.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=24101114385655600000021953257>

Número do processo: 0000567-23.2023.5.17.0003

Número do documento: 24101114385655600000021953257



agência de Cariacica, em virtude da dispensa do reclamante, o que põe à calva a alegação do reclamante de que o banco reclamado promove discriminação por idade.

Além disso, restou evidenciado que a agência comandada pelo reclamante estava com desempenho abaixo do esperado (tendo obtido melhoras significativas com o novo gerente), o que evidencia que, na verdade, a dispensa do reclamante se deu em razão do mau desempenho de sua gestão.

Nesse contexto fático-jurídico, concluo que por não configurada a dispensa do reclamante como tendo caráter discriminatório em razão da idade e, levando em conta que não havia nenhum óbice ao exercício, pela empresa, do direito potestativo de rescindir unilateralmente o contrato de trabalho do reclamante, indefiro o pedido de reintegração no emprego e de pagamento dos salários do período de afastamento, porquanto não configurada a prática de nenhum ato ilícito por parte da empresa demandada ou algum de seus prepostos capaz de acarretar dano extrapatrimonial ao reclamante.

Sendo assim, indefiro o pedido albergado na alínea "c" do rol dos pedidos.

(...)."

Vê-se que a sentença baseou-se em dois fundamentos para indeferir o pedido do ora recorrente, descaracterizando a prática do etarismo pelo banco recorrido: **primeiro**, afirmando que o banco mantém inúmeros empregados com mais de 50 anos trabalhando; **segundo**, concluindo que a dispensa do reclamante se deu em razão do mau desempenho de sua gestão como gerente geral da Agência Cariacica.

ID. 6d1f604 - Pág. 7

Contudo, antes da análise da situação fática que envolve a causa, a prova produzida e os fundamentos que levaram à sentença que o autor-recorrente pretende rever, passo a apreciar o arcabouço legal que reveste a matéria em debate - dispensa discriminatória por idade.

Início com a Lei 9.029/95, que assim determina, em art. 1º:

*Art. 1º Fica proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso a relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar **ou idade**, ressalvadas, neste caso, as hipóteses de proteção ao menor previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal.*

A idade é mencionada expressamente no texto legal mas, dúvidas não há de que tal rol não é taxativo, mas meramente exemplificativo, em consonância com entendimento já pacificado no C. TST., inclusive com a edição da Súmula nº 443.



As sanções para referidas condutas e a proteção ao trabalhador vítima dessas práticas estão inseridas nos artigos 3º e 4º, do referido diploma, *verbis*:

Art. 3º Sem prejuízo do prescrito no artigo anterior, as infrações do disposto nesta lei são passíveis das seguintes cominações:

I - multa administrativa de dez vezes o valor do maior salário pago pelo empregador, elevado em cinquenta por cento em caso de reincidência;

II - proibição de obter empréstimo ou financiamento junto a instituições financeiras oficiais.

Art. 4º O rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, nos moldes desta lei, faculta ao empregado optar entre:

I - a readmissão com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente, acrescidas dos juros legais;

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

Portanto, caracterizada a dispensa discriminatória do obreiro, é assegurada por lei tanto a sua reintegração ao serviço quanto o recebimento de indenização, como forma de reprimir o abuso de direito do empregador.

E por que há que se proteger e lançar um olhar diferente para as relações de trabalho que envolvem trabalhadores idosos?

ID. 6d1f604 - Pág. 8

O IBGE tem noticiado que a estrutura etária da população brasileira demonstra envelhecimento em face da representatividade do ciclo de vida das pessoas idosas e com aumento da expectativa de vida no Brasil. De acordo com o IBGE, a população idosa brasileira, ou seja, pessoas com 60 anos ou mais, é de 32.113.490, o que representa 15,8% da população total do país (<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/pt/agencia-home.html>).

Em matéria denominada "**Etarismo: 86% das pessoas com mais de 60 anos sofrem preconceito no trabalho**" publicada no Correio Braziliense em 01/04/24, aborda-se como o cenário de empregabilidade já está afetando também trabalhadores na faixa dos 50 anos, 70% das empresas contratam muito pouco ou nenhum profissional nesta faixa etária. "Segundo levantamento da



pesquisa "Etarismo e Inclusão 2023", da consultoria de recrutamento e inovação Robert Half, 70% das empresas contratam muito pouco ou nenhum profissional com mais de 50 anos, público que representa apenas 5% da força de trabalho das empresas brasileiras, evidenciando a prevalência do etarismo nos processos de recrutamento e desenvolvimento profissional." ([https://www.correiobraziliense.com.br/economia/2024/05/6848856-etarismo-86-das-pessoas-com-mais-de-60-anos-sofrem-preconceito-no-trabalho.html#:~:text=De%20acordo%20com%20dados%20do%20Instituto%20Brasileiro%20de%20Geografia%20e,na%20mesma%20propor%C3%A7%C3%A3o%20\(25%25\)](https://www.correiobraziliense.com.br/economia/2024/05/6848856-etarismo-86-das-pessoas-com-mais-de-60-anos-sofrem-preconceito-no-trabalho.html#:~:text=De%20acordo%20com%20dados%20do%20Instituto%20Brasileiro%20de%20Geografia%20e,na%20mesma%20propor%C3%A7%C3%A3o%20(25%25)))

De acordo com dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), as pessoas acima dos 50 anos representam mais de 25% da população e 22% da força de trabalho no Brasil. Porém, apenas 5,6% das empresas afirmaram ter contratado profissionais nessa faixa etária na mesma proporção (25%).

Extrai-se do sítio eletrônico, <https://sindieletrorg.org.br/posts/a-discriminacao-por-idade-na-contratacao-e-dispensa-de-empregados>, que, segundo pesquisa do Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos (Dieese), em 2021, dos 210 milhões de brasileiros, 37,7 milhões são pessoas idosas (com 60 anos ou mais), sendo que dessa população, 18,5% ainda trabalham e 75% contribuem para a renda de onde moram. Em 2030, de acordo com dados do Ministério da Saúde, o Brasil terá a quinta população mais idosa do mundo e, pelos dados divulgados pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), metade da força de trabalho do Brasil terá mais de 50 anos até 2040, contudo, há triste estatística comprovando a crescente discriminação no País, incluindo o etarismo.

Atento às dificuldades e desigualdades enfrentadas por esta faixa etária, a Organização das Nações Unidas (ONU) instituiu o "Junho Violeta" a fim de alertar para conscientização e combate a atos de violência contra os idosos, um fenômeno mundial, enfrentado também pelos idosos em território nacional, que sofrem com a exclusão no mercado de trabalho formal, como veicula a

ID. 6d1f604 - Pág. 9

matéria publicada, em 27/06/2024, no site do Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania, a qual transcrevo:

"JUNHO VIOLETA

Entenda como o etarismo contribui para a exclusão de pessoas idosas do mercado de trabalho formal

Número recorde de informalidade no Brasil dá a dimensão da dificuldade enfrentada por essa população diante do preconceito etário

Assinado eletronicamente por: CLAUDIO ARMANDO COUCE DE MENEZES - 27/11/2024 18:32:52 - 6d1f604

<https://pje.trt17.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=2410111438565560000021953257>

Número do processo: 0000567-23.2023.5.17.0003

Número do documento: 2410111438565560000021953257



O cenário atual do mercado de trabalho para idosos no Brasil revela uma tendência crescente que merece atenção e políticas específicas. Conforme dados do Observatório dos Direitos Humanos (ObservaDH), com base na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pnad), em 2022, o país registrou um recorde de 4 milhões de pessoas idosas trabalhando na informalidade.

Este número representa um aumento de 4,9% em relação ao mesmo período do ano passado e um crescimento significativo de 36,6% desde o início da pandemia, no segundo trimestre de 2020. A informalidade atinge pessoas idosas que perderam empregos formais, nunca tiveram carteira assinada, ou se aposentaram e retornaram ao mercado de trabalho para complementar a renda.

Em alusão ao Junho Violeta, o Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania joga luz sobre a questão pela perspectiva do etarismo, que é um dos principais preconceitos que dificultam o acesso dessa população ao mercado de trabalho formal. O aumento na informalidade entre os trabalhadores mais velhos também pode ser atribuído a crise econômica causada pela pandemia de Covid-19, que levou muitas pessoas a garantirem renda na informalidade.

Na avaliação do coordenador-geral de Direitos Humanos e Empresas do ministério, Luiz Gustavo Lo-Buono, esse preconceito contra pessoas, com base na idade, remonta a construção histórica do modelo de trabalho. "Essa discriminação tem origens múltiplas, incluindo a construção de estereótipos, a estrutura social desigual do país e a lógica capitalista das empresas, que priorizam lucro e produtividade", observou. "Esses três elementos compõem um pouco dessa visão mais geral sobre discriminação, ambiente de trabalho e informalidade de alguns grupos e são cruciais para entender esse movimento", acrescentou."

Sensíveis ao tema, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) e o Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), em conjunto, lançaram em setembro/24 o "Protocolo para Atuação e Julgamento com Perspectiva Antidiscriminatória, Interseccional e Inclusiva", com fim de dar visibilidade aos impactos decorrentes da intersecção entre as categorias gênero, sexualidade, raça, etnia, deficiência e etária que visam orientar julgamentos antidiscriminatórios, também em consonância com o Programa de Equidade de Raça, Gênero e Diversidade (Resolução CSJT n° 368/2023).

Extraem-se do citado Protocolo alguns trechos informativos essenciais para o presente julgamento, a seguir transcritos:

"A discriminação em razão da idade ocorre com mais frequência com pessoas que têm mais de 60 anos, mas pode ocorrer, também, com pessoas mais novas, quando comparadas com outras gerações de pessoas ou em relação ao contexto em que estão inseridas, podendo revelar circunstâncias de maior violência/agressão, quando agregados outros marcadores sociais para a discriminação (identidade de gênero, raça, etnia, PcD, sexualidade etc.)." (p. 167/grifei)

ID. 6d1f604 - Pág. 10

"O objetivo definido no Relatório Mundial do Idadismo - combater o preconceito e a discriminação em razão da idade - e o envelhecimento da população brasileira, faz-se necessário que o Brasil também cumpra esse propósito, sobretudo porque, de acordo com

Assinado eletronicamente por: CLAUDIO ARMANDO COUCE DE MENEZES - 27/11/2024 18:32:52 - 6d1f604

<https://pje.trt17.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=24101114385655600000021953257>

Número do processo: 0000567-23.2023.5.17.0003

Número do documento: 24101114385655600000021953257



a CFRB88 e o Estatuto da Pessoa Idosa (EPID - Lei nº 10.741/2003), o Estado e a sociedade têm o dever de garantir os direitos fundamentais das pessoas idosas" (p. 169)".

"No âmbito da Justiça Laboral, têm-se como exemplos de etarismo:

- a) Empresa do setor de energia que publica anúncio de emprego com restrição de faixa etária;
- b) Trabalhador(a) coagido(a) a aderir a plano de demissão voluntária em decorrência da idade;
- c) Dispensa de empregado(a) com muitos anos de tempo de serviço, seguida de contratação de funcionário mais jovem, colocado na mesma função;
- d) Estabilidade pré-aposentadoria (prevista no contrato de trabalho, no regulamento da empresa, na convenção ou no acordo coletivo) prejudicada em razão da dispensa imotivada do(a) trabalhador(a).

Esses exemplos violam os arts. 26 e 27 do EPID. A vedação à discriminação contra a pessoa idosa - o idadismo ou etarismo - está prevista nos arts. 4º e 27 do EPID.

O etarismo é, inclusive, tipificado como crime no EPID (Lei nº 10.741/2003 - Título VI, Capítulo II, arts. 95 a 108), que estabelece, também, meios para proteger a pessoa idosa contra possíveis abusos, prevenindo-lhe direitos e definindo garantias à sua dignidade". (p. 169/170)

"A atuação jurisdicional na perspectiva antidiscriminatória, interseccional e inclusiva parte das premissas de igualdade, solidariedade e não discriminação, objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, da dignidade da pessoa humana, que constitui um dos seus fundamentos, e do acesso à justiça, compreendido como o acesso à ordem jurídica justa, enquanto direito ou garantia fundamental, conforme artigos 1º, III, 3º, I e IV, e 5º, XXXV, da Constituição Federal.

Por antidiscriminatória, entende-se uma atuação e julgamento que leve em conta as discriminações históricas contra determinados grupos de pessoas, como mulheres (*cis e trans*), pessoas LGBTQIA+, negras, indígenas, com deficiência e idosas. Já a interseccionalidade diz respeito aos cruzamentos e às relações entre os eixos estruturais de opressão, como o sexismo, o racismo, a cisheteronormatividade, capacitismo e o etarismo." (p. 177)

O Protocolo também orienta que, na atuação e no julgamento, sejam observados como dispositivos legais nucleares para uma análise sob a perspectiva antidiscriminatória, interseccional e inclusiva da pessoa idosa: (p. 191)

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

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

Não se pode olvidar que a Recomendação nº 123/2022 do CNJ sugere aos órgãos do Poder Judiciário brasileiro "a observância dos tratados e convenções internacionais de direitos humanos em vigor no Brasil e a utilização da jurisprudência da Corte Interamericana de Direitos Humanos, a aplicação do controle de convencionalidade das leis internas".



E, sobre o tema, o mais relevante documento internacional concernente ao trabalho da pessoa idosa é a Recomendação nº 162 da OIT, de 1980, a qual pugna pela melhoria das constituições, das legislações ordinárias e das políticas públicas para o seguimento da pessoa idosa e orienta aos Estados e, por óbvio, às empresas pela função social que ocupam, que envidem todos os esforços para viabilizar a manutenção, o ingresso ou o reingresso das pessoas idosas aos postos de trabalho, e o banco recorrido caminha em sentido justamente oposto.

Feita esta abordagem, retomo aos fundamentos adotados pela sentença para indeferir o pedido do ora recorrente, - o banco mantém inúmeros empregados com mais de 50 anos trabalhando; - a dispensa do reclamante se deu em razão do mau desempenho de sua gestão como gerente geral da Agência Cariacica para confrontá-los com a prova produzida.

Penso que não se extraem os elementos probatórios apontados na sentença, ao contrário, a prova produzida autoriza a conclusão em sentido oposto.

Com efeito, a testemunha arrolada pelo reclamante, Mario Caetano de Souza Neto, ao ser questionada se "sabe dizer se nos últimos anos, em função da ascensão do ----, ter adquirido o ----, houve uma política de dispensar todos os funcionários que estavam chegando próximo à aposentadoria? O senhor tem conhecimento disso?", respondeu que "Eu posso te dizer, não sei se é política, mas eu tenho visto acontecer recorrente. Funcionários mais antigos, quando chegam na parte de aproximadamente 50 anos, eles são dispensados." E mais: ao ser perguntando se poderia citar alguns exemplos de empregados com mais de 50 anos que tenham sido dispensados, respondeu que "Eu posso citar, além do meu exemplo, claro, o ----, eu posso citar o ----, eu posso citar a ----, eu posso citar a ----, tem vários outros, mas que agora não me recordo."

Ademais, a testemunha também afirma que eram feitas "piadas" quanto à idade do recorrente, inclusive presenciou o autor ser, pejorativamente, chamado de "cabeça branca", com o intuito de sugerir que ele estava na hora de se aposentar.

As testemunhas do banco recorrido disseram que há vários empregados no banco com mais de 50 anos de idade, informando que o substituto do autor, após a dispensa deste, Sr. ---, também teria mais de 50 anos de idade.

Contudo, compulsando os autos, verifico que o Sr. ----, empregado que assumiu o cargo de Gerente Geral após a dispensa do reclamante, também foi dispensado recentemente, logo após a audiência em que as testemunhas prestaram depoimento,



conforme comprova o documento de ID. da1732f.

ID. 6d1f604 - Pág. 12

Ainda há relevante fato: **embora o recorrente tenha apresentado na inicial e nas razões recursais ampla lista com nomes de empregados com mais de 50 anos que foram dispensados e substituídos por outros empregados bem mais jovens, o banco não trouxe uma linha sequer em sua defesa ou em suas contrarrazões, com a finalidade de rechazar especificamente tão relevante prova.**

Não bastasse, quanto ao segundo fundamento da sentença, mau desempenho da gestão do recorrente como gerente geral da Agência Cariacica, os depoimentos das testemunhas arroladas pelo reclamado se mostram contraditórios, pois afirmam que a agência de Cariacica, onde o reclamante atuou como Gerente Geral nos últimos 4 (anos) anos de seu contrato de trabalho (2019 a 2023), sempre foi uma agência de destaque na Grande Vitória, mas, ao mesmo tempo, dizem que, no período da gestão do autor, a agência não batia as metas.

A testemunha do banco recorrido, -----, embora tenha afirmado que a agência de Cariacica não batia metas, quando perguntada se a agência esteve em primeiro lugar no período que o autor atuou como Gerente Geral, respondeu que não se recordava.

Por outro lado, a prova produzida pelo recorrente não deixa dúvidas da qualidade e competência do trabalho executado e reconhecido pelo banco recorrido.

Como prova irrefutável, traz aos autos a capa da revista ELITE, produzida pelo banco recorrido (Gerência RJ/ES), edição de abril de 2022, que se encontra à fl. 25 das razões recursais, exibindo o nome e a foto do recorrente e destacando que "PROATIVIDADE E COMPROMETIMENTO SÃO AS BASES DESSE PROFISSIONAL", lançando ao leitor da revista uma pergunta desafiadora: "QUEM É ESSE FENÔMENO?"

Como pode um empregado ser considerado por seu empregador proativo, comprometido, fenômeno e, poucos meses depois, ser despedido sem justa causa? Como pode ser acolhida a tese do banco recorrido de que esse empregado tão exemplar, alvo de homenagem importante, capa de publicação do banco, circulante no ES e RJ, foi dispensado por mau desempenho de sua gestão como gerente geral da Agência Cariacica?

Não restam dúvidas, pois, que toda a prova é favorável ao empregado



e que a dispensa foi perpetrada de forma discriminatória em função de sua idade, contrária aos princípios fundamentais da Constituição Federal, como o da igualdade, da dignidade da pessoa humana, da liberdade de trabalho, dentre outros.

ID. 6d1f604 - Pág. 13

A dispensa ocorreu de forma abusiva e arbitrária, sendo necessária a pronta intervenção desta Especializada para reparar a ilicitude.

Conquanto a ré alegue simplesmente que a dispensa ocorreu nos termos da mais estrita legalidade, restou comprovada a conduta discriminatória, que já poderia ser até presumida, considerando-se a prática da reclamada e todos os preconceitos que são frequentemente encontrados quando a matéria diz respeito a idade/etarismo.

Ademais, a reclamada sequer se dispôs a esclarecer o contexto em que se deu a dispensa do ex-trabalhador, limitando-se a dizer que exerceu direito potestativo e que este se encontrava apto, conforme ASO demissional.

In casu, a reclamada não tece uma crítica sequer à atuação profissional do obreiro, nem há menção a qualquer advertência, evidenciando o caráter meramente discriminatório da dispensa, embora tenha erroneamente e inovadoramente constado como fundamento para a improcedência na sentença do Juízo de piso o "mau desempenho" do ora recorrente.

Segundo interpretação sistemática da Constituição Federal, tomando-se por base o valor social do trabalho, da empresa, do contrato, a boa-fé objetiva, os princípios da proteção da relação empregatícia, da busca do pleno emprego, não há mais direito potestativo, que nada mais é do que uma criação teórica do Estado Liberal em que o patrimônio valia mais que a pessoa. Atualmente, o epicentro do Ordenamento Jurídico é a Dignidade da Pessoa Humana e não o patrimônio ou a liberdade contratual.

Destaque-se que a dispensa discriminatória é um ato ilícito da mais grave monta, por violar princípios basilares de ordem constitucional, como a dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho, isonomia e a não discriminação.

Vale citar LELLIS, Lelio Maximino. Por uma atuação eficaz do Estado



contra o etarismo laboral. Revista de Informação Legislativa: RIL, Brasília, DF, v. 60, n. 239, p. 39-63, jul./set. 2023. Disponível em: https://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/60/239/ril_v60_n239_p39, *in verbis*:

"(...) Embora a consciência da necessidade de proteção do trabalhador esteja, em certa medida, na própria origem da noção de dignidade humana, a sua defesa e o amparo laboral do indivíduo têm gerado avanços com celeridade muito inferior ao desejável. De acordo com dados estatísticos, a exemplo do que acontece em outros países, há significativa discriminação fundada na idade para acesso, promoção e permanência no trabalho, em prejuízo dos cidadãos com mais de 50 anos - é o denominado etarismo laboral. Esse quadro é agravado pela inexistência de tratado internacional ou lei nacional que proteja de maneira profunda, específica e sistêmica o trabalhador contra essa espécie de discriminação. Ao firmar a "dignidade da pessoa humana" (art. 1º, III) como um dos fundamentos do Estado democrático, a CRFB requer a efetivação da igualdade de

ID. 6d1f604 - Pág. 14

oportunidades, inclusive no âmbito laboral, conforme os objetivos basilares da construção de uma "sociedade livre, justa e solidária", da erradicação da pobreza e marginalização, redução "das desigualdades sociais" e promoção do "bem de todos, sem preconceitos" - como o baseado na idade (art. 3º, I, III e IV), vedando a discriminação etária no contexto do trabalho (art. 7º, XXX). (...)"

Em sua obra "A Velhice", alerta Simone de Beauvoir, que ***"A economia é baseada no lucro; é a este, na prática, a que toda a civilização está subordinada: O material humano interessa enquanto produz. Depois, é jogado fora. "Num mundo em mutação, em que as máquinas têm vida muito curta, não é necessário que os homens sirvam durante um tempo demasiadamente longo. Tudo que ultrapassa 55 anos deve ser descartado como refugo"***, mencionando a autora fala do doutor Leach, antropólogo de Cambridge, em um congresso havido nos idos de dezembro de 1968, e prossegue Beauvoir: ***"A exploração dos trabalhadores, e a atomização da sociedade, é a miséria de uma cultura reservada a um mandarinato que conduzem a essas velhices desumanizadas. Elas mostram que é preciso retomar tudo, desde o início. É por isso que a questão passa tão cuidadosamente em silêncio; é por isso que urge quebrar este silêncio"*** (2ª ed., 2018 p.11 e 12).

Portanto, não há como se chancelar esta visão equivocada da ré de que o mercado de trabalho deva descartar com a frieza de quem só vê a força física e a juventude como sinônimos de eficiência.

Esse fenômeno, conhecido como **etarismo**, não é uma realidade distante. Milhares de profissionais, ao alcançarem os 50 anos, são dispensados de seus empregos sem justa causa, vítimas de uma discriminação sutil, mas poderosa. A experiência, que deveria ser um diferencial, é vista como um peso, e esses trabalhadores são substituídos por jovens, como se a juventude fosse o único



critério para a competência. Essa prática não só viola os direitos fundamentais dos trabalhadores, mas também empobrece as empresas e a sociedade como um todo, que perdem o acesso à experiência inestimável e à sabedoria que os anos trazem.

Em um mundo onde a expectativa de vida aumenta e a população envelhece, a exclusão dos mais velhos do mercado de trabalho é mais do que um equívoco; é uma injustiça que mina o progresso coletivo. Precisamos urgentemente revisitar nossos valores e entender que o verdadeiro sucesso pessoal, profissional e empresarial não está apenas na força do vigor físico, mas na soma da experiência e do conhecimento que o tempo nos oferece.

Concluir o ciclo produtivo de alguém apenas por causa da idade é uma miopia que impede o florescimento de empresas inovadoras e sustentáveis. O futuro do trabalho não pode ser pensado sem incluir os mais velhos, cuja experiência não apenas fortalece os pilares de uma empresa, mas também inspira as novas gerações. Descartar os idosos é não compreender que são eles, muitas vezes, os fiadores do verdadeiro progresso.

ID. 6d1f604 - Pág. 15

Portanto, para construir um mercado de trabalho mais justo e eficiente, é imprescindível que as empresas olhem para os profissionais acima dos 50 anos como peças essenciais do quebra-cabeça. Eles não são descartáveis; são o alicerce sobre o qual podemos edificar um futuro mais inclusivo e próspero.

No presente caso, em sentido totalmente oposto ao que busca a legislação, as políticas internas e externas, a prova produzida nos autos indica claramente que o banco recorrido possui como prática dispensar empregados após os 50 anos de idade, substituindoos por outros mais jovens e mais baratos, atingido por essa prática o ora recorrente, dispensado sem justa causa após 35 anos de serviço exclusivo prestado ao banco recorrido, aos 51 anos de idade.

Nesse sentido, caminha a jurisprudência do Superior Egrégio Trabalhista, considerando abusiva a despedida que envolva o fator etário para efeitos de desligamento do empregado. Vejamos os seguintes julgados:

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

Assinado eletronicamente por: CLAUDIO ARMANDO COUCE DE MENEZES - 27/11/2024 18:32:52 - 6d1f604
<https://pje.trt17.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=24101114385655600000021953257>
Número do processo: 0000567-23.2023.5.17.0003
Número do documento: 24101114385655600000021953257



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)

I - AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA SOB A ÉGIDE DA LEI 13.467/2017. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA EM RAZÃO DO CRITÉRIO "IDADE". COMPROVAÇÃO. INAPLICABILIDADE DO ÓBICE DA SÚMULA 126 DO TST. Ficou demonstrado o desacerto da decisão monocrática que negou provimento ao agravo de instrumento. Agravo provido para conhecer e prover o agravo de instrumento, determinando o processamento do recurso de revista, no particular. II - AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA SOB A ÉGIDE DA LEI 13.467/2017. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA EM RAZÃO DO CRITÉRIO "IDADE". COMPROVAÇÃO. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA . O entendimento consignado no acórdão regional apresenta-se em dissonância do desta Corte firmado no sentido de reconhecer a dispensa discriminatória de empregados aposentados ou que reunissem condições para requerer aposentadoria, pois fundamentada no critério "idade", circunstância apta a demonstrar o indicador de transcendência política, nos termos do art. 896-A, § 1º, II, da CLT. AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA SOB A ÉGIDE DA LEI 13.467/2017. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA EM RAZÃO DO CRITÉRIO "IDADE". COMPROVAÇÃO. Agravo de instrumento provido ante possível violação dos artigos 1º, caput, da Lei 9.029/1995 e 187 do CC. III RECURSO DE REVISTA SOB A ÉGIDE DA LEI 13.467/2017. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA EM RAZÃO DO CRITÉRIO "IDADE". COMPROVAÇÃO. REQUISITOS DO ART. 896, § 1º-A, DA CLT, ATENDIDOS. Extraí-se do acórdão regional que "foram anexados aos referidos autos diversas cartas de dispensa [...] donde se destaca que os empregados dispensados possuíam muito tempo de serviço" e que tal documento "demonstra que a reclamada, diante da suposta necessidade de redução do quadro de empregados, adotou como

ID. 6d1f604 - Pág. 16

critério para escolha aqueles com maior tempo de serviço, tratando-se de critério calçado no fato de tais empregados se encontrarem aposentados ou elegíveis à aposentadoria, [...]" . Entretanto, o Tribunal a quo concluiu que "a opção feita pela empresa no sentido de dispensar os empregados com maior tempo de serviço, porque aposentados ou elegíveis à aposentadoria, não configura, por si só, dispensa discriminatória" . A jurisprudência desta Corte Superior, em casos análogos, tem considerado discriminatório o uso do critério do tempo de serviço (ou contribuição) e a condição de aposentado ou de elegibilidade à aposentadoria proporcional ou integral pela Previdência Social para dispensa de empregados, pois é fator necessariamente vinculado à idade do empregado, que somente pode exercer o benefício após determinada idade e tempo de contribuição. Precedentes da SBDI-1 e de Turmas do TST. À luz do entendimento pacífico desta Corte acerca da matéria, a dispensa do autor deve ser considerada discriminatória e, portanto, enseja o pagamento de indenização por danos morais. O acórdão recorrido incide em violação dos artigos 1º, caput, da Lei 9.029/1995 e 187 do CC. Recurso de revista conhecido e provido. (TST - RR: 00004171420165050038, Relator: Augusto Cesar Leite De Carvalho, Data de Julgamento: 15/03/2023, 6ª Turma, Data de Publicação: 17/03 /2023)

AGRAVO INTERNO EM RECURSO DE REVISTA COM AGRAVO. INTERPOSIÇÃO NA VIGÊNCIA DA LEI N.º 13.467/2017. TRANSCENDÊNCIA RECONHECIDA. MATÉRIA OBJETO DO RECURSO DE REVISTA . DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. CONFIGURAÇÃO. CRITÉRIO APOSENTADORIA



VINCULADA À IDADE. Cotejando o teor da decisão agravada com o pedido de reforma, o que se verifica é que a controvérsia foi dirimida em sintonia com a jurisprudência do TST. Sobre o debate, a SBDI-1 desta Corte já fixou o entendimento de que a demissão decorrente da aposentadoria ou do preenchimento dos requisitos para tal está diretamente relacionada ao critério idade, sendo, portanto, discriminatória. Correta a decisão agravada que deu provimento ao Recurso de Revista da parte autora. Agravo conhecido e não provido. (TST - Ag-ARR: 00218298520165040019, Relator: Luiz Jose Dezena Da Silva, Data de Julgamento: 26/06/2024, 1ª Turma, Data de Publicação: 01/07 /2024)

Dessa forma, merece ser dado provimento parcial ao apelo, para, reconhecida a natureza discriminatória da dispensa em razão da idade, determinar a nulidade da dispensa e a reintegração do autor, nos termos vindicados na alínea "c", dos pedidos iniciais, devendo os valores pagos a título rescisório ser devidamente deduzidos, conforme TRCT sob ID. 5ff48c3.

2.2.2. DOENÇA OCUPACIONAL. EMPREGADO DISPENSADO DOENTE. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA.

O reclamante, ora recorrente, também não se conforma com a sentença que, com base na prova pericial, não reconheceu onexo causal ou concausal da moléstia de que é portador com a atividade exercida no reclamado (gerente-geral).

Em seu apelo, o recorrente diz que foi admitido pelo reclamado em pleno gozo de sua saúde, no entanto, no momento de sua dispensa, encontrava-se doente, aduzindo ter adquirido doença ocupacional e reduzido sua capacidade laboral em razão das condições de trabalho que lhe foram impostas, motivo pelo qual requer a reintegração ao emprego, com pagamento de salários vencidos e vincendos, conforme requerido em sua petição inicial.

ID. 6d1f604 - Pág. 17

Noticia que, durante mais de 35 (trinta e cinco) anos, trabalhou com enorme volume de trabalho, metas e cobranças abusivas, o que corroe a sua saúde psíquica e que, em meados de 2018, começou a apresentar quadro de Transtorno Depressivo e Ansiedade relacionados à Síndrome de Burnout (CID Z73), em decorrência do labor exercido no reclamado.

Destaca que todos os profissionais que o consultaram relacionaram seu quadro de saúde com circunstâncias do trabalho, não tendo suas queixas surgido apenas após a sua dispensa, mas, pelo menos, 5 (cinco) anos antes e que o banco, ora recorrido, tinha total conhecimento de



que possuía quadro de adoecimento psiquiátrico desde 2018, tanto que lhe providenciou apoio psicológico de 2019 a 2020.

Pontua que, apesar das reiteradas orientações médicas para que se afastasse do trabalho, o seu temor de ser demitido o manteve no exercício de suas atividades e que, ao contrário do que conclui o i. Perito do Juízo, não eram os conflitos interpessoais que ensejavam o seu adoecimento, mas sim o excesso de trabalho que desencadeou a sua doença mental, ocasionando a preocupação de seus familiares com seu bem-estar.

Salienta que as provas trazidas aos autos demonstram que se encontrava doente no momento de sua dispensa e que sua doença é de índole ocupacional, buscando tratamento de suas patologias psiquiátricas, a fim de manter a prestação de serviços junto ao réu.

Assim, com esses argumentos em síntese, requer *"a reforma da sentença para reconhecer que foi desligado doente, de forma que sua dispensa se revestiu de ilegalidade, devendo ser determinada a sua imediata reintegração ao emprego com pagamento dos salários vencidos e vincendos, bem como de todos os benefícios previstos na categoria dos bancários (anexadas) a contar da dispensa ilegal, restabelecendo o contrato de trabalho como se não houvesse sido rompido, e, uma vez apurado o nexa causal e a natureza ocupacional da doença, seja respeitada a estabilidade de 12 meses após reassumir suas funções"*. Requer ainda *"seja o banco compelido a encaminhar o autor ao INSS, com a emissão de CAT (uma vez apurada a doença ocupacional), uma vez que diante dos documentos acostados encontra-se incapacitado a exercer as atividades laborativas."*

Vejamos.

A sentença indeferiu a pretensão obreira, pelos seguintes fundamentos:

" 2.2 - DA ALEGADA DOENÇA OCUPACIONAL - DA NULIDADE DA DISPENSA E DA REINTEGRAÇÃO NO EMPREGO E SEUS CONSECUTÁRIOS - DA INDENIZAÇÃO POR DANOS MATERIAIS E MORAIS

ID. 6d1f604 - Pág. 18

O reclamante postula a reintegração no emprego sob o argumento de que o ato de sua dispensa está eivado de nulidade, tendo em vista que à época se encontrava doente, porquanto padece de *Síndrome de Burnout*, desencadeada em razão das seguintes situações vivenciadas durante a execução do contrato de trabalho:



"O autor fora contratado em 10/09/1987 no pleno gozo de saúde física e psíquica, contudo, durante os anos laborados na reclamada, a forma de trabalho imposta e fatos ocorridos no ambiente de trabalho fez com que o autor desenvolvesse doenças relacionadas ao trabalho.

Conforme laudo anexo, o autor há mais de 2 anos vem apresentando quadro de Esgotamento (CID Z73), Neurastenia (CID F48.0) e Psicose não-orgânica (F29), relacionados a Síndrome de Burnout sofrida pelo autor em decorrência do labor exercido na reclamada.

O autor sempre trabalhou sob absurdo volume de trabalho e pressão, tendo apresentado sintomas de doenças psíquicas graves há mais de 2 anos, sem, contudo, optar pelo afastamento pelo INSS em razão do receio do desligamento, sendo que, toda sua dedicação e abdicção não fora suficiente para que a reclamada considerasse manter o autor no emprego.

O autor teve o desencadeamento das doenças psíquicas em razão da pressão realizada pela reclamada em prol do atingimento de metas, impondo uma pressão além da suportável por qualquer ser humano.

A reclamada editava rankings de comparação entre agências e expunha os funcionários em reuniões virtuais, com ameaças de desligamento, que era o grande medo do autor, que tentou entregar mais de 100% da sua força laboral, contudo, tanta dedicação uma hora reverbera na saúde física do obreiro.

(...)

O obreiro fora contratado em pleno gozo de saúde física e mental, sendo certo que, em decorrência do labor para a reclamada, desenvolveu as r. doenças, que o impossibilitam ao trabalho e a se reinserir no mercado de trabalho.

O autor quando dispensado pelo reclamado estava em tratamento psiquiátrico, e continua até hoje, e sua doença tem relação com o trabalho."

Por sua vez, a reclamada nega a dispensa a dispensa discriminatória do reclamante ou que ele estava doente à época da dispensa, afirmando que ele estava apto ao labor. Desse modo, sustenta a validade do ato de dispensa do reclamante e refuta todas as pretensões por ele formuladas.

A Lei nº 8.213/91 dispõe que se considera: **acidente do trabalho**, as entidades mórbidas que provoquem lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho; **doença profissional**, aquela produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade; e **doença do trabalho**, aquela adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente.

No caso sob análise, o perito médico Paulo César Laranja Leite esclareceu que o reclamante foi diagnosticado com transtorno misto (ansiedade e depressão), negando, todavia, o diagnóstico de síndrome de Burnout. Nesse sentido, o auxiliar da justiça esclareceu que (ID. a429515):

"O Periciando é portador de Transtorno misto (ansiedade e depressão), patologia multifatorial, muito comum na população mundial, decorrente de predisposição individual, genético e dificuldades de ajuste com os problemas cotidianos. Síndrome de Burnout não configurada.

Iniciou labor na Reclamada em 1987, quando tinha 16 anos de idade, recebendo promoções consecutivas até chegar a Gerência Geral.



Toda empresa possui metas a serem cumpridas e o cargo de Gerente Geral é de muita responsabilidade.

Trabalhou na Empresa sem apresentar qualquer relato de problemas psiquiátricos até 2018, isto é, 31 anos de labor sem apresentar a patologia alegada.

Quando o nexo de causa e efeito ocorre, no ambiente laboral, o aparecimento de doença ocupacional é imediato.

Relatos frequentes de problemas no convívio familiar, onde existia conflitos entre filha e a esposa, além do sentimento de culpa por dedicação exacerbada ao labor em detrimento à família.

Conflitos pessoais, conjugais e familiares são os fatores predisponentes mais importantes para fator gerador da patologia alegada.

Toda vida laboral na Reclamada, conhecendo muito bem suas tarefas e suas responsabilidades inerentes ao cargo de gerente.

Ausência de Incapacidade ou Perda de Capacidade Laborativa tanto na demissão como atualmente.

Não configurada Doença Ocupacional ou do Trabalho.

Não apresentou incapacidade laborativa durante seu contrato de trabalho, devido a patologia alegada, fato que, por si só, afasta configuração de Doença Ocupacional, no conceito legal."

Assim, restou demonstrado pela prova pericial que, diversamente do que consta na petição inicial, o reclamante não padece da Síndrome de Burnout decorrente de situações de estresse no ambiente de trabalho, não configurando o alegado acidente de trabalho por equiparação (doença ocupacional).

É bem de ver, ainda, que o perito esclareceu que a doença psiquiátrica adquirida pelo reclamante (transtorno misto: ansiedade e depressão) *constitui patologia multifatorial, muito comum na população mundial, decorrente de predisposição individual, genético e dificuldades de ajuste com os problemas cotidianos*, não tendo o perito relacionado as condições de trabalho como um dos fatores desencadeadores da referida patologia, não configurando, assim, a doença como sendo de origem ocupacional. Nesse sentido, o perito esclarece que o reclamante trabalhou na instituição financeira demandada durante trinta e um anos sem apresentar problemas psiquiátricos, salientando, inclusive, que quando o nexo de causa e efeito ocorre no ambiente laboral, o aparecimento de doença ocupacional é imediato, o que não ocorreu no caso sob análise.

Na verdade, conforme se infere da prova pericial, a doença de natureza psiquiátrica que afligiu o reclamante decorre de situações da sua vida particular, com *relatos frequentes de problemas no convívio familiar, onde existia conflitos entre filha e a esposa, além do sentimento de culpa por dedicação exacerbada ao labor em detrimento à família*. Nesse aspecto, o perito psiquiatra esclarece que conflitos pessoais, conjugais e familiares são os fatores predisponentes mais importantes para fator gerador da patologia alegada.

Por derradeiro, o perito psiquiatra Paulo César Laranja Leite foi taxativo: "Não configurada Doença Ocupacional ou do Trabalho".

Anoto, ainda, que a enfermidade mental adquirida pelo reclamante e que estava em tratamento na época da dispensa sem justa causa não suscita estigma ou preconceito, sendo certo, que sequer se pode afirmar que a reclamada tinha conhecimento da patologia, pois sequer houve afastamento do reclamante do trabalho em razão da referida enfermidade, o que esvazia a alegação de dispensa discriminatória. E, não fora isso, cabe salientar que o simples fato de o empregado estar realizando tratamento médico à época da sua dispensa, porém, sem causar incapacidade para o trabalho, não configura a dispensa, por si só, como ato discriminatório.



Em suma: o reclamante não adquiriu doença de origem ocupacional e, por conseguinte, não adquiriu direito à estabilidade provisória no emprego, sendo certo, ainda, que a

ID. 6d1f604 - Pág. 20

dispensa sem justa causa consubstanciou-se em exercício regular do direito de resiliir unilateralmente o contrato de trabalho, não configurando dispensa discriminatória em razão da doença psiquiátrica de origem comum adquirida no curso do contrato de trabalho, de modo que não prospera o pedido de reintegração no emprego e de pagamento dos salários e demais benefícios do período de afastamento. Sendo assim, indefiro os pedidos albergados nas alíneas "a", "b", e "d" do rol dos pedidos."

Ora, o perito afastou a hipótese de acometimento pela síndrome de Burnout do nexo da patologia com o trabalho no banco reclamado, mas em momento algum afirma que o obreiro não se encontrava doente na ocasião da dispensa. Ao contrário: conforme registrado na sentença, a prova pericial reconhece claramente a doença psiquiátrica do trabalhador no ato da dispensa, bem como o tratamento ao qual estava submetido. E mais: considerando o extenso prontuário médico do obreiro trazido à colação na inicial desta ação, sequer se cogita de desconhecimento do banco reclamado acerca da patologia alegada.

E o mais importante: o laudo e relatório psiquiátrico emitido em 29/03/2023, apenas 3 dias após a dispensa do recorrente, no período de aviso prévio, pelo médico psiquiatra Renato Itaboraí Pereira, atestando que o trabalhador deverá manter-se afastado do trabalho por 90 dias, comprova, indubitavelmente, a doença do reclamante. Vejamos o teor do referido laudo:

"LAUDO E RELATÓRIO PSIQUIÁTRICO

ATESTO QUE O PACIENTE ADEMIR MELO GONÇALVES FOI EXAMINADO NESTA DATA APRESENTANDO QUADRO DE TRANSTORNO DEPRESSIVO E ANSIEDADE.

PACIENTE FEZ TRATAMENTO PSIQUIÁTRICO COM A DRA CAMILA GUSMÃO TRABACH E COM A DRA. DRA. SONIA LYRA COURA.

PERMANECE EM USO DO ANTIDEPRESSIVO SERTRALINA E O ANSIOLITICO ALPRAZOLAM PORÉM APÓS A SUA DEMISSÃO A TRES DIAS ATRÁS TEVE SEU QUADRO DEPRESSIVO AGRAVADO.

APRESENTA-SE HOJE MUITO DEPRIMIDO, COM CHORO.

RELATA QUE NÃO QUER DEIXAR DE TRABALHAR.

TRABALHA HA 35 ANOS E MEIO NO MESMO BANCO.



RELATA QUE OS PROBLEMAS DE PRESSÃO DO BANCO JÁ VEM CAUSANDO HÁ ANOS MUITOS CONFLITOS NA ÁREA CONJUGAL POR DAR MAIS ATENÇÃO AO BANCO E SER MUITO DEDICADO AO TRABALHO.

AGORA, NA DEMISSÃO, A FAMÍLIA FALA QUE O BANCO O ATRAPALHOU E AGORA O DEMITIU. SIC: "ESTOU SENDO CONDENADO PELA ESPOSA. QUE SEMPRE DEI MUITO MAIS TEMPO AO BANCO ATÉ MESMO FORA DO HORÁRIO E AGORA FUI DEMITIDO".

SEM ALTERAÇÃO DA SENSORPERCEPÇÃO.

PENSAMENTOS DE RUÍNA.

ID. 6d1f604 - Pág. 21

CONDUTA TERAPEÚTICA:

- 1) QUETIAPINA (QUETROS) 25 MG - 01 COMPRIMIDO À NOITE.
- 2) PREGABALINA (DORENE) 75 MG - 01 COMPRIMIDO PELA MANHÃ.
- 3) SERTRALINA (ZOLOFT) 50 MG - 01 COMPRIMIDO DE MANHÃ.
- 4) ALPRAZOLAN (FRONTAL) 2 MG - 01.COMPRIMIDO À NOITE

CONCLUSÃO: DEVIDO A INSTABILIDADE DO QUADRO PSIQUIÁTRICO E AO AUMENTO DOS MEDICAMENTOS PSICOFÁRMACOS O PACIENTE DEVERÁ PERMANECER AFASTADO DE SUAS ATIVIDADES HABITUAIS POR UM PERÍODO DE 90 (NOVENTA) DIAS.

CID 10 32.9

CID 10 41.9"

Ademais, há inúmeros documentos médicos trazidos pelo autor, comprovando que desde 2018 estava com quadro clínico comprometido, fazendo uso de medicamentos controlados e muito fortes. Vejamos o que dizem alguns dos referidos documentos:

"Data: 05/10/2018 10:28:04

Profissional Responsável: CAMILA GUSMAO TRABACH

Acompanhamento:

Paciente relata mudança de agência de banco, trabalha no -----, achou que seria uma boa oportunidade mas o aumento do salário vai servir só para pagar escola, pq hj não paga aqui em Vitória, pq as meninas estudam na Fundação ----- Há 2 meses está no RJ numa agência completamente desestruturada e onde a cobrança é enorme. Nesse meio tempo teve que operar de hemorróidas e a recuperação é mt difícil. Está de atestado pelo INSS por 45 dias.

Voltará dia 06/11.

Esposa está tendo dificuldade de reacionamento com filha e as duas estão no Psiquiatra /Psicólogo. sente tremores, disfunção erétil, insônia, não desacelera em uso de alprazolam 0,5 intermitente.

Assinado eletronicamente por: CLAUDIO ARMANDO COUCE DE MENEZES - 27/11/2024 18:32:52 - 6d1f604

<https://pje.trt17.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=24101114385655600000021953257>

Número do processo: 0000567-23.2023.5.17.0003

Número do documento: 24101114385655600000021953257



Cd: Donarem 150 início gradativo

ESC 10"

"Data: 09/02/2021 17:29:36

Profissional Responsável: CAMILA GUSMAO TRABACH

Acompanhamento:

relata retorno para Vitória, como gerente do ---- de Campo Grande. parte financeira ok. filha e esposa com dificuldade de relacionamento. muitas brigas em casa entre as duas. **não dorme à noite, muito estresse no trabalho, cobranças, mudanças, medo de ser mandado embora. sente-se elétrico, dorme 3h/noite.**

Cd: donarem 150mg 1/3cp noite esc 10"

"Data: 23/03/2021 16:55:33

ID. 6d1f604 - Pág. 22

Profissional Responsável: CAMILA GUSMAO TRABACH

Acompanhamento:

PCTE RELATA ZUMBIDO NO OUVIDO COM DONAREM.

RELATA ESCITALOPRAM TER DEIXADO AGITADO.

EM USO DO ALPRAZOLAM 0,5MG

COMEÇOU A SENTIR PÂNICO DO TRABALHO. SE SENTINDO MT COBRADO.

INICIO SERTRALINA 25MG

MANTENHO ALPRAZOLAM 0,5

AO PSICÓLOGO"

"Data: 11/05/2021 16:41:20

Profissional Responsável: CAMILA GUSMAO TRABACH

Acompanhamento:

relata que fica bem quando os números do banco são favoráveis.

Não está usando a sertralina pq esqueceu.

Insisto na sertralina 25mg manhã

alprazolam 0,5mg noite"

Assinado eletronicamente por: CLAUDIO ARMANDO COUCE DE MENEZES - 27/11/2024 18:32:52 - 6d1f604

<https://pje.trt17.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=24101114385655600000021953257>

Número do processo: 0000567-23.2023.5.17.0003

Número do documento: 24101114385655600000021953257



"Data: 10/08/2021 16:52:48

Profissional Responsável: CAMILA GUSMAO TRABACH

Acompanhamento

relata estar usando sertralina 25mg corretamente, alprazolam 0,5mg noite. **semana muito difícil no banco.** está se sentindo bem com sertralina. esposa e filha sem se falar há 3 meses. aumento sertralina para 50mg receita alprazolam 0,5 noite ao psicólogo"

"Data: 13/04/2022 17:51:35

Profissional Responsável: SONIA LYRA COURA (PSIQUIATRIA)

Acompanhamento:

HOJE HIPOTIMICO PENSAMENTOS COESO POREM COM MUITA TRISTEZA E INSEGURANÇA SEM ALTERAÇÕES DA SENSOPERCEPÇÃO CONTINUA TRABALHANDO SOBRE MUITA PRESSÃO POR CAUSA DO MEDO DA DEMISSÃO."

ID. 6d1f604 - Pág. 23

"Data: 24/08/2022 18:04:33

Profissional Responsável: SONIA LYRA COURA (PSIQUIATRIA)

Acompanhamento:

PACIENTE BOM ESTADO GERAL.

PENSAMENTOS ORGANIZADOS, HIPOTIMICO COM AFETO CONGRUENTE.

SEM ALTERAÇÕES SENSOPERCEPTIVAS MEMORIA DE EVOCÇÃO E FIXAÇÃO MANTIDAS.

TRABALHANDO SOBRE ESTRESSE DE METAS.

ALPRAZOLAN 0,5 MG SOS.

SEGUE COM SERTRALINA 25 MG"

E há muitos outros documentos médicos que comprovam que até às vésperas da dispensa sem justa causa o recorrente estava consultando-se e fazendo acompanhamento com os profissionais da área médica, o que revela, sem qualquer dúvida, que o reclamante estava doente no momento da dispensa. Nesses termos, reputo a reclamada como ciente da situação de enfermidade no momento em que dispensou o empregado.

Assinado eletronicamente por: CLAUDIO ARMANDO COUCE DE MENEZES - 27/11/2024 18:32:52 - 6d1f604
<https://pje.trt17.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=2410111438565560000021953257>
Número do processo: 0000567-23.2023.5.17.0003
Número do documento: 2410111438565560000021953257



Aliás, no TRCT, consta a seguinte ressalva: "**Bancário em tratamento de saúde de CID 10.32.9 e CID 10.41.9, com indicação de afastamento por 90 dias, conforme atestado em anexo.**"

Como alegar que a empresa desconhecia a enfermidade do trabalhador?

Enfim, o laudo pericial atesta que a doença psicológica pode ter inúmeras outras causas, descartando o labor na reclamada, mas atesta que o obreiro está doente, quando afirma que: "*O Periciando é portador de Transtorno misto (ansiedade e depressão), patologia multifatorial, muito comum na população mundial, decorrente de predisposição individual, genético e dificuldades de ajuste com os problemas cotidianos.*"

Embora o magistrado não esteja adstrito à conclusão do laudo, conclusão contrária ao trabalho do *experts* pode ser admitida por meios de prova igualmente técnicos, o que não se observa no presente feito. Todavia, apesar de não demonstrada a configuração de doença ocupacional, indene de dúvidas que o obreiro estava doente no momento da dispensa.

ID. 6d1f604 - Pág. 24

Assim o evidenciam os laudos médicos, no sentido de que o obreiro vinha fazendo uso de medicação para tratamento de ansiedade e depressão desde 2018, sempre relacionando os seus males ao estresse e pressão sofridos no desempenho de suas funções no reclamado.

A despeito disso, sem considerar que o provável tratamento de saúde poderia mostrar-se extremamente custoso ao empregado se desprovido do plano de saúde, procedeu o Banco reclamado à sua demissão, em um ato ilegal, injusto e desumano.

Assim, no caso concreto, foi evidente a discriminação na dispensa do autor, em claro estado de enfermidade, não vingando a tese de que foi idônea a dispensa, pois a análise das provas dos autos evidencia o contrário.

Por mais que o reclamado afirme ter agido por legítimo ato discricionário decorrente do direito potestativo do empregador, a ilicitude restou clara.



Com efeito, não é possível convalidar a dispensa do recorrente, ante à verificação da existência de doença - ocupacional ou não -, pois o seu estado de saúde que, por corolário, estabelece inaptidão para o trabalho, impede a rescisão contratual.

Logo, embora o perito tenha informado que o autor estava apto para o trabalho por ocasião da dispensa, certo é que, naquele momento, encontrava-se doente.

É importante ainda se ter em mente que, nos casos tais, impõe-se a inversão do ônus da prova, com base no princípio da aptidão probatória e na aplicação analógica do art. 6º, VIII, do CDC, cabendo ao empregador comprovar que a dispensa ocorreu em virtude de motivo diverso, ônus do qual não se desincumbiu a contento.

Concluo que, no caso, nos deparamos com uma dispensa discriminatória, contrária a princípios fundamentais da Constituição Federal, como o da igualdade, da dignidade da pessoa humana, da liberdade de trabalho, dentre outros. O trabalhador foi dispensado de forma abusiva e arbitrária, uma vez que dispensado em pleno tratamento e uso de medicação, devendo ter sido encaminhado ao INSS, para perícia, e não ser dispensado sem justa causa, conforme exposto.

Portanto, caracterizada a dispensa discriminatória do reclamante, **por encontrar-se doente no momento da ruptura contratual**, é assegurada por lei a sua reintegração ao serviço, também por esse motivo, como forma de reprimir o abuso de direito do empregador.

ID. 6d1f604 - Pág. 25

Assim, tendo em vista todo o conjunto probatório, concluo que a dispensa é nula, arbitrária, discriminatória e imoral.

Inválido o ato de dispensa, o empregado possui direito à reintegração no emprego, bem como ao pagamento dos salários, como se em efetivo exercício estivesse, desde a dispensa nula até a efetiva reintegração. Também possui direito à reativação do plano de saúde, bem como aos benefícios previstos nas normas coletivas da categoria.

Dou provimento parcial ao apelo, para, constatada a dispensa arbitrária e discriminatória do obreiro, por encontrar-se doente na data da dispensa, declarar a nulidade da rescisão do contrato de trabalho, determinando-se a sua imediata reintegração,



respeitadas a sua atual condição de saúde e as determinações dos profissionais médicos que o acompanham, sendo encaminhado ao INSS, se for o caso, ficando o banco reclamado proibido de dispensar novamente o empregado enquanto permanecer doente, sendo-lhe devidos todos os direitos trabalhistas correspondentes ao período em que ficou afastado do trabalho, após a ruptura do pacto até a efetiva reintegração, assegurando-lhe todas as vantagens que, em sua ausência, tenham sido concedidas à categoria e/ou aos empregados que exercem a mesma função, mormente o restabelecimento do plano de saúde, nos termos requeridos no item "a", do rol de pedidos contidos na inicial, deduzidos possíveis valores já comprovadamente pagos ao reclamante a idêntico título.

2.2.3. TUTELA ANTECIPADA

Como vimos nos tópicos anteriores, o trabalhador requereu a reintegração por dois fundamentos: 1) discriminação em razão da idade; 2) discriminação em razão da doença de que é portador, sendo-lhe reconhecido o direito à reintegração, por ambos os fundamentos, sendo que, no segundo caso, reconheceu-se encontrar-se o trabalhador doente na data da dispensa. Requereu, ainda, seja-lhe deferida a tutela antecipada, para que haja a imediata reintegração.

Dispõe o CPC:

"Art. 536. No cumprimento de sentença que reconheça a exigibilidade de obrigação de fazer ou de não fazer, o juiz poderá, de ofício ou a requerimento, para a efetivação da tutela específica ou a obtenção de tutela pelo resultado prático equivalente, determinar as medidas necessárias à satisfação do exequente."

ID. 6d1f604 - Pág. 26

Quanto aos requisitos da antecipação dos efeitos da tutela, verifica-se que se trata de obrigação de fazer (reintegração do trabalhador). Assim, estão presentes os requisitos do art. 497, parágrafo único e 537 do CPC:

"Art. 497. Na ação que tenha por objeto a prestação de fazer ou de não fazer, o juiz, se procedente o pedido, concederá a tutela específica ou determinará providências que assegurem a obtenção de tutela pelo resultado prático equivalente.



Parágrafo único. Para a concessão da tutela específica destinada a inibir a prática, a reiteração ou a continuação de um ilícito, ou a sua remoção, é irrelevante a demonstração da ocorrência de dano ou da existência de culpa ou dolo.

Art. 537. A multa independe de requerimento da parte e poderá ser aplicada na fase de conhecimento, em tutela provisória ou na sentença, ou na fase de execução, desde que seja suficiente e compatível com a obrigação e que se determine **prazo razoável** para cumprimento do preceito."

Outrossim, nos termos do art. 300 do CPC: "*A tutela de urgência será concedida quando houver elementos que evidenciem a probabilidade do direito e o perigo de dano ou risco ao resultado útil do processo.*"

Trata-se de um valoroso instrumento adotado pela moderna processualística para dividir o ônus do tempo no processo.

A "probabilidade do direito" está demonstrada, eis que, foi determinada a reintegração do trabalhador. Portanto, presentes tais requisitos, é de conceder-se a antecipação da tutela requerida.

Assim, dou parcial provimento, para que, após a publicação deste acórdão, o reclamante seja reintegrado nos termos dos itens 2.2.1. e 2.2.2, sob pena de aplicação de multa de R\$1.000,00 (mil reais) por dia para cada negativa de cumprimento, revertida ao autor, ora recorrente. Fixo o prazo de 10 dias da intimação da decisão (CPC, art. 537) para a comprovação do cumprimento desta decisão, sendo ônus do empregador comunicar o departamento competente para que realize a inclusão em folha de pagamento.

2.2.4. HONORÁRIOS PERICIAIS

Em decisão proferida em sede de sentença, o Juízo "a quo" condenou o reclamante ao pagamento de honorários periciais.

Invocando o art. 790-B da CLT, o reclamante se insurge, pleiteando a exclusão da condenação.

Razão assiste-lhe.



No caso dos autos, o reclamante é beneficiário da justiça gratuita.

Em se tratando de ação ajuizada na vigência da Lei 13.467/17, os honorários periciais eram previstos no caput do artigo 790-B da CLT, que estabelecia:

Art. 790-B. A responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais é da parte sucumbente na pretensão objeto da perícia, ainda que beneficiária da justiça gratuita. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

Ocorre que o "benefício da justiça gratuita" trata-se de instituto processual aplicável a todo e qualquer tipo de processo, instituído no arcabouço jurídico nacional desde 1950, e recepcionado pela Constituição Federal no art. 5º, XXXV e LXXIV.

Dessa forma, a interpretação literal do art. 791-B da CLT (introduzido pela Lei 13.467/2017) colidia não só com a ordem constitucional vigente, mas também com a legislação infraconstitucional atinente ao assunto, o que foi, de forma muito precisa, reconhecido em 20/10/2021 pelo **Supremo Tribunal Federal nos autos da ADI 5766**, ao declarar inconstitucional o art. 790-B, caput, e seu § 4º, da Consolidação das Leis do Trabalho, sepultando, assim, a celeuma estabelecida durante a vigência do referido artigo acerca da responsabilidade pela quitação dos honorários periciais e a exigibilidade do seu pagamento, em cotejo com as disposições mais generosas do CPC/2015, no art. 98, §3º, do CPC.

Assim, no presente caso, em função da decisão exarada nos autos da ADI 5766/STF, retomamos o entendimento no sentido de que, quando a parte sucumbente no objeto da perícia for beneficiária da justiça gratuita, a responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais é da União, nos termos da Súmula 457 do TST, *in verbis*:

HONORÁRIOS PERICIAIS. BENEFICIÁRIO DA JUSTIÇA GRATUITA. RESPONSABILIDADE DA UNIÃO PELO PAGAMENTO. RESOLUÇÃO Nº 66 /2010 DO CSJT. OBSERVÂNCIA. A União é responsável pelo pagamento dos honorários de perito quando a parte sucumbente no objeto da perícia for beneficiária da assistência judiciária gratuita, observado o procedimento disposto nos arts. 1º, 2º e 5º da Resolução n.º 66/2010 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho - CSJT.

Por todo o exposto, **dou provimento ao apelo** para afastar a condenação do autor, beneficiário da justiça gratuita, no pagamento de honorários periciais e determinar que os honorários periciais fixados pela r. sentença sejam arcados pela União Federal, na forma da Resolução 66 /2010, do CSJT e do Provimento TRT.17.ª.SECOR.N.º 01/2005.



2.2.5. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS

ID. 6d1f604 - Pág. 28

Acreditando na inversão da sucumbência, o autor postula seja afastada a sua condenação na verba em destaque. Sucessivamente, pugna pela exclusão da condenação por ser beneficiário da justiça gratuita, ou pela redução do percentual para 5% e suspensão da exigibilidade, com fulcro no art. 791-A, §4º, da CLT, bem como a condenação da recorrida nos honorários advocatícios no percentual de 15% sobre o valor da condenação.

Pois bem.

Considerando que foi reconhecido à parte autora o direito à reintegração, havendo a inversão da sucumbência, não lhe cabe condenação em honorários advocatícios.

Por outro lado, o art. 791-A da CLT é expresso ao prever que os honorários advocatícios podem ser fixados entre 5% e 15%. Considerando a natureza da causa e, especialmente tendo em vista que a reforma trabalhista tornou possível a condenação do autor em honorários advocatícios, inegável o aumento no grau de zelo profissional de seu procurador, assim sendo, reputo devido pela parte ré o percentual de 15% a título de honorários advocatícios (em favor do patrono do autor).

Dou provimento para condenar em honorários advocatícios de 15% a reclamada sobre o que resultar da liquidação de sentença e afastar a condenação do reclamante na referida verba.

Fixo o valor da condenação em R\$60.000,00. Custas pela ré no importe de R\$1.200,00.

Oficie-se à SRT, imediatamente, após a publicação do acórdão.



3. CONCLUSÃO

ID. 6d1f604 - Pág. 29

ACORDAM os Desembargadores da 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região, na Sessão Ordinária Virtual, com início em 21/11/2024, às 13h30min, e término em 26/11/2024, de forma presencial para os processos em que houve pedido de sustentação oral, sob a Presidência da Exma. Desembargadora Wanda Lúcia Costa Leite França Decuzzi, com a participação dos Exmos. Desembargadores Cláudio Armando Couce de Menezes, Alzenir Bollesi de Plá Loeffler e Valdir Donizetti Caixeta e do douto representante do Ministério Público do Trabalho, Procurador João Hilário Valentim; por unanimidade, acolher a preliminar e deferir a assistência judiciária gratuita ao autor, conhecendo do recurso. No mérito, dar provimento parcial ao apelo, para: a) reconhecida a natureza discriminatória da dispensa em razão da idade, determinar a nulidade da dispensa e a reintegração do autor, nos termos vindicados na alínea "c", dos pedidos iniciais, devendo os valores pagos a título rescisório ser devidamente deduzidos, conforme TRCT sob ID. 5ff48c3; b) também dar provimento parcial ao apelo, para, constatada a dispensa arbitrária e discriminatória do obreiro, por encontrar-se doente na data da dispensa, declarar a nulidade da rescisão do contrato de trabalho também por esse motivo, determinando-se a sua imediata reintegração, respeitadas a sua atual condição de saúde e as determinações dos profissionais médicos que o acompanham, sendo encaminhado ao INSS, se for o caso, ficando o banco reclamado proibido de dispensar novamente o empregado enquanto permanecer doente, sendo-lhe devidos todos os direitos trabalhistas correspondentes ao período em que ficou afastado do trabalho, após a ruptura do pacto até a efetiva reintegração, assegurando-lhe todas as vantagens que, em sua ausência, tenham sido concedidas à categoria e/ou aos empregados que exercem a mesma função, mormente o restabelecimento do plano de saúde, nos termos requeridos no item "a", do rol de pedidos contidos na inicial, deduzidos possíveis valores já comprovadamente pagos ao reclamante a idêntico título; c) determinar que, após a publicação deste acórdão, o reclamante seja reintegrado nos termos dos itens 2.2.1. e 2.2.2, sob pena de aplicação de multa de R\$1.000,00 (mil reais) por dia para cada negativa de cumprimento, revertida ao autor, ora recorrente. Fixar o prazo de 10 dias da intimação da decisão (CPC, art. 537) para a comprovação do cumprimento desta decisão, sendo ônus do empregador comunicar o departamento competente para que realize a inclusão em folha de pagamento; d) para afastar a condenação do autor, beneficiário da justiça gratuita, no pagamento de honorários periciais e determinar que os honorários periciais fixados pela r. sentença sejam arcados pela União Federal, na forma da Resolução 66/2010, do CSJT e do Provimento TRT.17.ª.SECOR.N.º 01/2005; e) condenar em honorários

Assinado eletronicamente por: CLAUDIO ARMANDO COUCE DE MENEZES - 27/11/2024 18:32:52 - 6d1f604

<https://pje.trt17.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=24101114385655600000021953257>

Número do processo: 0000567-23.2023.5.17.0003

Número do documento: 24101114385655600000021953257



advocatícios de 15% a reclamada sobre o que resultar da liquidação de sentença, afastando a condenação do autor na referida verba. Fixado o valor da condenação em R\$60.000,00. Custas pelo réu no importe de R\$1.200,00. Oficie-se à SRT, imediatamente, após a publicação do acórdão.

Presença do Dr. Anderson De Souza Abreu, pelo reclamante.

ID. 6d1f604 - Pág. 30

CLÁUDIO ARMANDO COUCE DE MENEZES
Desembargador Relator



Assinado eletronicamente por: CLAUDIO ARMANDO COUCE DE MENEZES - 27/11/2024 18:32:52 - 6d1f604
<https://pje.trt17.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=24101114385655600000021953257>
Número do processo: 0000567-23.2023.5.17.0003
Número do documento: 24101114385655600000021953257

