

Demissão causada por etarismo resulta em indenização a trabalhador

26/03/2025

A 9ª Câmara do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (interior de São Paulo) manteve a indenização por danos morais no valor de R\$ 20 mil a ser paga por uma usina do ramo sucroenergético a um trabalhador dispensado de forma discriminatória, por prática de **etarismo**. O profissional tinha 66 anos de idade quando foi dispensado, em 2023.

O valor foi arbitrado pela 1ª Vara do Trabalho de Limeira (SP). A empresa, em sua defesa, negou a discriminação etária, com o principal argumento de que o desligamento do trabalhador se deu no mesmo mês em que vários outros também foram dispensados (44 pessoas, sendo apenas quatro com mais de 60 anos).

A empresa também se referiu ao programa Segundo Tempo, criado em parceria com o Sesi, para justificar que a iniciativa “não visa à demissão dos colaboradores, pois que a participação é facultativa, com o intuito de oferecer aos empregados, a partir de 60 anos, cursos técnicos e práticos sobre saúde, qualidade de vida, finanças, dentre outros, independentemente da rescisão contratual”.

Para a relatora do acórdão, juíza convocada Camila Ceroni Scarabelli, “a utilização do critério idade para a demissão de funcionários avilta os direitos esculpidos nos artigos 7º, XXX e 230, da Constituição Federal, e revela o nefasto preconceito contra a pessoa idosa, o que deve ser veementemente combatido, assegurando-se a todos a igualdade de oportunidades e de tratamento”.

Segundo ela, pela análise dos fatos, a empresa vem promovendo “a demissão de colaboradores idosos, em clara mitigação ao exercício regular do poder potestativo que lhe autoriza a lei, violando a dignidade desses trabalhadores”.

O acórdão ressaltou que “não se olvida que o empregador pode demitir seus funcionários sem justo motivo, como lhe aprouver, inclusive, para a melhor organização da produção e do sistema de trabalho, ou com vistas à reestruturação da empresa, podendo adotar, nas palavras da própria recorrente ‘critérios internos objetivos ou subjetivos para determinar a rescisão dos contratos de seus empregados em determinadas circunstâncias’ e ‘adotar práticas internas que visem à melhor gestão de seus recursos e negócio, bem como a segurança dos trabalhadores contratados’”.

Porém, o que se apurou, especialmente pelos depoimentos de testemunhas, foi que o *modus operandi* da empresa “foi e continua sendo sistemático, exterminando de seus quadros grande parte dos colaboradores idosos”. Nesse sentido, “não se vislumbra, diversamente do quanto sustentado, o exercício regular do poder potestativo que lhe autoriza a lei”.

Embora tenha alegado em sua defesa que o trabalhador participou, de forma facultativa, do Programa Segundo Tempo, a empresa “não produziu quaisquer provas orais e documentais a esse respeito, destacando-se que afirmou não possuir testemunhas, e, em depoimento pessoal, o reclamante insistiu que foi obrigado a realizar referido curso” e, “diversamente da tese defensiva, o fato de ele ter sido dispensado aos 66 anos de idade, e não quando possuía 60 anos de idade, não descaracteriza o etarismo, nem a discriminação etária”, segundo a relatora. *Com informações da assessoria de imprensa do TRT-15.*

Processo 0011394-17.2023.5.15.0014

Fonte: <https://conjur.jumps.com.br/2025-mar-26/etarismo-em-usina-resulta-em-indenizacao-a-trabalhador/>



Para o TRT-15, ficou claro que o trabalhador foi demitido por causa da idade