



PROCESSO Nº TST-ED-IRR - 872-26.2012.5.04.0012

ACÓRDÃO
SbDI-1
GMJRP/plc

EMBARGOS DE DECLARAÇÃO DESPROVIDOS. INCIDENTE DE RECURSO REPETITIVO Nº 11. POLÍTICA DE ORIENTAÇÃO PARA MELHORIA. WALMART. MULTA PELA INTERPOSIÇÃO DE EMBARGOS PROTELATÓRIOS.

Não existindo omissão, contradição ou obscuridade no acórdão embargado, em que se analisou a matéria arguida por inteiro e de forma fundamentada, a revelar sua higidez jurídica no cotejo com as normas dos artigos 1.022 do CPC e 897-A da CLT, são absolutamente descabidos e meramente procrastinatórios os embargos de declaração com vistas a apenas polemizar com o julgador naquilo que por ele já foi apreciado e decidido de forma clara, coerente e completa. Flagrante, pois, a natureza manifestamente protelatória dos embargos interpostos pela reclamada, deve ser-lhe aplicada a multa de 2% (dois por cento) sobre o valor atualizado da causa, nos termos do disposto no artigo 1.026, § 2º, do CPC/2015 c/c o artigo 769 da CLT, em favor do reclamante, a ser oportunamente acrescida ao montante da execução.

Embargos de declaração **desprovidos**.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Embargos de Declaração em Incidente de Julgamento de Recurso de Revista e de Embargos Repetitivos nº **TST-ED-IRR-872-26.2012.5.04.0012**, em que é Suscitante **7ª TURMA DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO** e Embargante **WMS SUPERMERCADOS DO BRASIL LTDA.** e Suscitado **SUBSEÇÃO I ESPECIALIZADA EM DISSÍDIOS INDIVIDUAIS DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO** e Embargado **JOSÉ ALTAMIR OLIVEIRA DE**



PROCESSO Nº TST-ED-IRR - 872-26.2012.5.04.0012

ARAÚJO e são AMICI CURIAE CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DA CUT - CONTRACS, FEDERACAO DO COMERCIO DE BENS E DE SERVICOS DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL, SINDICATO INTERMUNICIPAL DO COMERCIO VAREJISTA DE GENEROS ALIMENTICIOS DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL, SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE OSASCO E REGIÃO e CENTRAL UNICA DOS TRABALHADORES-CUT.

A WMS Supermercados do Brasil Ltda. interpõe embargos de declaração, às págs. 2.980-3.014, em face do acórdão prolatado por esta Subseção I Especializada de Dissídios Individuais, de págs. 2.812-2.978, nos autos de Incidente de Recursos Repetitivos.

É o relatório.

VOTO

A embargante suscita, inicialmente, questão de ordem ao argumento de que os votos divergentes não foram anexados ao acórdão embargado. Para tanto, alega que “como se denota do v. Acórdão publicado, a tese jurídica foi fixada por apertada maioria de 7 votos favoráveis contra 6 votos divergentes. Contudo, os votos divergentes não foram incorporados ao v. Acórdão Embargado, em que pesem tenham sido requeridos pelo Ministros em sessão de julgamento e também por determinação do artigo 941, parágrafo 3º do CPC”. Requer, assim, “a juntada de todos os votos divergentes, devolvendo-se o prazo para complementação dos presentes Embargos de Declaração”.

Chama a atenção e causa certa espécie a questão de ordem invocada, na medida em que é cediço que os votos vencidos no âmbito desta Corte, até mesmo nos incidentes de recursos repetitivos ou de assunção de competência, não são incorporados ao texto do voto prevalecente, mas sim juntados aos autos, antes da publicação do acórdão e, dessa forma, considerados partes integrantes daquele, para fins de atendimento do prequestionamento de que trata o artigo 941, parágrafo 3º, do CPC, que preconiza o seguinte: “Art. 941. Proferidos os votos, o presidente anunciará o resultado do julgamento, designando para redigir o acórdão o relator ou, se vencido este, o autor do primeiro voto vencedor. (...) § 3º O voto vencido será necessariamente declarado e considerado parte integrante do acórdão para todos os fins legais, inclusive de pré-questionamento”.



PROCESSO Nº TST-ED-IRR - 872-26.2012.5.04.0012

Nesse passo, observa-se que a determinação contida no dispositivo em comento foi plenamente atendida, uma vez que, conforme consta da certidão de julgamento de seq. 301, datada de 25 de agosto de 2022, requereram a juntada de voto vencido os Exmos. Ministros Breno Medeiros, Aloysio Corrêa da Veiga e Emmanoel Pereira, que o fizeram por meio dos documentos de sequenciais 305, 310 e 311, nos quais constam o inteiro teor das justificativas de seus votos vencidos, a cujas razões aderiram os demais Ministros que ficaram igualmente vencidos no julgamento em apreço, além do que se constata que o acórdão foi publicado, consoante documento de seq. 315, somente após a juntada dos aludidos votos.

Prossegue a embargante alegando omissão no acórdão embargado ao argumento de que este, ao determinar a aplicação imediata da tese jurídica em sua parte dispositiva, teria deixado de observar o que dispõe o artigo 987, parágrafo 1º, do CPC, segundo o qual o recurso extraordinário ou especial interposto em face de julgamento de mérito de incidente de recurso repetitivo tem efeito suspensivo, presumindo-se a repercussão geral de questão constitucional eventualmente discutida.

Para tanto, argumenta que “não há uma menção sequer no acórdão publicado a respeito do referido dispositivo legal e do fato de que o v. acórdão não pode ter sua aplicação imediata, considerando o necessário e imediato efeito suspensivo do recurso extraordinário que será interposto, o que, como visto, tem levado a uma situação de insegurança jurídica, violando, via de consequência, os princípios constitucionais da legalidade e do devido processo legal”. A par disso, a embargante requer a “determinação de suspensão da aplicação imediata da tese fixada e com a manutenção do sobrestamento nacional de todos os casos até o trânsito em julgado da decisão”, em virtude da atribuição “do obrigatório efeito suspensivo ao Recurso Extraordinário que será aviado inclusive para fins de obstar sua aplicação nos processos individuais que tratem da controvérsia, até o julgamento final do recurso extraordinário pela Suprema Corte”.

Ora, inexistente omissão no acórdão embargado quanto a futuro efeito suspensivo a ser conferido a eventual recurso extraordinário a ser interposto pela parte, seja porque a competência funcional para atribuí-lo é da Vice-Presidência desta Corte, seja porque a sua concessão depende de pressuposto essencial ainda a ser eventualmente implementado ou não, qual seja, a interposição do aludido recurso extraordinário.



PROCESSO Nº TST-ED-IRR - 872-26.2012.5.04.0012

Suscita, ainda, a embargante omissão com relação à interpretação restritiva de que trata o artigo 114 do Código Civil. Aduz que “embora tal dispositivo tenha sido expressamente prequestionado em sede de contrarrazões pela Embargante (fls. 601-605, seq. 1), não foi analisado o teor do dispositivo legal que trata da interpretação restritiva que a norma interna editada pelo empregador deve sofrer pelo Poder Judiciário, matéria de suma importância para o desfecho da controvérsia”. Insiste, ainda, na tese de que o Programa instituído pela empregadora “trata-se de norma benéfica, pois visa a melhoria do empregado que apresenta alguma dificuldade, e como tal deve ser interpretada restritivamente, à luz do artigo 114 do Código Civil”.

Ao que parece a embargante não leu com a devida atenção o acórdão embargado, pois o dispositivo em comento foi exaustiva e explicitamente examinado em diversos trechos da decisão que decidiu o Incidente de Recursos Repetitivos, conforme se extrai *in verbis*:

“Ademais, como já destacado, o item XI da referida norma prevê expressamente como regra que “toda e qualquer demissão deverá estar baseada na completa aplicação do processo de Orientação para Melhoria. Além disso, caso o associado tenha mais de 5 anos de empresa ou faça parte da equipe Gerencial da unidade (Gerente de Departamento ou Diretor), a demissão só poderá ser feita mediante a aprovação da presidência.”

De acordo com o item XI da Política de Orientação para Melhoria retrotranscrito, todas as despedidas deverão seguir os procedimentos da norma interna, estabelecendo a obrigatoriedade da “completa aplicação do processo” nela previsto, bem como acresce restrições para a despedida de empregados com mais de cinco anos de empresa ou que façam parte da equipe Gerencial da Unidade, em relação aos quais é imprescindível que haja ainda a aprovação da presidência da empresa. Já o subitem 10 do item III da mesma norma prevê que, em casos excepcionais, também será possível a dispensa do empregado sem passar por essas três etapas, mas desde que essa proposta seja submetida ao CH da Unidade de Porto Alegre e que esta assim decida em conjunto com a Diretoria da reclamada.

Conclui-se, portanto, que o procedimento adotado pela recorrente prevê sejam oferecidas, em regra, três oportunidades (três Fases da Política), cada uma com prazo de 6 (seis) meses, ao empregado para que readeque suas condutas ou desempenho e possa preservar seu vínculo com a empresa antes da aplicação de sanções ou da dispensa, seja ela com ou sem justa causa, prevendo ainda “alguns tipos diferentes de processos de Orientação para Melhoria” (item IV), cujos procedimentos prévios para a dispensa variam a depender da causa justificadora da deflagração do respectivo processo.

É inegável, pois, que a empregadora, embora não tenha instituído o programa visando assegurar a todos os seus empregados garantia de emprego ou estabilidade (e registra-se que não se está aqui a cogitar dessa



PROCESSO Nº TST-ED-IRR - 872-26.2012.5.04.0012

possibilidade, pois, de fato, a referida norma e os procedimentos nela previstos claramente não visavam impedir e efetivamente não impediam que a reclamada tomasse a decisão final de, em alguns casos, dispensar seu empregado, com ou sem justa causa, mas somente após a obrigatória observância dos procedimentos sucessivos nela previstos ou, no caso excepcional também previsto no seu item IV, subitem 10, após exame específico do CH da Unidade Porto Alegre em conjunto com a Diretoria da reclamada e a tomada de decisão final nesse sentido, não havendo, portanto, de se falar em estabilidade ou garantia de emprego desses empregados), estabeleceu um procedimento específico para a despedida de seus empregados, que, nos termos do disposto no item XI acima descrito, deve consistir na completa aplicação do processo previsto no Programa de Orientação para Melhoria, alcançando não apenas todas as espécies de dispensa, com ou sem justa causa, mas também todos os empregados, independente do nível hierárquico, inclusive os que laboram em período de experiência, conforme disposto nos Itens II.1 e II.2 da Política de Orientação para a Melhoria.

A interpretação literal e sistemática da Política de Orientação para Melhoria, cujos conteúdos semânticos de tais critérios hermenêuticos descartam por si sós qualquer indício de interpretação extensiva, conduz inexoravelmente à conclusão de que os procedimentos declinados na norma interna abrangem não apenas a hipótese de desempenho insatisfatório do empregado, como defendido pela empregadora, mas também alcançam todas as rescisões dos contratos de trabalho com ou sem justa causa da totalidade de seus empregados submetidos a essa norma, com a adoção das medidas e dos procedimentos prévios para a dispensa nela própria estabelecidos e que variarão, segundo seus próprios termos, de acordo com a causa justificadora da deflagração do respectivo Processo. Trata-se, na realidade, de normativo interno repleto de regras impositivas, notadamente aquela constante do item XI, e não simplesmente facultativas, como argumenta a empresa, e que deve aplicar-se não somente aos empregados da reclamada, mas também a ela própria, que autolimitou seu poder potestativo de dispensar sem justa causa a totalidade de seus empregados.

Destarte, tratando-se de uma exegese que respeita rigorosamente e se restringiu à própria literalidade da Política de Orientação para Melhoria, não há aqui que se cogitar em afronta ao artigo 114 do Código Civil, suscitada igualmente pela reclamada à guisa de que seria imprescindível conferir-se interpretação restritiva à norma interna - a restrição sustentada agora pela empregadora é que, claramente, **distorceria o sentido correto e literal da norma interna por ela editada.**

Nesse ponto, a propósito, malgrado de fato inexistir regra expressa de que a inobservância dos processos previstos no Programa de Orientação para Melhoria acarrete a nulidade da despedida ou reintegração ao emprego (este ponto será melhor examinado no tópico relativo aos efeitos da inobservância da Política de Orientação Para Melhoria), a verdade é que a referida política



PROCESSO Nº TST-ED-IRR - 872-26.2012.5.04.0012

nem sequer cogita a possibilidade de seu descumprimento, tanto que, na situação de exceção preconizada no item IV.10, qualquer processo que justifique o desligamento do empregado sem a observância das diferentes fases do Processo de Orientação para Melhoria, necessariamente deve ser encaminhado ao "CH do Escritório Porto Alegre para que, junto à Diretoria, possa ser tomada a decisão mais apropriada para a empresa e para o associado".

E, neste caso, repise-se, por "exceção" somente se pode compreender a prática de alguma conduta não abrangida por aquelas arroladas no citado item IV, que implique hipóteses de quebra de fidúcia nele não descritas que gerem a impossibilidade total de manutenção do vínculo, ou, ainda, a dispensa por motivos diversos, não ligados à conduta do empregado, a exemplo de fatores técnicos, econômicos ou financeiros (que, repita-se à saciedade, nem a norma nem a interpretação que agora o Poder Judiciário trabalhista está conferindo a ela impedem que a dispensa ocorra, mas somente se houver a cabal demonstração da prévia observância desse procedimento nela própria previsto). Nessas circunstâncias especiais, portanto, o procedimento poderá cingir-se ao encaminhamento, como dito, ao "CH do Escritório Porto Alegre para que, junto à Diretoria, possa ser tomada a decisão mais apropriada para a empresa e para o associado". Por tratar-se de exceção, revela-se ainda mais imprescindível que haja a comprovação, por parte da empregadora, da justificativa da dispensa e do cumprimento ao disposto no aludido item da norma, na esteira do que preconizam os artigos 818, inciso II, da CLT e 373, inciso II, do CPC/2015 em vigor.

Portanto, os procedimentos previstos na norma regulamentar devem ser cumpridos em todas as hipóteses de dispensa com ou sem justa causa e apenas em casos excepcionais, de prática de conduta não abrangida por aquelas arroladas no item IV do Programa, que implique quebra de fidúcia nele não descritas que gerem a impossibilidade total de manutenção do vínculo ou de dispensa por motivos diversos, que não relacionados à conduta do empregado - fatores técnicos, econômicos ou financeiros, que determinem, por exemplo, a redução dos custos da empresa ou a modernização e a alteração de sua cadeia produtiva - é que poderá ser superada, mas mesmo nessas situações caberá à empresa o ônus de provar a existência da real justificativa para o desligamento do empregado sem a observância das diferentes fases do Processo de Orientação para Melhoria e a submissão da questão ao exame dos setores e órgãos competentes e indicados pela norma, inclusive sua Diretoria, para decisão final e específica a respeito, como se denota do item IV.10 do Programa." (destacou-se; fls. 50-53)

Mais adiante, no acórdão, às fls. 70-71, acrescentou-se ainda o seguinte:



PROCESSO Nº TST-ED-IRR - 872-26.2012.5.04.0012

“Prosseguindo no exame dos limites ao poder empregatício, convém rememorar, como já ressaltado, que **a interpretação literal e sistemática da Política de Orientação para Melhoria** conduz inexoravelmente à conclusão de que os procedimentos declinados na norma interna abrangem não apenas a hipótese de desempenho insatisfatório do empregado, mas também as demais rescisões sem justa causa e até mesmo com justa causa, cujos procedimentos prévios para a dispensa variam a depender da causa justificadora da deflagração do respectivo Processo. Com isso, tratando-se de uma exegese que se restringiu à própria literalidade da Política de Orientação para Melhoria, sem que se possa falar de qualquer interpretação extensiva dos termos do referido regulamento empresarial, não há como cogitar, no caso em exame, da ocorrência de afronta **ao artigo 114 do Código Civil**.

Aprofundando a análise desta relevante questão, convém salientar que, em que pese se trate, no caso, de cláusula benéfica, que teve por objetivo oportunizar ao empregado a chance de discutir e ajustar a sua conduta ou desempenho inadequados ao invés do imediato e unilateral rompimento do pacto laboral pela pura e simples manifestação de vontade do empregador nesse sentido, como ocorre hoje nos casos de dispensa com ou sem justa causa em decorrência da aplicação combinada da Constituição Federal (aqui incluído o artigo de seu Ato das Disposições Constitucionais Transitórias – ADCT) e da própria legislação trabalhista, agregando, portanto, ao contrato de trabalho dos trabalhadores vantagem a um só tempo regulamentar e contratual antes inexistente, e para a qual se costuma invocar, como um dos critérios interpretativos, o restritivo, na esteira do que preconiza o já mencionado **artigo 114 do Código Civil**, esse tipo de interpretação encontra limites de contenção no ordenamento jurídico, sejam eles os direitos fundamentais assegurados em norma hierarquicamente superior, seja, ainda, especificamente, no campo da interpretação dos negócios jurídicos, o **princípio da boa-fé objetiva**, que assume verdadeira posição de proeminência como fator norteador de hermenêutica jurídica.”

A embargante inquina, ainda, de omissis, obscuro e contraditório o acórdão embargado, sob a alegação de que “a modulação de efeitos não tem cabimento somente na hipótese de revisar ou alterar jurisprudência pacificada do TST, tratando-se, ao revés, de instituto que objetiva atender ao interesse social e à segurança jurídica e que tem cabimento nas hipóteses de revisão ou alteração de jurisprudência ou quando se está diante do julgamento de casos repetitivos”. Para tanto, traz à colação julgado deste Relator, prolatado nos autos do Processo ED-E-RR-139900-69.2008.5.04.0005, no âmbito desta Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, publicado no DEJT de 16/04/2021.

A pretexto, ainda, de obscuridade, contradição e omissão, pretende que esta Corte module os efeitos da decisão com relação às seguintes



PROCESSO Nº TST-ED-IRR - 872-26.2012.5.04.0012

hipóteses: a) a existência de seus “colaboradores” (*rectius*, seus empregados) com nova ocupação; b) a existência de seus “colaboradores” (*rectius*, seus empregados) sem ocupação no momento de cumprimento da decisão, mas que obtiveram nova ocupação, com outro empregador, entre a dispensa declarada nula e a reintegração; d) para quaisquer casos de reintegração, requer ainda a embargante que o pagamento dos salários e demais vantagens se dê apenas a partir do ajuizamento da ação para que o termo final da indenização seja limitado à data da projeção do término dos períodos previstos nas 3 (três) fases do “Processo de Orientação para Melhoria”; e) extinção da função ou do estabelecimento no momento de cumprimento da decisão de reintegração.

Assevera, também, que, “em não sendo acatada” (sic) “quaisquer das modulações de efeito acima pleiteadas, a embargante requer seja sanada omissão no tocante à aplicação da Súmula 396, I do TST, que limita a indenização objeto da condenação prevista na decisão embargada “até a data da reintegração, justamente por ser o momento em que o empregado auferir novamente renda, sendo certo que o fato de ter tido nova ocupação deverá cessar o direito à indenização”. Da mesma forma, insiste na modulação dos efeitos da decisão sob a ótica dos artigos 884 do Código Civil e 5º, II e XXXVI, da Constituição Federal, bem assim da Súmula 339, II, do TST.

Reitera, ainda, a tese de que a norma interna instituída pela empregadora não prevê estabilidade e, a pretexto de sanar obscuridade no acórdão embargado, alega que deve se conferir efeito modificativo ao julgado para “determinar que aos” (sic) “empregados reingressados aos quadros da Embargante, em virtude da ausência de estabilidade provisória de emprego, não possuem o direito de perceber salários e demais vantagens do período compreendido entre a dispensa e a reintegração”.

De tudo o que até aqui se expôs, percebe-se, infelizmente, que a verdadeira intenção da embargante não é suprir vício no acórdão embargado, mas sim rediscutir a questão da modulação a partir de um outro e distinto julgado deste Relator trazido à colação de forma inovatória e da atribuição de uma interpretação equivocada, que dele absolutamente não se extrai.

Com efeito, basta aqui lembrar que, além de o aresto paradigmático invocado pela embargante, de relatoria deste magistrado, ser explícito em assinalar que a técnica da modulação é uma “**faculdade**” concedida ao julgador e que deve ser aplicada em **caráter de excepcionalidade** quando verificadas em cada caso concreto a existência de interesse social e a necessidade de preservação da



PROCESSO Nº TST-ED-IRR - 872-26.2012.5.04.0012

segurança jurídica”, fazendo expressa remissão ao teor do artigo 927, § 3º, do CPC, sabe-se que não existe obrigatoriedade de concessão de modulação aos julgamentos em incidentes de recursos repetitivos.

Além disso, é simplesmente elementar que o emprego da técnica da modulação dos efeitos da decisão proferida em Incidentes de Recursos Repetitivos como o presente só deve ocorrer nos casos de **revisão** (ou de **overruling**, na terminologia anglo-saxã das famílias jurídicas do *common law*) de precedentes antes firmados em sentido contrário pelo mesmo órgão julgante que proferir essa nova decisão (como também se extrai claramente do claro teor do § 17 do artigo 896-A da CLT, que previu a adoção dessa figura apenas para esses casos), e não, como ocorreu no presente caso, em que as questões suscitadas pelos recursos de revista e de embargos à SbDI 1 repetitivos objeto do presente IRR foram enfrentadas e dirimidas pela primeira vez pelo presente órgão julgador.

Tem sido isso, aliás, o que esta SbDI-1 tem sempre decidido, quando os IRR's firmam teses sobre questões novas, sem qualquer revisão de precedentes ou de Súmulas ou Orientações Jurisprudenciais anteriormente firmadas – nesses casos, como aqui também ocorre, o caráter inovador do precedente firmado nessas decisões é motivo mais do que suficiente para se afastar a possibilidade de modulação dos seus efeitos.

Dessa forma, inexistem a omissão, a obscuridade ou a contradição assacadas ao acórdão embargado que, de forma expressa e fundamentada, afastou a necessidade de modulação.

Do mesmo modo, e também ao contrário do que injustificadamente alegou a embargante, os efeitos jurídicos decorrentes do reconhecimento da nulidade da dispensa foram expressamente examinados no acórdão embargado, inclusive com remissão à impertinência da invocação da aludida Súmula 396, I do TST, pelo que da mesma forma inexistem a omissão ou a obscuridade apontadas, consoante se pode verificar da simples leitura do trecho da decisão embargada a seguir transcrito:

“Logo, não observado o regulamento interno para o processo de despedimento do empregado, como incontroversamente ocorreu em todos os casos objeto dos processos repetitivos que ensejaram o presente IRR, nula é a dispensa objeto de cada processo específico e, como consequência lógica e natural dessa nulidade, deve o empregado voltar ao trabalho para que todos os procedimentos detalhadamente estabelecidos na norma



PROCESSO Nº TST-ED-IRR - 872-26.2012.5.04.0012

regulamentar em tela sejam cabalmente observados, permitindo a possível correção da conduta desse empregado considerada inadequada por sua empregadora, tudo com rigorosa observância dos itens da normativa de Orientação para Melhoria aplicáveis segundo o caso.

Somente assim, evidentemente, cada empregado ao qual é aplicável essa condição contratual que aderiu a seu respectivo contrato de trabalho, nos termos do artigo 468, *caput*, da CLT e da Súmula 51, I, do TST, obterá a tutela jurisdicional plena e efetiva a ele constitucionalmente assegurada. E isso se faz exatamente porque a decisão prolatada neste incidente não implica o reconhecimento de qualquer tipo de estabilidade ou garantia de emprego temporária (quando, esgotado o período de vigência dessa garantia, não mais seria possível o retorno do trabalhador a seu emprego, mas tão somente o pagamento do equivalente pecuniário do salário e demais direitos trabalhistas a ele correspondentes, de acordo com as **Súmulas** 244, item II, e **396** e a Orientação Jurisprudencial 24 da Sbdj-2, todas, do TST), mas tão somente o direito de o empregado ser submetido à Política de Orientação para Melhoria, instituída pelo empregador, antes de ser despedido.

Assim sendo, **o descumprimento dessa norma regulamentar que se integrou como cláusula contratual mais benéfica aos contratos de trabalho de todos os empregados da reclamada por ela abrangidos e, por conseguinte, a declaração de nulidade de sua dispensa faz nascer o direito ao retorno do empregado ao *status quo ante* que existia antes do ato ilícito de seu empregador, com o pagamento de salários e demais vantagens correspondentes (inclusive com aplicação do disposto no artigo 471 da CLT) como se na ativa estivesse, desde a data da sua dispensa até a sua efetiva reintegração, na mesma função, por ser essa a consequência lógica que assegurará ao lesado por esse ato ilícito a tutela jurisdicional efetiva capaz de lhe proporcionar a plena reparação dos prejuízos por ele sofridos, à luz do princípio da continuidade da relação de emprego, extraída do artigo 7º, inciso I, da Constituição Federal.**

Nessa perspectiva, a propósito, é a jurisprudência desta Corte, segundo a qual os regulamentos internos adotados pelo contratante, por meio dos quais se impõem limites de observância obrigatória com relação à dispensa de seus empregados, vinculam sua atuação, aderindo-se, por consequência, aos contratos de trabalho de seus empregados, conforme se verifica do entendimento sedimentado na Súmula nº 77 desta Corte, aplicável por analogia, *in verbis*: "Nula é a punição de empregado se não precedida de inquérito ou sindicância internos a que se obrigou a empresa por norma regulamentar".

Com efeito, a referida súmula tem origem em caso similar ao discutido nos autos, vale afirmar, de nulidade de punição quando o empregador se autolimita e quando o faz, não pode mais quedar-se inerte em seu cumprimento, pois a norma passa a fazer parte integrante do contrato de trabalho do empregado. Por sua vez, cabe também invocar a Súmula 443 do TST, no sentido de que inválido o ato da dispensa discriminatória, tem direito o empregado à reintegração no emprego.



PROCESSO Nº TST-ED-IRR - 872-26.2012.5.04.0012

Em consequência de tudo o que até aqui se acabou de expor, não há mesmo que se falar no mero pagamento de indenização compensatória limitada ao período em que o empregado teria a garantia de submissão às etapas previstas no Processo de Orientação para Melhoria, equivalente a 6 (seis) meses para cada fase, pois só se poderá considerar plena a reparação pela conduta ilícita do empregador que inquinou de nulidade a dispensa desse empregado através de seu retorno ao serviço por meio de sua reintegração, como se não tivesse ocorrido a dispensa ora reconhecida como absolutamente nula, sendo devidos, portanto, os salários e demais vantagens desde a data da dispensa até a efetiva reintegração do empregado.

Com efeito, não se cuidando de estabilidade ou garantia de emprego, **descarta-se a incidência do item I da Súmula nº 396**, segundo o qual, "exaurido o período de estabilidade, são devidos ao empregado apenas os salários do período compreendido entre a data da despedida e o final do período de estabilidade, não lhe sendo assegurada a reintegração no emprego".

Quanto aos efeitos decorrentes da aplicação do programa denominado "Política de Orientação para Melhoria", cumpre registrar que a jurisprudência desta Corte tem se inclinado de forma amplamente majoritária para o entendimento, ora aqui sustentado, de que o descumprimento dos critérios estabelecidos na referida norma importa na nulidade da dispensa do empregado com a respectiva reintegração e, portanto, o pagamento dos salários e vantagens do período de afastamento, e não apenas no pagamento de indenização compensatória correspondente ao lapso das fases do programa que foram suprimidas. Exatamente nesse sentido cumpre trazer à colação, a seguir, os numerosos e expressivos precedentes desta Corte, **todos eles referentes a decisões de todas as suas Turmas sobre os processos repetitivos que ensejaram a instauração do presente IRR** e proferidas antes de minha determinação, como Relator do incidente, de suspensão dos feitos com esse mesmo objeto em andamento neste Tribunal (...)” (destacou-se; fls. 87-89)

Por outro lado, cabe igualmente salientar que a simples necessidade de dar ensejo ao prequestionamento de determinada questão não é pressuposto dos embargos de declaração, só podendo sê-lo se na decisão embargada esta Corte tiver incorrido em alguns dos vícios dispostos nos artigos 1.022 do CPC e 897-A CLT, em relação às questões veiculadas pelas partes durante os prazos que lhes foram concedidos para manifestação ao longo deste Incidente, pois, caso contrário, estar-se-ia admitindo coibida feição de embargos infringentes do julgado em hipótese não legalmente prevista. Nesse passo, é flagrante a inovação imprimida a estes embargos declaratórios com a invocação das hipóteses de modulação citadas pela embargante, tanto quanto do seu exame sob a ótica dos artigos 884 do Código Civil e



PROCESSO Nº TST-ED-IRR - 872-26.2012.5.04.0012

5º, II e XXXVI, da Constituição Federal e da Súmula 339, II, do TST, pois todas estas questões absolutamente não foram arguidas anteriormente ao longo do processo.

Ademais, a estreita via dos embargos de declaração deve ser utilizada apenas para suprir omissões e sanar obscuridades e contradições no pronunciamento jurisdicional, a fim de aperfeiçoá-lo (art. 897-A da CLT e art. 1.022 do CPC), e nunca com o fito de descabidamente obrigar o órgão julgante a responder a quesitos formulados pelas partes ou, em igualmente despropositado efeito infringente, a rever a interpretação dada pelo Órgão Colegiado à causa em debate.

Nesse aspecto, a propósito, cabe afastar a apontada omissão com relação às verbas rescisórias e demais parcelas devidas em virtude do rompimento do vínculo empregatício, suscitada pela embargante à guisa de que não houve “determinação de que, em quaisquer casos de reintegração, o Empregado restitua ao empregador os valores recebidos a título de verbas rescisórias, FGTS + 40% e seguro-desemprego (em caso de dispensa sem justa causa), ou dos haveres rescisórios recebidos em caso de dispensa por justa causa”.

Ora, o objetivo do Incidente de Recursos Repetitivos é tão-somente firmar teses jurídicas, e não especificar dispositivos condenatórios específicos para cada um dos processos repetitivos dele objeto e que poderão ou não ser cabíveis e adequados em cada um deles, devendo pois eventualmente serem determinados pelos julgadores quando do exame do caso concreto submetido à sua jurisdição, de acordo com as circunstâncias a ele inerentes. Tanto é assim que, no acórdão embargado, após o julgamento do Incidente e da fixação das respectivas teses jurídicas, no qual essa matéria não foi enfrentada e nem ensejou a fixação de tese expressa e específica a esse respeito, esta Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, ao julgar o caso concreto do processo matriz que originou o referido incidente, procedeu exatamente ao abatimento dos valores rescisórios pagos, determinando que “deverão ser abatidas as verbas pagas no termo de rescisão contratual correspondente à sua ilícita dispensa em 28/12/2011 incompatíveis com a reintegração (aviso prévio indenizado, 13º salário e férias, com o terço, decorrentes da projeção do aviso prévio). Também deverá ser abatida a multa de 40% dos depósitos do FGTS. Devida, ainda, a retificação da CTPS quanto à anotação de sua saída do emprego na data acima, agora declarada nula”.

Sustenta, ainda, a embargante que houve omissão quanto à aplicabilidade da Súmula 443 do TST e da Convenção 111 da OIT, ao argumento de que “considerando que referida súmula, invocada para fundamentar que a dispensa dos



PROCESSO Nº TST-ED-IRR - 872-26.2012.5.04.0012

empregados da Embargante sem observar os procedimentos do POM é discriminatória, é expressa em mencionar que a dispensa discriminatória ali presumida se refere ao empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito". Requer a embargante "esclarecimentos acerca de qual seria a hipótese de discriminação a justificar a necessidade de observância obrigatória do POM antes da realização de qualquer dispensa, considerando que a própria Súmula invocada tem campo de aplicação extremamente restrito, como visto acima".

Alega, também, que "embora a Convenção 111 da OIT tenha sido invocada e integre a tese e os fundamentos do v. Acórdão, não há fundamentação jurídica sobre o enquadramento dado à matéria de acordo com a redação da convenção, entendendo a Embargante que a não aplicação da política não se trata de discriminação fundada em raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social".

Salienta-se, também aqui, a incoerência de qualquer omissão quanto à aplicabilidade da Súmula 443 do TST, uma vez que ficou superlativamente claro no acórdão embargado que a invocação da Súmula 443 do TST o fora apenas a título de reforço argumentativo no tocante aos efeitos da nulidade de uma dispensa procedida em caráter discriminatório, e não quanto às hipóteses ou circunstâncias fáticas que ensejam o reconhecimento ou a caracterização da dispensa discriminatória, consoante se percebe do trecho a seguir:

"Nessa perspectiva, a propósito, é a jurisprudência desta Corte, segundo a qual os regulamentos internos adotados pelo contratante, por meio dos quais se impõem limites de observância obrigatória com relação à dispensa de seus empregados, vinculam sua atuação, aderindo-se, por consequência, aos contratos de trabalho de seus empregados, conforme se verifica do entendimento sedimentado na Súmula nº 77 desta Corte, aplicável por analogia, in verbis: "Nula é a punição de empregado se não precedida de inquérito ou sindicância internos a que se obrigou a empresa por norma regulamentar".

Com efeito, a referida súmula tem origem em caso similar ao discutido nos autos, vale afirmar, de nulidade de punição quando o empregador se autolimita e quando o faz, não pode mais quedar-se inerte em seu cumprimento, pois a norma passa a fazer parte integrante do contrato de trabalho do empregado. Por sua vez, cabe também invocar **a Súmula 443 do TST, no sentido de que inválido o ato da dispensa discriminatória, tem direito o empregado à reintegração no emprego.**" (destacou-se; fls. 88-89)



PROCESSO Nº TST-ED-IRR - 872-26.2012.5.04.0012

No que diz respeito às alegadas omissões relativamente aos fundamentos que ensejaram a aplicação da Convenção 111 da OIT e à inadequação de enquadramento nas hipóteses de discriminação que a embargante ora especifica, só se pode debitá-las a um desmedido sentimento de irresignação pois, de um lado, é sabido que a aludida norma internacional de direitos humanos absolutamente não é exaustiva e, ao contrário, contém cláusula de abertura para as hipóteses de discriminação, conforme já se verifica do acórdão embargado, e, por outro lado, fundamentou-se exaustivamente, no acórdão embargado, o caráter discriminatório, que ali se extraiu seja da conduta da empregadora em não aplicar isonômica e justificadamente a POM aos seus empregados, seja da atribuição da facultatividade contida no segundo regulamento, conforme se constata dos seguintes excertos:

“Outro aspecto a ser examinado com relação à Política de Orientação para Melhoria é a manifestação da empresa de que o cumprimento do programa instituído seria apenas facultativo e, portanto, podendo ser oportunizado apenas para alguns empregados livremente escolhidos pela empregadora de forma desimpedida. Nesse sentido, a propósito, chama a atenção a declaração dos amici curiae FEDERAÇÃO DO COMÉRCIO DE BENS E DE SERVIÇOS DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL - FECOMERCIO RS e SINDICATO INTERMUNICIPAL DO COMÉRCIO VAREJISTA DE GÊNEROS ALIMENTÍCIOS DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL no sentido de que “a iniciativa de instituir a POM se deu no interesse dos empregados, já que criava a oportunidade de que alguns trabalhadores, escolhidos de forma livre e desimpedida pela empresa, tivessem a oportunidade de melhorar o seu desempenho profissional, e, sendo assim, evitar a ruptura contratual”.

Ora, embora, como já salientado, a simples leitura dos termos taxativos das condições estabelecidas unilateralmente pela empregadora na referida política não confirme essa conclusão (revelando, muito ao contrário, que tal política deveria ser aplicada a todo e qualquer empregado desta, a não ser na restrita hipótese, antes já referida, estabelecida no subitem 10 de seu item IV, quando essa dispensa ainda assim ficaria na dependência de proposta específica da área de Capital Humano (CH) da unidade competente em seguida aprovada pela Diretoria da reclamada), a verdade é que ainda que tivesse havido previsão clara e expressa na norma regulamentar em exame de ser sempre facultativa, sem maiores formalidades, a adoção, ou não, das referidas três etapas, essa disposição seria inválida. Por certo, a possibilidade de inobservância da norma regulamentar por simples decisão discricionária da empregadora para parte dos empregados implica verdadeiro tratamento anti-isonômico e discriminatório, com nítida ofensa os artigos 3º, incisos I e IV, e 5º, caput, da Constituição Federal e 3º, parágrafo único, da CLT pois, ao não disponibilizar a possibilidade de readaptação e manutenção do emprego a alguns empregados antes da ruptura contratual em detrimento de outros que



PROCESSO Nº TST-ED-IRR - 872-26.2012.5.04.0012

recebem a referida oportunidade, sem nenhum critério prévio, claro, objetivo, fundamentado e legítimo que justifique o discrimen, importa flagrante violação ao princípio da isonomia e da não-discriminação, que assegura igualdade de tratamento a todos.

Isso porque a discriminação se consubstancia no caráter infundado de um tratamento desigual, caracterizando-se por uma conduta pela qual se nega a uma pessoa, em face de critério injustamente desqualificante, tratamento compatível com o padrão assentado para a situação concreta por ela vivenciada e que é dispensado a outras pessoas. No âmbito trabalhista, tem por efeito obstar, destruir ou alterar a igualdade de oportunidades e de tratamento no mercado de trabalho, conforme preconizado na **Convenção nº 111 da OIT**.

(...)

Artigo 1º

1. Para fins da presente convenção, o termo “discriminação” compreende:

a) Toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;

b) **Qualquer outra distinção, exclusão ou preferência** que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão, que poderá ser especificada pelo Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados.” (fls. 78-79)

“Some-se a isso que a edição de norma interna pela empregadora, com regras claramente impositivas (e não meramente facultativas), e o seu descumprimento por ocasião da rescisão contratual de seus empregados configuram inadimplemento obrigacional violador também ao dever de boa-fé, disposto nos artigos 113 e 422 do Código Civil, que tem fundamento na solidariedade do artigo 3º, inciso I, da Constituição Federal, e ao princípio da confiança ou da confiança legítima, aspecto subjetivo do princípio da segurança jurídica do artigo 5º, inciso XXXVI, também do Texto Constitucional, diante da justa expectativa por ela criada. Por seu turno, a inobservância da norma regulamentar para parte dos empregados por livre deliberação da empresa, sem nenhum critério prévio, claro, objetivo, fundamentado e legítimo que justifique o discrimen, implica coibida condição puramente potestativa, nos termos do artigo 122 do Código Civil, e em verdadeiro tratamento anti-isonômico e discriminatório, consubstanciado no caráter infundado de um tratamento desigual, com nítida ofensa aos artigos 3º, incisos I e IV, e 5º, caput, da Lei Maior e 3º, parágrafo único, da CLT e à Convenção nº 111 da OIT.” (fls. 85)



PROCESSO Nº TST-ED-IRR - 872-26.2012.5.04.0012

“O aspecto principal e mais importante a ser examinado com relação à Política Corporativa é a previsão expressamente nela contida, ao contrário da sua versão anterior, em que não havia essa declaração (Política de Orientação para Melhoria vigente de 2006 a 2012), de que o cumprimento do programa instituído é apenas facultativo e, portanto, pode ser oportunizado apenas para alguns empregados livremente escolhidos pela empregadora de forma desimpedida, nas três hipóteses de deflagração nela previstas (desempenho insatisfatório, quebra de procedimentos e falha de conduta).

Ora, como já salientado quando do exame da Política anterior, ainda que haja previsão clara e expressa na norma regulamentar em exame de ser sempre facultativa, sem maiores formalidades, a adoção ou não das etapas nela previstas como procedimento prévio para a dispensa de seus empregados, essa disposição é inválida. Por certo, a possibilidade de inobservância da norma regulamentar por simples decisão discricionária da empregadora para parte dos empregados implica, em primeiro lugar, em verdadeiro tratamento anti-isonômico e discriminatório, com nítida ofensa os artigos 3º, incisos I e IV, e 5º, caput, da Constituição Federal, e 3º, parágrafo único, da CLT, pois, ao não disponibilizar a possibilidade de readequação e manutenção do emprego a alguns empregados antes da ruptura contratual em detrimento de outros que recebem a referida oportunidade, sem nenhum critério prévio, claro, objetivo, fundamentado e legítimo que justifique o discrimen, importa flagrante violação aos princípios da isonomia e da não discriminação, que asseguram igualdade de tratamento a todos.

Isso porque, consoante já ressaltado, a discriminação se consubstancia no caráter infundado de um tratamento desigual, caracterizando-se por uma conduta pela qual se nega a uma pessoa, em face de critério injustamente desqualificante, tratamento compatível com o padrão assentado para a situação concreta por ela vivenciada e que é dispensado a outras pessoas. No âmbito trabalhista, tem por efeito obstar, destruir ou alterar a igualdade de oportunidades e de tratamento no mercado de trabalho, conforme preconizado na Convenção nº 111 da OIT.

Por essas razões, entender que a aplicação da nova versão da Política de Orientação para Melhoria a um ou outro empregado constitui uma faculdade da reclamada, a ser exercitada somente quando e se ela assim o entender necessário e desejável, implica flagrante e direta ofensa ao princípio da isonomia, pois se estará admitindo o tratamento diferenciado dos empregados sem qualquer justificativa lógica, objetiva e jurídica que o justificasse (já que aqueles elegíveis pelo empregador para participar da política, de forma discricionária ou até mesmo arbitrária, teriam a chance de corrigir as suas falhas e de permanecer na empresa, enquanto que os demais empregados não contemplados pelas benesses da reclamada seriam despedidos sem qualquer oportunidade de melhoria). Ou seja, tudo isso ocorrendo de forma infundada, sem o estabelecimento de critérios de Justiça racionalmente postos e suficientemente motivados e previamente anunciados



PROCESSO Nº TST-ED-IRR - 872-26.2012.5.04.0012

para a totalidade de seus empregados, de forma a legitimar e a justificar referida distinção de tratamento.

Em segundo lugar e do mesmo modo, essa condição preconizada pela empregadora de que a aplicação do programa instituído seria oportunizada apenas para alguns empregados por ela livremente escolhidos de forma desimpedida implica em verdadeira sujeição do empregado ao domínio e arbítrio da vontade do seu empregador, sem qualquer critério prévio e expreso legitimador do discrimen. Assim, consubstancia-se em ilícita CONDIÇÃO PURAMENTE POTESTATIVA, de forma a atrair a incidência também do artigo 122 do Código Civil, segundo o qual “são lícitas, em geral, todas as condições não contrárias à lei, à ordem pública ou aos bons costumes; entre as condições defesas se incluem as que privarem de todo efeito o negócio jurídico, ou o sujeitem ao puro arbítrio de uma das partes”.

Acerca do conceito de condição puramente potestativa, cabe uma vez mais trazer a lume os ensinamentos de Nelson Nery Junior, in verbis:

“Condição puramente potestativa. Mero arbitrium , vedado. Ilícitude. Diz- se puramente potestativa a condição se, para seu implemento, bastar a volição exclusiva e arbitrária de uma das partes, que pode obstá-lo ou ensejá-lo. Caracteriza-se quando houver a cláusula si volam (“se eu quiser”). As condições potestativas ilícitas são aquelas que subordinam a eficácia a mero capricho de uma das partes, retirando-lhe, por consequência, a seriedade (v. Maluf. Condições 2, p. 37). É puramente potestativa a condição que faz a eficácia do contrato depender de uma simples e arbitrária declaração de vontade de uma das partes contratantes, seja para produzir (condição suspensiva), seja para conservar (condição resolutiva) os efeitos por elas previstos. Neste sentido: Campos.Dir.Civ., p. 16. Na condição puramente potestativa desaparece qualquer vínculo volitivo entre as partes e, por conseguinte, desaparece a vinculação de um sujeito a outro, reduzindo-se uma das partes à mera sujeição do domínio da vontade alheia. Sobre condições potestativas, v. Nery. Soluções Práticas, v. II, n. 21, pp. 729-732.” (in Código Civil Comentado. Nelson Nery Junior, Rosa Maria de Andrade Nery. São Paulo, Revista dos Tribunais, 2014. pág. 702” (fls. 115-117)

Igualmente não há falar em omissão acerca do reconhecimento do direito adquirido dos empregados, suscitado pela embargante à guisa de que não procedeu o acórdão embargado à diferenciação entre expectativa de direito e direito adquirido, requerendo que seja esclarecido “se existe direito adquirido à observância de norma interna do empregado mesmo diante da ausência de materialização do direito no curso do contrato de trabalho dos empregados, já que a materialização do direito decorre da dispensa, com o pronunciamento expreso de eventual violação constitucional dos princípios e artigos supramencionados, conforme previsão contida no artigo 5º, inciso XXXVI da Constituição Federal”.



PROCESSO Nº TST-ED-IRR - 872-26.2012.5.04.0012

Com efeito, além de se tratar de inovação processual o pedido de especificação da distinção entre expectativa de direito e direito adquirido (razão mais do que suficiente para que ele aqui não seja examinado), o acórdão embargado, em diversos trechos, já explicitou detidamente os motivos que ensejaram o reconhecimento do direito adquirido, inclusive quanto à natureza jurídica do programa instituído pela empregadora e os seus efeitos para a materialização do aludido direito:

“Com relação à natureza jurídica do próprio regulamento interno, embora haja controvérsia doutrinária acerca do seu caráter de fonte formal de direito autônoma (regra jurídica) ou de cláusula contratual, este último é o abraçado pela jurisprudência majoritária, inclusive deste Tribunal Superior do Trabalho, consoante se extrai da Súmula 51, item I, do TST, conforme nos ensina Maurício Godinho Delgado:

‘B) Regulamento Empresarial — A posição desse instituto como fonte formal de regras justralhistas é curiosa. Seus dispositivos integrantes têm aparente qualidade de regra jurídica, uma vez que são gerais, abstratos e impessoais; mas o Direito do Trabalho do País, mediante sua maciça jurisprudência, tem-lhe negado tal natureza e respectivos efeitos.

Na verdade, a dificuldade em se enquadrar o regulamento de empresa no grupo de lei em sentido material reside em sua origem e processo de criação — uma vez que esse diploma tende a ser produzido, de maneira geral, só pela vontade privada do empregador. Essa relevante circunstância (o unilateralismo de sua origem) impede que se arrole tal diploma no conjunto das normas oriundas do processo de negociação privada coletiva, embora não se possa negar que seus preceitos muito se assemelham a regras gerais, impessoais, abstratas, dirigidas à regência de situações jurídicas trabalhistas ad futurum.

A jurisprudência, como visto, em face da origem normalmente unilateral do regulamento empresarial, tem negado a esse tipo de diploma o caráter de fonte normativa autônoma, conferindo-lhe estritos efeitos de ato de vontade unilateral. Isso significa que os dispositivos do regulamento empresarial ingressam nos contratos individuais empregatícios como se fossem cláusulas desses contratos — que não podem, desse modo, ser suprimidas ainda que alterado o regulamento. Noutras palavras, aplica-se a tais diplomas o mesmo tipo de regra incidente sobre qualquer cláusula contratual (art. 468, CLT). Esse é o entendimento sedimentado, ilustrativamente, na Súmula n. 51, I, TST.

Há uma curiosa distinção no presente caso, que se ata à dualidade entre norma jurídica e cláusula contratual. Caso a mudança do regulamento se faça por simples ato unilateral do empregador (cláusula contratual), ela somente valerá para os futuros empregados, conforme já sedimentado (Súmula n. 51, I, TST). Caso, entretanto, ela resulte de determinação de regra legal válida (isto é, regra que seja constitucional), impondo-se ao empregador, a mudança passa a se reger pelos critérios orientadores do conflito das



PROCESSO Nº TST-ED-IRR - 872-26.2012.5.04.0012

normas no tempo, com simples respeito ao direito adquirido, ato jurídico perfeito e coisa julgada. **Não há mais que se falar em respeito à mera expectativa de direito.**" (págs. 200-201) (fls. 57-58)

"No caso do **poder empregatício**, que possui fundamento legal no artigo 2º da CLT e fundamento constitucional tanto no direito de propriedade do artigo 5º, inciso XXII, quanto no direito à livre iniciativa insculpida nos artigos 3º, inciso IV, segunda parte, e 170, *caput*, ambos, da Constituição Federal, o mesmo encontra limites não apenas na vedação ao abuso de direito, *ex vi* dos artigos 186, 187 e 927 do CC, devendo as condutas do empregador inserirem-se apenas dentro do exercício regular do seu poder diretivo, e na boa-fé objetiva prevista nos artigos 103 e 422 do Código Civil, que possui lastro constitucional no princípio da solidariedade, disposto no artigo 3º, inciso I, da Lei Maior, mas, sobretudo, em outros preceitos de igual envergadura constitucional.

A esse propósito, vêm à baila o princípio da dignidade da pessoa humana, vetor axiológico de todo o ordenamento jurídico, e o princípio do valor social do trabalho, dispostos no artigo 3º, incisos III e IV, primeira parte, e a função social da empresa preconizada no artigo 170, inciso III, do Texto Constitucional. Salieta-se que o artigo 170, em seu *caput* e no inciso VI, da Constituição Federal, preceitua que a ordem econômica deve ser fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, devendo assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social. Portanto, acima dos objetivos econômicos, as empresas têm uma finalidade social a ser cumprida.

Acresça-se, ainda, como limite constitucional ao Poder empregatício, os direitos fundamentais da pessoa humana, desde os de ordem geral, como os direitos **à isonomia, à proteção da confiança ou confiança legítima e ao direito adquirido**, insculpidos no **artigo 5º, *caput* e inciso XXXVI, da Constituição Federal**, de que são titulares todos os cidadãos e dos quais não se despe o empregado no âmbito da relação de emprego, visto que o trabalhador, conforme proclama expressamente a Doutrina Constitucional Espanhola, quando ingressa no âmbito interno da empresa, não deixa de ser pessoa ou cidadão nem de ter os direitos fundamentais de qualquer pessoa humana, até os mais específicos destinados diretamente aos trabalhadores, como os elencados no **artigo 7º da Constituição Federal**, do qual avulta como de extrema relevância o **direito à condição contratual mais benéfica**, extraído do *caput* do citado dispositivo, emblemático e importante corolário do princípio da proteção do trabalhador.

É preciso, portanto, avaliar e sopesar os direitos fundamentais da pessoa humana em geral e do trabalhador, em especial, no âmbito interno da relação de emprego, sob o prisma da **teoria da eficácia horizontal dos direitos fundamentais**, vale afirmar, da aplicação dos direitos fundamentais nas relações privadas, e não apenas nas relações entre uma pessoa e o Poder Público, ou mais precisamente, como denomina a doutrina, da **eficácia diagonal dos direitos fundamentais**, na sensível esfera das relações



PROCESSO Nº TST-ED-IRR - 872-26.2012.5.04.0012

assimétricas privadas, das quais as relações de emprego são um dos mais importantes e recorrentes exemplos.” (fls. 64-65)

“Em outras palavras, a solidariedade, a isonomia, a proteção da confiança ou da confiança legítima e o direito adquirido consagrados nos artigos 3º, inciso I, e 5º, *caput* e inciso XXXVI, da Constituição Federal devem ser considerados também na relação de respeito entre as partes que deve nortear o contrato de trabalho, uma vez que toda pessoa, vista como sujeito do direito à inviolabilidade dos valores subjetivos mencionados, deles não se despe quando contrata relação de trabalho subordinada, tornando-se empregada. E com muito mais razão incide, de forma direta e imediata (artigo 5º, parágrafo 1º, a CF) o **direito do trabalhador à incorporação ao contrato de trabalho da condição contratual mais benéfica, insculpido no artigo 7º, *caput*, da Constituição Federal, emblemático e corolário direto do princípio da proteção, e de que são expoentes materializadores, no âmbito da legislação infraconstitucional trabalhista, os artigos 444 e 468 da CLT.**

Com efeito, nos termos do artigo 444 da CLT, as relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação pelas partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de **proteção ao trabalho**, ao passo que o artigo 468 da CLT estipula que “nos contratos individuais de trabalho só é lícita a **alteração das respectivas condições** por mútuo consentimento, e ainda assim, desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de **nullidade** da cláusula infringente desta garantia”.

No que diz respeito ao **princípio da proteção**, sabe-se que a finalidade precípua do Direito do Trabalho é a melhoria da condição social do trabalhador, escopo expressamente previsto pelo Constituinte originário no artigo 7º, *caput*, da Constituição Federal, ao assegurar serem direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, “além de outros que **visem à melhoria de sua condição social**”, os ali declinados.

O aclamado jurista uruguaio Américo Plá Rodriguez, a respeito da razão de existência do princípio da proteção como um instrumento necessário de efetivação dos Direitos dos Trabalhadores, ensina o seguinte: “Historicamente, o Direito do Trabalho surgiu como consequência de que a liberdade de contrato entre pessoas com poder e capacidade econômica desiguais conduzia a diferentes formas de exploração. Inclusive as mais abusivas e iníquas. O legislador não pôde mais manter a ficção de igualdade existente entre as partes do contrato de trabalho e inclinou-se para uma compensação dessa desigualdade econômica desfavorável ao trabalhador com uma proteção jurídica a ele favorável. O direito do trabalho responde fundamentalmente ao propósito de nivelar desigualdades.” (RODRIGUEZ, Américo Plá. Princípios de Direito do Trabalho. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2000. P.85).

O princípio da proteção ao trabalhador, de acordo com Arnaldo Sussekind, “resulta das normas imperativas, e, portanto, de ordem pública,



PROCESSO Nº TST-ED-IRR - 872-26.2012.5.04.0012

que caracterizam a intervenção básica do Estado nas relações de trabalho, visando a opor obstáculos à autonomia da vontade” (in Instituição de Direito do Trabalho, volume 1 / Arnaldo Sussekind, Délio Maranhão, Segadas Vianna e Lima Teixeira – 21ª ed. Atualizada por Arnaldo Sussekind e Lima Teixeira – São Paulo – LTr, 2003, pág. 144).

Esse princípio, segundo o qual o Direito do Trabalho estrutura uma teia de proteção à parte hipossuficiente na relação de emprego – o empregado – inafastável pela vontade das partes contratantes, visando atenuar, no plano jurídico, o desequilíbrio inerente ao plano fático do contrato de trabalho, possui, de acordo com Américo Plá Rodriguez, três dimensões distintas, a saber: o princípio da norma mais favorável ao trabalhador, o princípio da condição mais benéfica ao trabalhador e o princípio do *in dubio pro misero*.

O **princípio da condição mais benéfica**, que aqui tem maior pertinência para o enfrentamento do objeto deste IRR, determina, segundo leciona Arnaldo Sussekind, “a prevalência das condições mais vantajosas para o trabalhador, ajustadas no contrato de trabalho ou resultantes do regulamento de empresa, ainda que vigore ou sobrevenha norma jurídica imperativa prescrevendo menor nível de proteção e que com esta não sejam elas incompatíveis” (op. Cit, pág. 145).

Com efeito, o princípio da condição mais benéfica ao trabalhador se apresenta quando há uma concessão pelo empregador, como no caso objeto deste Incidente, ao estabelecer, de forma unilateral ou de forma negociada (individual ou coletiva), condições mais benéficas do que as previstas anteriormente no contrato de trabalho, seja por sua simples prática com habitualidade, seja por manifestação unilateral da empresa ou ajuste de forma expressa (verbal ou escrita), hipótese na qual o empregado automaticamente agrega tais condições ao seu patrimônio jurídico, não podendo ser posteriormente privado ou destituído da condição mais favorável conquistada. Vale afirmar: as vantagens já adquiridas pelos trabalhadores previstas nos contratos de trabalho ou instituídas unilateralmente pelo empregador em favor daqueles no âmbito da empresa não podem mais ser suprimidas, sob pena de afronta ao já citado **artigo 468 da CLT**.

A incorporação dessa condição mais benéfica se consubstancia, ainda, como uma expressão específica e verdadeira *concretização* do **direito adquirido** expressamente protegido pelo **artigo 5º, inciso XXXVI, da Constituição Federal**. Se há alguma alteração para pior (*in pejus*) na norma interna da empregadora, do ponto de vista dos empregados da empresa, a revogação desses benefícios só poderá ser aplicada aos contratos de trabalho futuros e não mais a aqueles que, no período de vigência da anterior norma interna ou cláusula contratual mais favorável, já estavam em curso e estavam sendo executados, pois nesses casos os empregados já incorporaram indelevelmente esses benefícios às suas esferas jurídicas individuais.

Em outras palavras, **a concessão de benefícios pelo empregador pode resultar da mera liberalidade da empresa. Contudo, criada uma política interna a respeito de determinada situação, prevendo vantagens**



PROCESSO Nº TST-ED-IRR - 872-26.2012.5.04.0012

ou benefícios de caráter geral no âmbito da empresa, não decorrente de lei ou de convenção ou acordo coletivo, os empregados sujeitos à sua aplicação incorporarão definitivamente tais vantagens aos seus contratos de trabalho, pelo que elas não mais poderão ser alteradas, suprimidas ou mesmo inobservadas em detrimento dos empregados cujos contratos de trabalho estavam em vigor à época da vigência da norma, sob pena de configuração de alteração lesiva das suas condições de trabalho e de violação ao seu direito adquirido, em afronta frontal, literal e direta não só do artigo 468 da CLT, mas também do artigo 5º, inciso XXXVI, da Constituição Federal.

Nesse sentido sedimentou-se a jurisprudência desta Corte em sua **Súmula nº 51, item I**, segundo a qual "As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento".

Corroborando esse entendimento, o jurista Francisco Antônio de Oliveira, magistrado trabalhista aposentado e Doutor em Direito do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUC/SP, afirma que: "Tem-se, também, que, à medida que o empregador concede um benefício, este se amalgama ao contrato de trabalho daqueles empregados que, à época, prestavam serviços à empresa, e não poderá ser retirado. O benefício, embora inicialmente constitua liberalidade da empresa, após a concessão passa a integrar o contrato. Daí para frente, ganha o *status* de direito adquirido, e não poderá ser unilateralmente retirado pelo empregador." (*in* Comentários às súmulas do TST – 7ª edição – Editora Revista dos Tribunais – 2007).

Nesse mesma linha segue a lição do já mencionado jurista Délio Maranhão, que assim dispôs a respeito do tema: "O regulamento é ato, originariamente, unilateral. Daí caber, igualmente, ao empregador o direito de modificá-lo no exercício do seu poder de comando. Acontece, porém, que a esse regulamento aderem, tácita ou expressamente, os empregados. E essa adesão torna bilaterais as cláusulas regulamentares sobre condições de trabalho, que passam, por isso, a integrar os contratos individuais, criando para os empregados um direito contratualmente adquirido." (op. cit, pág. 530)

Por tudo isso, pode-se extrair a primeira conclusão de que na situação objeto deste Incidente, o poder potestativo do empregador de rescisão contratual, decorrente do seu Poder empregatício, passou a encontrar limites no direito fundamental do empregado ao direito adquirido (artigo 5º, inciso XXXVI, da CF), consubstanciado no patrimônio jurídico contratual adquirido na forma dos artigos 444 e 468 da CLT, ofertado pelo próprio empregador ao estabelecer, em regulamento interno da empresa, que detém natureza jurídica de cláusula contratual, procedimentos prévios à dispensa de seus empregados para serem obrigatoriamente deflagrados nas hipóteses e nas formas nele previstas." (fls. 67-70)

"POR TODO O EXPOSTO, CONCLUI-SE que o poder potestativo de rescisão contratual unilateral da empregadora, decorrente do seu poder



PROCESSO Nº TST-ED-IRR - 872-26.2012.5.04.0012

empregatício, foi por ela mesma autolimitado a condições previstas em seu regulamento interno que, diante da sua natureza jurídica de condição ou cláusula contratual, adere ao contrato de trabalho do empregado admitido durante o seu período de vigência, e que, portanto, passa a encontrar limites no seu direito fundamental ao direito adquirido (artigo 5º, inciso XXXVI, da CF), consubstanciado no patrimônio jurídico contratual auferido na forma dos artigos 444 e 468 da CLT e da Súmula nº 51, item I, do TST, caracterizado pela integração da condição mais benéfica (artigo 7º, *caput*, da CF).

Some-se a isso que a edição de norma interna pela empregadora, com regras claramente impositivas (e não meramente facultativas), e o seu descumprimento por ocasião da rescisão contratual de seus empregados configuram inadimplemento obrigacional violador também ao dever de boa-fé, disposto nos artigos 113 e 422 do Código Civil, que tem fundamento na solidariedade do artigo 3º, inciso I, da Constituição Federal, e ao princípio da confiança ou da confiança legítima, aspecto subjetivo do princípio da segurança jurídica do artigo 5º, inciso XXXVI, também do Texto Constitucional, diante da justa expectativa por ela criada. Por seu turno, a inobservância da norma regulamentar para parte dos empregados por livre deliberação da empresa, sem nenhum critério prévio, claro, objetivo, fundamentado e legítimo que justifique o *discrimen*, implica coibida condição puramente potestativa, nos termos do artigo 122 do Código Civil, e em verdadeiro tratamento anti-isonômico e discriminatório, consubstanciado no caráter infundado de um tratamento desigual, com nítida ofensa aos artigos 3º, incisos I e IV, e 5º, *caput*, da Lei Maior e 3º, parágrafo único, da CLT e à Convenção nº 111 da OIT.

Assentadas essas conclusões parciais sobre a natureza dessa Política de Orientação para Melhoria unilateralmente instituída pela empregadora em tela, que é a de norma regulamentar por sua vez equivalente a cláusula contratual benéfica que aderiu de forma definitiva aos contratos individuais de trabalho por ela celebrados com todos os seus empregados no período de sua vigência (de 16/08/2006 a 28/06/2012), nos termos e para os efeitos do artigo 468 da CLT e da Súmula nº 51, I, deste Tribunal Superior do Trabalho, é preciso em seguida determinar quais serão os efeitos decorrentes da não observância dos procedimentos previstos na Política de Orientação para Melhoria nos contratos de trabalho dos empregados da WMS Supermercados do Brasil Ltda. (atual Grupo Big) e nas suas respectivas rescisões contratuais.

Equivale a indagar se a inobservância pela empregadora de seu regulamento interno, autolimitador do seu poder potestativo na rescisão dos contratos de trabalho, com ou sem justa causa, ocasiona, ou não, a nulidade do ato e, caso a conclusão seja pela sua invalidação, se ela implica a reintegração do trabalhador e pagamento dos salários e vantagens do



PROCESSO Nº TST-ED-IRR - 872-26.2012.5.04.0012

período de afastamento ou apenas o pagamento de indenização substitutiva referente ao período das fases do programa que foram suprimidas.

Pois bem. Tratando-se de direito adquirido dos empregados da reclamada admitidos em data anterior ou no período de vigência da redação original da Política de Orientação para Melhoria objeto do presente IRR (de 16/08/2006 a 28/06/2012, data anterior ao advento da nova Política Corporativa de 29/06/2012), consubstanciado na necessidade de subordinação da rescisão contratual aos procedimentos previstos no referido regulamento interno da empresa, a inobservância dos processos nela descritos configura **nulidade do ato de dispensa, com o retorno do empregado ao status quo ante**, uma vez que a **despedida configurou ato ilícito**, nos termos dos artigos 186 e 187 do Código Civil, por ofender o patrimônio jurídico adquirido de seu empregado e vulnerar as normas constitucionais e legais já mencionadas." (fls. 84-86)

Insiste, ainda, indevidamente a pretexto de prequestionamento, na manifestação sobre diversos dispositivos constitucionais e normas internacionais, quais sejam, os arts. 2º, 7º, I, II e III, 8º, VIII, e 170 da Constituição Federal, o art. 10 do ADCT e as Convenções 122 e 168 da OIT. Alega, ainda, que teria havido omissão no acórdão embargado sobre tema relevante, concernente à circunstância de que, "diante da impossibilidade da ampliação do número de lojas em virtude da operação realizada com o CADE, a Embargante certamente terá que demitir o mesmo número de empregados que serão reintegrados, já que não há como operar com 2044 empregados a mais, no mesmo número de estabelecimentos".

Mais uma vez, registra-se que o prequestionamento não é pressuposto dos embargos de declaração, só podendo sê-lo se na decisão embargada esta Corte tiver incorrido em alguns dos vícios dispostos nos artigos 1.022 do CPC e 897-A CLT, em relação às questões veiculadas pelas partes durante os prazos que lhes foram concedidos para manifestação ao longo deste Incidente, pois, caso contrário, estar-se-ia admitindo coibida feição de embargos infringentes do julgado em hipótese não legalmente prevista.

Ademais e principalmente, é flagrante a inovação imprimida aos embargos de declaração com a invocação da "operação realizada com o CADE", visto que a existência desse fato foi ventilada apenas da tribuna pelo ilustre patrono da embargante em sua sustentação oral proferida durante a sessão de julgamento, não tendo sido trazida em nenhum outro momento processual anterior ao encerramento da instrução processual, de forma que a seu respeito se viabilizasse o amplo contraditório e a manifestação das demais partes do processo a respeito do tema,



PROCESSO Nº TST-ED-IRR - 872-26.2012.5.04.0012

assegurado pelas normas constitucionais e processuais aplicáveis. Afigura-se igualmente inovatória a alusão feita pela embargante ao artigo 2º da Constituição Federal e às Convenções 122 e 168 da OIT, tanto quanto se revelam absolutamente impertinentes os arts. 7º, II e III, e 8º, VIII, da Constituição Federal, pois tratam de seguro-desemprego, FGTS e estabilidade sindical, matérias não discutidas nos autos.

Já no que diz respeito aos arts. 7º, I, e 170 da Constituição Federal, art. 10 do ADCT, extrai-se que, também ao contrário do alega a embargante, houve, sim, pronunciamento expresso, na decisão embargada, a respeito do disposto nos mencionados dispositivos:

“Cumprе ressaltar, inicialmente, as evidentes virtudes dessa norma regulamentar da reclamada no sentido de elevar o patamar civilizatório de suas relações com seus empregados, em perfeita consonância com os mais avançados princípios e técnicas de administração pessoal e recursos humanos e, o que é ainda mais importante, com o princípio consagrado no **artigo 7º, inciso I, da Constituição** Democrática de 1988, de combater as dispensas arbitrárias e de limitar as dispensas sem justa causa. Lamenta-se, no entanto, a sua postura posterior, claramente demonstrada pelo grande número de reclamações trabalhistas ajuizadas e ainda em curso em todo o País, de que acabou, em muitos casos (se não em todos), não cumprindo suas próprias normas regulamentares (enquanto estiveram em vigor), como se verá ao longo do voto, e ainda resiste tenazmente, no contato direto com seus empregados e perante a Justiça do Trabalho, para não responder pelas naturais consequências, lógicas e jurídicas desse descumprimento.

Depreende-se claramente da Política de Orientação para Melhoria que o procedimento interno adotado pela reclamada teve por objetivo manter o emprego de seus empregados mediante a readequação de suas condutas ou desempenho ao longo da prestação de serviços e constituir um balizador para o procedimento de rescisão dos seus contratos de trabalho, a qual, desde a sua edição, passou a depender da observância dos passos ou fases da política, independente de se tratar de dispensa com ou sem justa causa, pois o item XI da norma em comento é claro no sentido de que "toda e qualquer demissão deverá estar baseada na completa aplicação do processo de Orientação para Melhoria". (fls. 46-47)

“No caso do poder empregatício, que possui fundamento legal no artigo 2º da CLT e fundamento constitucional tanto no direito de propriedade do artigo 5º, inciso XXII, quanto no direito à livre iniciativa insculpida nos artigos 3º, inciso IV, segunda parte, e **170, caput, ambos, da Constituição Federal**, o mesmo encontra limites não apenas na vedação ao abuso de direito, *ex vi* dos artigos 186, 187 e 927 do CC, devendo as condutas do empregador inserirem-se apenas dentro do exercício regular do seu poder diretivo, e na



PROCESSO Nº TST-ED-IRR - 872-26.2012.5.04.0012

boa-fé objetiva prevista nos artigos 103 e 422 do Código Civil, que possui lastro constitucional no princípio da solidariedade, disposto no artigo 3º, inciso I, da Lei Maior, mas, sobretudo, em outros preceitos de igual envergadura constitucional.

A esse propósito, vêm à baila o princípio da dignidade da pessoa humana, vetor axiológico de todo o ordenamento jurídico, e o princípio do valor social do trabalho, dispostos no artigo 3º, incisos III e IV, primeira parte, e a função social da empresa preconizada no **artigo 170, inciso III, do Texto Constitucional**. Saliencia-se que o **artigo 170, em seu caput e no inciso VI, da Constituição Federal**, preceitua que a ordem econômica deve ser fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, devendo assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social. Portanto, acima dos objetivos econômicos, as empresas têm uma finalidade social a ser cumprida.” (fls. 64-65)

“Aprofundando a análise desta relevante questão, convém salientar que, em que pese se trate, no caso, de cláusula benéfica, que teve por objetivo oportunizar ao empregado a chance de discutir e ajustar a sua conduta ou desempenho inadequados ao invés do imediato e unilateral rompimento do pacto laboral pela pura e simples manifestação de vontade do empregador nesse sentido, como ocorre hoje nos **casos de dispensa com ou sem justa causa em decorrência da aplicação combinada da Constituição Federal (aqui incluído o artigo de seu Ato das Disposições Constitucionais Transitórias – ADCT)** e da própria legislação trabalhista, agregando, portanto, ao contrato de trabalho dos trabalhadores vantagem a um só tempo regulamentar e contratual antes inexistente, e para a qual se costuma invocar, como um dos critérios interpretativos, o restritivo, na esteira do que preconiza o já mencionado artigo 114 do Código Civil, esse tipo de interpretação encontra limites de contenção no ordenamento jurídico, sejam eles os direitos fundamentais assegurados em norma hierarquicamente superior, seja, ainda, especificamente, no campo da interpretação dos negócios jurídicos, o princípio da boa-fé objetiva, que assume verdadeira posição de proeminência como fator norteador de hermenêutica jurídica.” (fl. 71)

“No que diz respeito aos referidos efeitos externos, no mercado consumidor e principalmente investidor, dessa Política de Orientação para Melhoria da empresa e ao seu caráter vinculativo, peço vênha para transcrever, como acréscimo de fundamento, os perspicazes e importantes esclarecimentos trazidos pelo Exmo. Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão na sessão de julgamento deste Incidente ocorrido no dia 25 de agosto de 2022:

“(…) Esta mesma política, Sr. Presidente, ela produz efeitos interna corporis, mas também para o mercado – já estamos falando em mercado. Investidores, por exemplo, podem olhar o



PROCESSO Nº TST-ED-IRR - 872-26.2012.5.04.0012

manual desta empresa e verificar que ela tem uma política de investimento saudável no seu pessoal e aportar recursos. Veja, por exemplo, Sr. Presidente e Srs. Ministros, que agora, em janeiro de 2022 – notícia da Associação Brasileira de Supermercados –, esta mesma empresa está investindo, nos Estados Unidos, em uma start-up de FLV sustentável. (...) FLV sustentável: é produção especial de alimentos frescos, que é interessante ao mercado consumidor americano, o qual tem uma política voltada para os anseios do consumidor, porque para isso é a gerência do mercado. (...), mas, no caso específico, há investidores que podem ver nessa política de gestão feita ‘aqui e agora’ para aportar investimentos em uma start-up para alimentos frescos algo que seja do seu interesse, que desperte seu interesse para investir nesta empresa. De outro modo, investidores outros podem olhar e decidir investir em empresas que têm uma política saudável de melhoria para os seus empregados, e aportar recursos nessas empresas. Portanto, Sr. Presidente, a mesma política de gestão, criada em norma – nem usarei ainda a palavra ‘norma’ –, criada em instrumento interno, produz efeitos dentro do mundo empresarial – interna corporis portanto –, mas também para fora do mundo da empresa, no mercado investidor. Evidentemente, se a empresa define uma política – utilizando a sua expressão, a sua denominação – para orientação de melhoria, isso pode despertar interesse do mercado acionário, já que estamos falando em políticas de mercado. Ora, se a norma é destinada a estabelecer um procedimento (...) para orientar a dispensa, a pergunta que surge é: esta norma vincula o empregador internamente? Não há dúvida em responder de maneira afirmativa’. (...) Também não tenho dúvida de que o **art. 170 da Constituição** deve ser observado de maneira geminada e que deve ser interpretado de maneira conjunta, e que deve ser preservada a economia nacional soberana, fundada na propriedade privada, sem dúvida. Mas isso também, diz o ilustre parecerista, desemboca ‘na ideia-força da liberdade de contratar (...). Aquela autonomia da vontade que dá em liberdade para encetar relações jurídicas’, e é com base nessa liberdade que foi estabelecida uma regra limitadora. Por quem? Pelo empregador. Regra que por nós deve ser apreciada”. (fls. 71-72)

“Prossegue, ainda, o ilustre autor:

“O fim social do contrato de trabalho tem como núcleo a ordem econômica fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, cujo objetivo é assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados, dentre



PROCESSO Nº TST-ED-IRR - 872-26.2012.5.04.0012

outros, os princípios da função social da propriedade, livre concorrência e busca do pleno emprego (**Constituição, art. 170**). Em outras palavras, aquele que, para desenvolver a atividade econômica, beneficia-se do labor do trabalhador, forma com este um contrato de trabalho, já que a ordem econômica é fundada na valorização do trabalho humano, observado o princípio da busca do pleno emprego. Acresça-se, ainda, [...] que aquele que desenvolve atividade econômica assume o risco do empreendimento; ou seja, atividade econômica e risco estão umbilicalmente ligados, sendo que a função hermenêutica-integrativa da boa-fé permite, conforme o caso concreto, organizar esses elementos, de modo a concluir que aquele que desenvolve atividade econômica assume o risco desta, e, ao beneficiar-se do trabalho do ser humano, de forma pessoal e permanente, para a consecução desta atividade, celebra com este contrato de trabalho, pois, por intermédio da atividade econômica, deve-se buscar o pleno emprego e valorizar o trabalho humano. Observe-se que a função hermenêutica-integrativa da boa-fé, no âmbito do Direito do Trabalho, prescinde absolutamente da vontade individual das partes, buscando, em verdade, a vontade social, espelhada nos princípios, sobretudo constitucionais." (BARACAT, E. M., op. cit., p. 184)" (fls. 72)

"Nessa perspectiva, afigura-se juridicamente irrelevante a circunstância reiteradamente alegada pela empregadora de que inexistente regra expressa no Programa de Orientação para Melhoria de que a inobservância dos processos nele previstos acarrete a nulidade da despedida e a reintegração ao emprego. Esta última, aliás, é corolário lógico da declaração de nulidade da rescisão contratual e consequência jurídica necessária e natural dessa nulidade, decorrente da necessidade de conferir a máxima efetividade possível à tutela jurisdicional pleiteada por esses empregados, que só se configurará por meio de provimento judicial que lhes assegure a fruição específica (e não de seu mero equivalente pecuniário, de cunho insuficientemente ressarcitório e patrimonial) do seu direito fundamental ao emprego sem sofrer dispensas arbitrárias, hoje já consagrado no **inciso I do artigo 7º da Constituição da República**. Até porque, repita-se, a verdade é que a referida política sequer cogita a possibilidade de seu descumprimento, pois mesmo em processos nos quais se justifique o desligamento do empregado sem a observância das diferentes fases do Processo de Orientação para Melhoria, é imprescindível que a proposta de sua dispensa seja encaminhada ao "CH do Escritório Porto Alegre para que, junto à Diretoria, possa ser tomada a decisão mais apropriada para a empresa e para o associado" (conforme o já citado item IV.10 do Programa). " (fls. 86)



PROCESSO Nº TST-ED-IRR - 872-26.2012.5.04.0012

“Assim sendo, o descumprimento dessa norma regulamentar que se integrou como cláusula contratual mais benéfica aos contratos de trabalho de todos os empregados da reclamada por ela abrangidos e, por conseguinte, a declaração de nulidade de sua dispensa faz nascer o direito ao retorno do empregado ao *status quo ante* que existia antes do ato ilícito de seu empregador, com o pagamento de salários e demais vantagens correspondentes (inclusive com aplicação do disposto no artigo 471 da CLT) como se na ativa estivesse, desde a data da sua dispensa até a sua efetiva reintegração, na mesma função, por ser essa a consequência lógica que assegurará ao lesado por esse ato ilícito a tutela jurisdicional efetiva capaz de lhe proporcionar a plena reparação dos prejuízos por ele sofridos, à luz do princípio da continuidade da relação de emprego, extraída do **artigo 7º, inciso I, da Constituição Federal.**” (fl. 88)

Alega, ainda, a embargante que há omissão no acórdão embargado no tocante ao artigo 7º, XXIX, da Constituição Federal e no que se refere “à necessidade de declaração de prescrição total nos termos do artigo 11 da CLT e Súmula 294 do TST. Isso porque a Política foi completamente extinta em 14/11/2014. Desta forma, ainda que prevalecesse o entendimento de que a Política incorporou aos respectivos contratos de trabalho, tendo havido extinção da Política por ato único do empregador e tratando-se de ação que envolva pedido de prestações sucessivas decorrente do pactuado, a prescrição é total”.

Inexiste também aqui a omissão apontada, visto que se trata de matéria pura e simplesmente estranha à questão jurídica afetada no IRR-872-26.2012.5.04.0012, cujo objeto ficou limitado a “Definir se o Programa denominado ‘Política de Orientação para Melhoria’, instituído pela WMS Supermercados do Brasil Ltda., abrange todas as hipóteses de dispensa e quais os efeitos decorrentes da não observância dos procedimentos nele previstos.”

A par de a questão jurídica afetada acima mencionada referir-se ao Programa de Orientação para Melhoria instituído pela empregadora, afasta-se igualmente a existência da contradição irrogada pela embargante no que diz respeito às teses jurídicas 8 e 10, firmadas no bojo do Incidente de Recursos Repetitivos.

Com efeito, alega a embargante que, com relação aos acordos coletivos trazidos aos autos pela empregadora, esta Corte “entendeu não deter competência para decidir com força obrigatória por não haver constado na decisão de afetação deste incidente de recursos repetitivos qualquer discussão sobre o conteúdo desses novos e supervenientes acordos coletivos de trabalho”. Afirma que “ao assim decidir, incorreu em contradição, porque apesar de entender que esta Subseção não



PROCESSO Nº TST-ED-IRR - 872-26.2012.5.04.0012

detém o poder de decidir a respeito do tema, em última instância fixou tese a respeito determinando que os juízes da causa afirmam caso a caso. A contradição é tamanha que esta própria SDI-1 incluiu no julgamento do IRR a Política de 2012/2014, a qual, segundo o próprio Relator, não era de seu conhecimento à época da instauração do IRR, fatos estes trazidos na mesma época dos acordos entabulados, de forma que, seguindo o raciocínio do Relator, ou se aprecia os dois aspectos em sua inteireza (o que seria próprio de um IRR, para pacificação da controvérsia) ou não se analisa nenhum dos dois”.

Ao contrário do aduzido pela embargante, a análise da Política de Orientação para Melhoria que vigorou de 29/06/2012 a 13/11/2014 trata-se de matéria relacionada à questão jurídica afetada, que foi a de “Definir se o Programa denominado ‘Política de Orientação para Melhoria’, instituído pela WMS Supermercados do Brasil Ltda., abrange todas as hipóteses de dispensa e quais os efeitos decorrentes da não observância dos procedimentos nele previstos”. Tanto o Programa com vigência de 16/08/2006 a 28/06/2012 quanto o que vigorou de 29/06/2012 a 13/11/2014 constituem, conforme alegações da própria empregadora, programas de orientação para melhoria por ela instituídos.

Não há confundir, portanto, o seu exame, que foi solicitado pela própria empregadora com o escopo de explicitar e defender o caráter não obrigatório de ambos os programas de orientação para melhoria, com a apreciação de diversos acordos coletivos de trabalho entabulados posteriormente por alguns entes sindicais, que, conforme se decidiu expressamente e de forma coerente e suficiente na decisão embargada, “não resolvem e nem tornam prejudicado o objeto deste incidente, sobretudo em virtude da limitação temporal, territorial e subjetiva inerente às referidas normas coletivas, cuja aplicabilidade, portanto, deve ser aferida pelo juízo da causa para cada caso concreto submetido à sua jurisdição, inclusive para a aferição dos requisitos de validade e da amplitude dos efeitos da respectiva norma coletiva”.

No que diz respeito, ainda, à facultatividade da Política vigente no período de 29/06/2012 a 13/11/2014, a embargante requer o pronunciamento desta Subseção quanto às seguintes matérias: “Quem detém o poder de editar um regulamento interno empresarial? Seria atribuição do Poder Judiciário ou do próprio empregador? O regulamento interno do empregador pode sofrer alterações e/ou ser revogado? Faz parte do poder potestativo do empregador alterar e/ou revogar regulamento interno sem a necessidade sequer de apresentar qualquer justificativa, sem que isso implique em discriminação?”.



PROCESSO Nº TST-ED-IRR - 872-26.2012.5.04.0012

Diga-se, mais uma vez, o óbvio: os embargos de declaração servem, exclusivamente, para que as partes obtenham a correção de defeitos formais da decisão, ou seja, obscuridade, contradição ou omissão de ponto sobre o qual o juízo devia se pronunciar, e não para formular quesitos a serem pretensamente respondidos pelo órgão jurisdicional ou para, por seu intermédio, polemizar com o julgador que já esgotou seu ofício jurisdicional.

Nesse passo, inexistente omissão ou contradição quanto ao exame do Programa de Orientação para Melhoria vigente de 29/06/2012 A 13/11/2014 e, muito menos, com relação aos fundamentos que ensejaram o reconhecimento do caráter anti-isonômico e de ilícita e coibida condição puramente potestativa da facultatividade nele prevista. Para tanto, cabe trazer à lume a fundamentação do acórdão embargado a respeito do tema:

“5.1 - “POLÍTICA CORPORATIVA” COM VIGÊNCIA DE 29/06/2012 A 13/11/2014

Sustenta a empresa que a versão da Política de Orientação para Melhoria de 29/06/2012 explicita o caráter não obrigatório do programa, com a redução do seu âmbito de incidência para 3 hipóteses de cabimento (desempenho insatisfatório, quebra de procedimentos e falha de conduta) e a previsão expressa do seu caráter facultativo. Reitera o seu caráter de mera ferramenta de gestão de recursos humanos, sendo passível, portanto, de análise casuística pela empresa, notadamente à luz de hipóteses outras, que passavam ao largo da política, como a reestruturação de áreas, a necessidade do negócio e a dispensa a pedido, entre outras.

Afirma que, assim como a política anterior, essa ferramenta não deve ser aplicada a demissões não causadas pela performance do empregado, inclusive, mas não se limitando, a casos de reestruturação da empresa, extinção do todo ou em parte de estabelecimento, departamento, unidade de negócio, função, terceirização das atividades e mudança do formato de loja.

Observa-se da documentação trazida pela empresa que a “Política de Orientação para Melhoria”, instituída pela empresa WMS Supermercados do Brasil Ltda – Walmart (atual Grupo Big Brasil S.A.), com vigência de 16/08/2006 a 28/06/2012 (seq. 1, págs. 25-41, e seq. 198), foi alterada em 29/06/2012, em virtude da superveniência da “Política Corporativa” de junho de 2012 (seq. 199 e seq. 200), que reviu a política anterior e passou a prever expressamente o seu caráter facultativo, bem como reduziu suas hipóteses de incidência. Tais políticas foram definitivamente revogadas em 13/11/2014.

A redação da nova versão da Política de Orientação para Melhoria, denominada “Política Corporativa”, com vigência de 29/06/2012 a 13/11/2014 (seq. 199 e seq. 200), noticiada pela empregadora, estabeleceu, como critérios



PROCESSO Nº TST-ED-IRR - 872-26.2012.5.04.0012

gerais relativos à facultatividade e abrangência de aplicação, os seguintes termos:

[...]

Inicialmente, convém salientar, conforme já extensa e profundamente explicitado no exame da Política de Orientação para Melhoria original, com vigência de 16/08/2006 a 28/06/2012, que a Política Corporativa que vigorou de 29/06/2012 a 13/11/2014 igualmente não se caracteriza como simples ferramenta de gestão de recursos humanos, pois, ao estabelecer procedimentos prévios para a concretização das dispensas de seus empregados, transpôs o caráter puramente técnico e auxiliar inerente a tais ferramentas de gestão, para agregar conteúdo normativo relacionado à execução de todos os contratos de trabalho de seus empregados, com caráter procedimental e de autolimitação do poder empresarial de rescindir, unilateralmente e com ou sem justa causa esses mesmos pactos laborais. Assim, assumiu claramente a natureza jurídica de verdadeiro regulamento empresarial com normas acerca do pacto laboral e, por conseguinte, com natureza jurídica de cláusula contratual mais benéfica que se incorporou a cada um dos contratos de trabalho dos empregados admitidos durante o seu período de vigência, de 29/06/2012 a 13/11/2014, não alcançando, portanto, os pactos laborais daqueles trabalhadores admitidos na empresa anteriormente, ou seja, até 28/06/2012, cujos contratos continuam regidos pela Política de Orientação para Melhoria precedente, que vigorou de 16/08/2006 a 28/06/2012 e que se incorporou ao seu patrimônio jurídico, nos termos não só dos artigos 444 e 468 da CLT, mas também dos artigos 7º, *caput*, e 5º, inciso XXXVI, da Constituição Federal e da Súmula 51, item I, do Tribunal Superior do Trabalho (na medida em que o segundo regulamento é menos benéfico que o primeiro para os empregados).

Com efeito, a nova norma interna denominada "Política Corporativa", instituída pela empregadora, consubstancia-se também, assim como sua versão anterior, em regulamento de empresa com natureza jurídica, em relação a todos os seus empregados admitidos durante o seu período de vigência (29/06/2012 a 13/11/2014), de cláusula contratual mais benéfica que as normas constitucionais e legais que, hoje, permitem ao empregador dispensar unilateralmente seus empregados não apenas por justa causa, mas também sem justa causa, cláusula esta que adere ao contrato de trabalho do trabalhador alcançado pelo referido regulamento empresarial e, em vista disso, sujeita-se aos efeitos jurídicos a ela inerentes, como já exaustivamente explanado.

Em outras palavras, a concessão de benefícios pelo empregador pode resultar da mera liberalidade da empresa. Contudo, criada uma política interna a respeito de determinada situação, prevendo vantagens ou benefícios de caráter geral no âmbito da empresa, não decorrente de lei ou de convenção ou acordo coletivo, os empregados sujeitos à sua aplicação incorporarão definitivamente tais vantagens aos seus contratos de trabalho,



PROCESSO Nº TST-ED-IRR - 872-26.2012.5.04.0012

pelo que elas não mais poderão ser alteradas, suprimidas ou mesmo inobservadas em detrimento dos empregados cujos contratos de trabalho estavam em vigor à época da vigência da norma, sob pena de configuração de alteração lesiva das suas condições de trabalho e de violação ao seu direito adquirido, em vulneração frontal, literal e direta não só dos artigos 444 e 468 da CLT, mas também dos artigos 7º, *caput*, e 5º, inciso XXXVI, da Constituição Federal e da Súmula 51, item I, do TST.

O aspecto principal e mais importante a ser examinado com relação à Política Corporativa é a previsão expressamente nela contida, ao contrário da sua versão anterior, em que não havia essa declaração (Política de Orientação para Melhoria vigente de 2006 a 2012), de que o cumprimento do programa instituído é apenas facultativo e, portanto, pode ser oportunizado apenas para alguns empregados livremente escolhidos pela empregadora de forma desimpedida, nas três hipóteses de deflagração nela previstas (desempenho insatisfatório, quebra de procedimentos e falha de conduta).

Ora, como já salientado quando do exame da Política anterior, ainda que haja previsão clara e expressa na norma regulamentar em exame de ser sempre facultativa, sem maiores formalidades, a adoção ou não das etapas nela previstas como procedimento prévio para a dispensa de seus empregados, essa disposição é inválida. Por certo, a possibilidade de inobservância da norma regulamentar por simples decisão discricionária da empregadora para parte dos empregados implica, em primeiro lugar, em verdadeiro tratamento anti-isonômico e discriminatório, com nítida ofensa os artigos 3º, incisos I e IV, e 5º, *caput*, da Constituição Federal, e 3º, parágrafo único, da CLT, pois, ao não disponibilizar a possibilidade de readaptação e manutenção do emprego a alguns empregados antes da ruptura contratual em detrimento de outros que recebem a referida oportunidade, sem nenhum critério prévio, claro, objetivo, fundamentado e legítimo que justifique o *discrimen*, importa flagrante violação aos princípios da isonomia e da não discriminação, que asseguram igualdade de tratamento a todos.

Isso porque, consoante já ressaltado, a discriminação se consubstancia no caráter infundado de um tratamento desigual, caracterizando-se por uma conduta pela qual se nega a uma pessoa, em face de critério injustamente desqualificante, tratamento compatível com o padrão assentado para a situação concreta por ela vivenciada e que é dispensado a outras pessoas. No âmbito trabalhista, tem por efeito obstar, destruir ou alterar a igualdade de oportunidades e de tratamento no mercado de trabalho, conforme preconizado na Convenção nº 111 da OIT.

Por essas razões, entender que a aplicação da nova versão da Política de Orientação para Melhoria a um ou outro empregado constitui uma faculdade da reclamada, a ser exercitada somente quando e se ela assim o entender necessário e desejável, implica flagrante e direta ofensa ao princípio da isonomia, pois se estará admitindo o tratamento diferenciado dos empregados sem qualquer justificativa lógica, objetiva e jurídica que o justificasse (já que aqueles elegíveis pelo empregador para participar da política, de forma discricionária ou até mesmo arbitrária, teriam a chance de



PROCESSO Nº TST-ED-IRR - 872-26.2012.5.04.0012

corrigir as suas falhas e de permanecer na empresa, enquanto que os demais empregados não contemplados pelas benesses da reclamada seriam despedidos sem qualquer oportunidade de melhoria). Ou seja, tudo isso ocorrendo de forma infundada, sem o estabelecimento de critérios de Justiça racionalmente postos e suficientemente motivados e previamente anunciados para a totalidade de seus empregados, de forma a legitimar e a justificar referida distinção de tratamento.

Em segundo lugar e do mesmo modo, essa condição preconizada pela empregadora de que a aplicação do programa instituído seria oportunizada apenas para alguns empregados por ela livremente escolhidos de forma desimpedida implica em verdadeira sujeição do empregado ao domínio e arbítrio da vontade do seu empregador, sem qualquer critério prévio e expresso legitimador do discrimen. Assim, consubstancia-se em ilícita CONDIÇÃO PURAMENTE POTESTATIVA, de forma a atrair a incidência também do artigo 122 do Código Civil, segundo o qual “são lícitas, em geral, todas as condições não contrárias à lei, à ordem pública ou aos bons costumes; entre as condições defesas se incluem as que privarem de todo efeito o negócio jurídico, ou o sujeitarem ao puro arbítrio de uma das partes”.

Acerca do conceito de condição puramente potestativa, cabe uma vez mais trazer a lume os ensinamentos de Nelson Nery Junior, *in verbis*:

[...]

Corroborando esse entendimento acerca da condição puramente potestativa da faculdade atribuída pela empregadora à aplicação do programa por ela instituído e reforçando o dever de boa-fé objetiva, peço vênua para transcrever a douda e arguta fundamentação lançada pelo eminente Ministro Augusto César Leite de Carvalho, em seu voto convergente escrito, por ocasião do julgamento deste Incidente na sessão de 25 de agosto de 2022, *in verbis*:

“(…) O que sustenta o e. Relator, com a minha aquiescência, é que a faculdade atribuída à empregadora, sem critério objetivo de diferenciação entre os empregados avaliados e os preteridos, traduz-se em condição puramente potestativa e, por isso, não se revestiria de juridicidade (art. 122 CC) mesmo que fosse prevista no regulamento seminal, revisto em 2012.

O silogismo desenvolvido pela divergência, a bem dizer, estaria, *concessa venia*, invertido, pois cabe dizer que se a empregadora não poderia atribuir a si essa faculdade ao instituir a POM, com maior razão não poderia inová-la em um momento posterior (em 2012), pois lá como cá haveria o óbice do art. 122 do Código Civil, dispositivo que não tem sua força normativa esvaziada pela leitura de índole radicalmente libertária que se pretenda emprestar ao art. 112 do Código Civil.



PROCESSO Nº TST-ED-IRR - 872-26.2012.5.04.0012

Quanto ao mais, enalteço a importância de políticas empresariais voltadas a estimular o compromisso dos trabalhadores com objetivos institucionais da empresa, não raro transfronteiriços, a promover um ambiente de trabalho mais saudável e sustentável, ou mesmo a atenuar a precariedade com que a dissolução dos contratos de emprego é regulada no Brasil (cito, a propósito e em contraponto, as recomendações contidas - e desconsideradas pela legislação brasileira - na Observação Geral n. 18 do Comitê de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, das ONU, bem assim os fundamentos contidos no julgamento pela Corte Interamericana de Direitos Humanos no emblemático caso Lagos del Campo).

Mas **é evidente que a norma regulamentar - instrumento empresarial de gestão** por definição (ou *instrumento de política de gerenciamento de pessoal* por definição) - **livremente instituída há de ser cumprida**, não havendo condescendência jurídica a socorrer a conduta contraditória de disciplinar a dispensa individual de trabalho, ou o seu rito, com o propósito de não levar a efeito o que deliberadamente instituíra, postura que claramente incorre em desapeço ao princípio da boa-fé objetiva (forte aqui o postulado *venire contra factum proprium*)."

Desse modo, CONCLUI-SE que o poder potestativo de rescisão contratual unilateral da empregadora, decorrente do seu poder empregatício, foi por ela mesma autolimitado a condições previstas em seu regulamento interno que, diante da sua natureza jurídica de condição ou cláusula contratual, aderiu ao contrato de trabalho do empregado admitido durante o seu período de vigência, e que, portanto, passou a encontrar limites no seu direito fundamental ao direito adquirido (artigo 5º, inciso XXXVI, da CF), consubstanciado no patrimônio jurídico contratual auferido na forma dos artigos 444 e 468 da CLT e da Súmula nº 51, item I, do TST, caracterizado pela integração da condição mais benéfica (artigo 7º, *caput*, da CF).

Some-se a isso que a não aplicação da norma regulamentar para parte dos empregados por livre deliberação da empresa, sem nenhum critério prévio, claro, objetivo, fundamentado e legítimo que justifique o *discrimen*, implica coibida condição puramente potestativa, nos termos do artigo 122 do CC, e em verdadeiro tratamento anti-isonômico e discriminatório, consubstanciado no caráter infundado de um tratamento desigual, com nítida ofensa aos artigos 3º, incisos I e IV, e 5º, *caput*, da Lei Maior e 3º, parágrafo único, da CLT e à Convenção nº 111 da OIT.

Quanto aos efeitos da não observância dos procedimentos previstos nessa nova Política Corporativa de 29/06/2012, estes são os mesmos já detidamente analisados com relação à Política de Orientação para Melhoria anterior. Tratando-se de direito adquirido dos empregados da reclamada admitidos durante o período de vigência da redação da nova Política Corporativa, consubstanciado na necessidade de subordinação da rescisão



PROCESSO Nº TST-ED-IRR - 872-26.2012.5.04.0012

contratual aos procedimentos previstos no referido regulamento interno da empresa, a inobservância dos processos nela descritos configura, assim como em relação à sua política anterior, nulidade do ato de dispensa, com o retorno do empregado ao *status quo ante*, mediante sua reintegração ao emprego, uma vez que a despedida configurou ato ilícito, nos termos dos artigos 186 e 187 do Código Civil, por ofender o patrimônio jurídico adquirido de seu empregado e vulnerar as normas constitucionais e legais já mencionadas.

Assim sendo, o descumprimento dessa norma regulamentar que se integrou como cláusula contratual mais benéfica aos contratos de trabalho de todos os empregados da reclamada por ela abrangidos e, por conseguinte, a declaração de nulidade de sua dispensa faz nascer o direito ao retorno do empregado ao *status quo ante* que existia antes do ato ilícito de seu empregador, com o pagamento de salários e demais vantagens correspondentes (inclusive com aplicação do disposto no artigo 471 da CLT) como se na ativa estivesse, desde a data da sua dispensa até a sua efetiva reintegração, na mesma função, por ser essa a consequência lógica que assegurará ao lesado por esse ato ilícito a tutela jurisdicional efetiva capaz de lhe proporcionar a plena reparação dos prejuízos por ele sofridos, à luz do princípio da continuidade da relação de emprego, extraída do artigo 7º, inciso I, da Constituição Federal.” (fls. 112-138)

O inconformismo da parte com o resultado do julgamento desafiaria (ou desafiará) recurso processual próprio, se cabível, e não pode ser sanado pela estreita via dos presentes embargos de declaração, que não se prestam a uma nova análise da matéria já integralmente discutida e decidida, limitando-se o seu campo de atuação ao saneamento de contradições, obscuridades ou omissões porventura havidas na decisão embargada, o que não é o caso.

Não existindo omissão, contradição ou obscuridade a ser sanada na decisão embargada, em que se analisaram todas as matérias arguidas por inteiro e de forma fundamentada, a revelar sua higidez jurídica no cotejo com as normas dos artigos 1.022 do CPC e 897-A da CLT, é forçoso concluir que se afiguram absolutamente descabidos e meramente procrastinatórios os embargos de declaração aqui em exame, nos quais lamentavelmente a parte pretendeu apenas suscitar questões flagrantemente inovatórias ou polemizar com o julgador naquilo que por ele já foi apreciado e decidido de forma clara, coerente e completa.

Sendo, portanto, flagrante a natureza manifestamente protelatória dos embargos de declaração interpostos pela reclamada, deve ser-lhe aplicada a multa de 2% (dois por cento) sobre o valor da causa, nos termos dispostos no artigo 1.026, §2º, do CPC, a ser oportunamente acrescida ao montante da execução da



PROCESSO Nº TST-ED-IRR - 872-26.2012.5.04.0012

condenação principal do processo matriz decidido na mesma decisão embargada e que também reverterá em favor do seu respectivo reclamante.

Nego provimento aos embargos de declaração, proclamo-os protelatórios e, em consequência, aplico à embargante a multa legalmente prevista acima especificada.

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade: I – preliminarmente, rejeitar a questão de ordem suscitada pela embargante; e II - negar provimento aos embargos de declaração e, proclamando-os protelatórios, condenar a embargante ao pagamento da multa prevista no artigo 1.026, § 2º, do CPC/2015 c/c o artigo 769 da CLT, em valor equivalente a 2% (dois por cento) do valor atualizado da causa, em favor do reclamante, a ser oportunamente acrescida ao montante da execução do processo matriz já decidido no mesmo acórdão embargado, em favor de seu respectivo reclamante.

Brasília, 15 de dezembro de 2022.

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

JOSÉ ROBERTO FREIRE PIMENTA
Ministro Relator