



**PROCESSO Nº TST-IRR-872-26.2012.5.04.0012  
C/J PROC. Nº TST-RR-11402-39.2014.5.01.0033**

**A C Ó R D Ã O**  
**SbDI-1**  
**GMJRP/plc**

**INCIDENTE DE RECURSO REPETITIVO Nº 11. POLÍTICA DE ORIENTAÇÃO PARA MELHORIA. WALMART. DISPENSA. LIMITES FIXADOS PELA EMPREGADORA. ABRANGÊNCIA E VINCULAÇÃO. REGULAMENTO EMPRESARIAL COM NATUREZA JURÍDICA DE CLÁUSULA CONTRATUAL. INCORPORAÇÃO AO CONTRATO DE TRABALHO COMO CONDIÇÃO MAIS BENÉFICA (ARTS. 7º, *CAPUT*, DA CF E 444 E 468 DA CLT E SÚMULA Nº 51, ITEM I, DO TST). DESCUMPRIMENTO. OFENSA AO DIREITO ADQUIRIDO (ART. 5º, INCISO XXXVI, DA CF), AO DEVER DE BOA-FÉ (ARTS. 113 E 422 DO CÓDIGO CIVIL E 3º, INCISO I, DA CF), AO PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO DA CONFIANÇA OU DA CONFIANÇA LEGÍTIMA (ART. 5º, INCISO XXXVI, DA CF) E AOS PRINCÍPIOS DA ISONOMIA E DA NÃO-DISCRIMINAÇÃO (ARTS. 3º, INCISOS I E IV, E 5º, *CAPUT*, DA CF, 3º, PARÁGRAFO ÚNICO, DA CLT E CONVENÇÃO Nº 111 DA OIT). NULIDADE DA DESPEDIDA. REINTEGRAÇÃO E PAGAMENTO DE SALÁRIOS E DEMAIS VANTAGENS DO PERÍODO DE AFASTAMENTO.**

Discute-se, no caso, 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. Fixam-se, com força obrigatória (artigos 896-C da CLT, 927, inciso III, do CPC e 3º, inciso XXIII, da Instrução Normativa nº 39/2015 do TST), as



**PROCESSO Nº TST-IRR-872-26.2012.5.04.0012  
C/J PROC. Nº TST-RR-11402-39.2014.5.01.0033**

seguintes teses jurídicas: “1) A Política de Orientação para Melhoria, com vigência de 16/08/2006 a 28/06/2012, instituída pela empresa por regulamento interno, é aplicável a toda e qualquer dispensa, com ou sem justa causa, e a todos os empregados, independente do nível hierárquico, inclusive os que laboram em período de experiência, e os procedimentos prévios para a sua dispensa variam a depender da causa justificadora da deflagração do respectivo processo, tal como previsto em suas cláusulas, sendo que a prova da ocorrência do motivo determinante ensejador da ruptura contratual e do integral cumprimento dessa norma interna, em caso de controvérsia, constituem ônus da empregadora, nos termos dos artigos 818, inciso II, da CLT e 373, inciso II, do CPC; 2) Os procedimentos previstos na norma regulamentar com vigência de 16/08/2006 a 28/06/2012 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) é que poderá ser superada. Nessas situações excepcionais, 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

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico <http://www.tst.jus.br/validador> sob código 1004D09E47BB8A2230.



**PROCESSO Nº TST-IRR-872-26.2012.5.04.0012  
C/J PROC. Nº TST-RR-11402-39.2014.5.01.0033**

questão ao exame dos setores e órgãos competentes e indicados pela norma, inclusive sua Diretoria, para decisão final e específica a esse respeito, nos termos do item IV.10 do programa; 3) Esse programa, unilateralmente instituído pela empregadora, constitui regulamento empresarial com natureza jurídica de cláusula contratual, que adere em definitivo ao contrato de trabalho dos empregados admitidos antes ou durante o seu período de vigência, por se tratar de condição mais benéfica que se incorpora ao seu patrimônio jurídico, nos termos e para os efeitos dos artigos 7º, *caput*, da CF e 444 e 468 da CLT e da Súmula nº 51, item I, do Tribunal Superior do Trabalho e, portanto, não pode ser alterada *in pejus*, suprimida ou descumprida; 4) A inobservância dos procedimentos previstos no referido regulamento interno da empresa viola o direito fundamental do empregado ao direito adquirido (artigo 5º, inciso XXXVI, da CF), o dever de boa-fé objetiva (artigos 113 e 422 do Código Civil e 3º, inciso I, da Constituição Federal), o princípio da proteção da confiança ou da confiança legítima (artigo 5º, inciso XXXVI, da Constituição Federal) e os princípios da isonomia e da não-discriminação (artigos 3º, incisos I e IV, e 5º, *caput*, da Lei Maior e 3º, parágrafo único, da CLT e Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho); 5) O descumprimento da Política de Orientação para Melhoria pela empregadora que a instituiu, ao dispensar qualquer de seus empregados sem a completa observância dos procedimentos e requisitos nela previstos, tem como efeitos a declaração de nulidade da sua



**PROCESSO Nº TST-IRR-872-26.2012.5.04.0012  
C/J PROC. Nº TST-RR-11402-39.2014.5.01.0033**

dispensa e, por conseguinte, seu direito à reintegração ao serviço, na mesma função e com o pagamento dos 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 sua efetiva reintegração (artigos 7º, inciso I, da Constituição Federal e 468 da CLT e Súmula nº 77 do TST); 6) A Política Corporativa, com vigência de 29/06/2012 a 13/11/2014, instituída pela empresa por regulamento interno, não alcança os pactos laborais daqueles trabalhadores admitidos na empresa anteriormente à sua entrada em vigor, 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; 7) Esse novo programa, unilateralmente instituído pela empregadora em 29/06/2012, também constitui regulamento empresarial com natureza jurídica de cláusula contratual, que adere em definitivo ao contrato de trabalho dos empregados admitidos durante o seu período de vigência, de 29/06/2012 a 13/11/2014, por se tratar de condição mais benéfica que se incorpora ao seu patrimônio jurídico, nos termos e para os efeitos dos artigos 7º, *caput*, da CF e 444 e 468 da CLT e da Súmula nº 51, item I, do Tribunal Superior do Trabalho e, portanto, não pode ser alterada *in pejus*, suprimida ou descumprida; 8) A facultatividade da aplicação do Programa prevista de forma expressa na referida Política Corporativa que vigorou de 29/06/2012 a

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico <http://www.tst.jus.br/validador> sob código 1004D09E47BB8A2230.



**PROCESSO Nº TST-IRR-872-26.2012.5.04.0012  
C/J PROC. Nº TST-RR-11402-39.2014.5.01.0033**

13/11/2014 para a parte dos empregados por ela alcançados por livre deliberação da empresa, sem nenhum critério prévio, claro, objetivo, fundamentado e legítimo que justifique o *discrimen*, constitui ilícita e coibida condição puramente potestativa, nos termos do artigo 122 do Código Civil, e viola os princípios da isonomia e da não-discriminação (artigos 3º, incisos I e IV, e 5º, *caput*, da Lei Maior e 3º, parágrafo único, da CLT e Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho); 9) O descumprimento da Política Corporativa que vigorou de 29/06/2012 a 13/11/2014 pela empregadora que a instituiu, ao dispensar qualquer de seus empregados por ela alcançados sem a completa observância dos procedimentos e requisitos nela previstos, tem como efeitos a declaração de nulidade da sua dispensa e, por conseguinte, seu direito à reintegração ao serviço, na mesma função e com o pagamento dos 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 sua efetiva reintegração (artigos 7º, inciso I, da Constituição Federal e 468 da CLT e Súmula nº 77 do TST); 10) Os acordos coletivos de trabalho firmados por alguns entes sindicais com a empregadora no âmbito de sua representação em decorrência da mediação promovida pela Vice-Presidência do Tribunal Superior do Trabalho em 05/02/2020 não resolvem nem tornam prejudicado o objeto deste incidente, sobretudo em virtude da limitação temporal, territorial e subjetiva



**PROCESSO Nº TST-IRR-872-26.2012.5.04.0012  
C/J PROC. Nº TST-RR-11402-39.2014.5.01.0033**

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". Ainda, à vista dos termos do artigo 927, § 3º, do CPC, aplicável ao Processo do Trabalho (artigo 769 da CLT c/c artigo 3º, inciso XXIII, da Instrução Normativa nº 39/2015 do TST), como não se está revisando ou alterando a jurisprudência anteriormente já pacificada pelo Tribunal Superior do Trabalho, não cabe proceder à modulação dos efeitos desta decisão.

**PROCESSO AFETADO Nº TST-  
RR-872-26.2012.5.04.0012. RECURSO DE  
REVISTA.**

**POLÍTICA DE ORIENTAÇÃO PARA MELHORIA.  
WALMART. REGULAMENTO INTERNO.  
DISPENSA. NULIDADE. LIMITES FIXADOS  
PELA EMPREGADORA. VINCULAÇÃO. DIREITO  
ADQUIRIDO. REINTEGRAÇÃO.**

O Tribunal Regional, ao adotar a tese de que a Política de Orientação para Melhoria não instituiu procedimentos específicos e obrigatórios a serem observados para a deflagração das dispensas de seus empregados, dispensando, portanto, as rescisões contratuais da observância de tais procedimentos, contrariou o precedente de observância obrigatória, ora firmado neste julgamento de incidente de recursos repetitivos (IRR-872-26.2012.5.04.0012). Encontra-se



**PROCESSO Nº TST-IRR-872-26.2012.5.04.0012  
C/J PROC. Nº TST-RR-11402-39.2014.5.01.0033**

igualmente na contramão da tese firmada neste precedente obrigatório o entendimento sufragado pelo Colegiado de origem de que competia ao reclamante o ônus de provar a causa justificadora de sua dispensa bem como a inexistência da decisão por parte da direção da empregadora a que alude a exceção do "item IV.10" do referido programa, pois tais ônus competem indiscutivelmente à empregadora. Além disso, contando o reclamante com mais de 16 anos no emprego, impunha-se, além da passagem pelas fases do programa, a autorização da presidência para a dispensa, conforme item XI da referida norma interna, cujo ônus da prova de sua existência também é da empregadora e do qual ela não se desincumbiu. Sublinha-se, por oportuno, que a eventual aplicabilidade e validade de acordo coletivo de trabalho firmado entre o ente sindical representativo da categoria do reclamante e sua ex-empregadora não foi objeto de prequestionamento pelo Tribunal Regional, cumprindo registrar que, tratando-se de recurso de natureza extraordinária, o conhecimento da matéria está jungido ao preenchimento dos requisitos extrínsecos e intrínsecos de admissibilidade do recurso de revista.

Recurso de revista **conhecido e provido.**

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Incidente de Julgamento de Recurso de Revista e de Embargos Repetitivos nº **TST-IRR-872-26.2012.5.04.0012**, em que é Suscitante **7ª TURMA DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO**, Suscitado **SUBSEÇÃO I ESPECIALIZADA EM DISSÍDIOS**



**PROCESSO Nº TST-IRR-872-26.2012.5.04.0012**  
**C/J PROC. Nº TST-RR-11402-39.2014.5.01.0033**

**INDIVIDUAIS DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, Recorrente JOSÉ ALTAMIR OLIVEIRA DE ARAÚJO e Recorrido WMS SUPERMERCADOS DO BRASIL LTDA. 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 Subseção I Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho, em sessão realizada em 9/2/2017 e em decorrência da promoção feita pela 7ª Turma, apresentada pelo Exmo. Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão, houve por bem, por unanimidade, instaurar este incidente e afetar à SbDI-1 “a questão relativa à ‘validade da dispensa do empregado em face de conteúdo de norma interna da empresa WMS, que previu no programa denominado ‘Política de Orientação para Melhoria’ procedimentos específicos que deveriam ser seguidos antes da dispensa de seus trabalhadores’, matéria referente ao tema ‘Walmart – Regulamento Interno – Política de Orientação para a Melhoria – Interpretação, extensão e efeitos’, constante dos presentes autos”.

Essa afetação observou o rito procedimental previsto para o julgamento de recursos repetitivos no âmbito deste Tribunal, na forma do artigo 896-C da CLT, com a redação dada pela Lei nº 13.015/2014, da Instrução Normativa nº 38/2015, aprovada pela Resolução nº 201, de 10/11/2015, e do Regimento Interno do TST, aprovado pela Resolução Administrativa nº 1937, de 20/11/2017.

O incidente foi distribuído, no âmbito da SbDI-1, a este Relator, nos termos do art. 896-C da CLT e da Instrução Normativa nº 38/2015, e, por meio do despacho de sequencial nº 11, identificou-se a seguinte questão jurídica a ser submetida a julgamento, nos termos do artigo 5º, item I, da referida instrução:

“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.”



**PROCESSO Nº TST-IRR-872-26.2012.5.04.0012**  
**C/J PROC. Nº TST-RR-11402-39.2014.5.01.0033**

Em razão de tratar-se de questão jurídica relevante de empresa com atuação em âmbito nacional, foram solicitadas informações a todos os Tribunais Regionais acerca de sua jurisprudência sobre o tema, com o intuito de identificar, de forma ampla, os argumentos e fundamentos relevantes sobre a questão jurídica controvertida, bem como se determinou a expedição de edital, com o escopo de cientificar interessados a se manifestarem sobre o tema e a postularem seu eventual ingresso na lide na condição de *amicus curiae*. Igualmente concedeu-se vista ao Ministério Público do Trabalho, nos termos dos artigos 896-C, § 9º, da CLT e 5º, item VI, da Instrução Normativa nº 38/2015.

Na ocasião, foi determinada a suspensão dos agravos de instrumentos e dos recursos de revista e de embargos que tramitassem no âmbito desta Corte e que versassem sobre a matéria, faculdade esta atribuída ao Relator, conforme interpretação literal e teleológica da previsão contida no inciso II do artigo 5º da Instrução Normativa nº 38/2015 e no § 5º do artigo 896, "c", da CLT, no sentido de que o relator do incidente poderá "determinar a suspensão dos recursos de revista ou de embargos" que tenham como objeto controvérsia idêntica à deste recurso afetado como repetitivo.

Com relação às providências determinadas nos Tribunais Regionais do Trabalho, responderam aos Ofícios GMJRP de nº 003 ao nº 026 (seq. 21) os Tribunais Regionais do Trabalho da 1ª (seq. 28), 2ª (seq. 84), 3ª (seq. 53), 4ª (seq. 23), 5ª (seq. 52), 6ª (seq. 103), 7ª (seq. 27), 8ª (seq. 37), 9ª (seq. 41), 10ª (seq. 82), 11ª (seq. 25), 12ª (seq. 83), 15ª (seq. 26), 16ª (seq. 55), 17ª (seq. 32), 18ª (seq. 31), 20ª (seq. 22), 21ª (seq. 30), 22ª (seq. 38), 23ª (seq. 100) e 24ª (seq. 29).

O **TRT da 1ª Região** (seq. 28) prestou informações e registrou que, "das poucas decisões existentes, verifica-se que o Regional se divide, encontrando-se, por exemplo, Turma que nega a reintegração (4ª Turma) e outra que a defere (6ª Turma), dependendo do relator sorteado".

Informou que "a Turma julgadora que concede a reintegração o faz sob o argumento de que os regulamentos das empresas constituem ato de vontade unilateral do empregador, ingressando nos contratos individuais como se fossem cláusulas integrantes destes, ainda que por liberalidade, passando a ostentar o status



**PROCESSO Nº TST-IRR-872-26.2012.5.04.0012**  
**C/J PROC. Nº TST-RR-11402-39.2014.5.01.0033**

de direito adquirido, e que, sendo a Política de Orientação para Melhoria uma espécie de regulamento de empresa, as fases nela estabelecidas para a dispensa dos trabalhadores devem, sob pena de nulidade, ser respeitadas; ou seja, a demissão só poderia ocorrer após a reincidência depois da 3ª fase, cabendo ao empregador o ônus de prová-la, não bastando para o desligamento do empregado a utilização do poder diretivo do empregador”.

Esclareceu, por outro lado, que “a Turma julgadora que não concede a reintegração sustenta que, embora a norma interna da ré preveja etapas para o desligamento dos empregados, seja qual for a causa, tal norma não elidiria o direito potestativo do réu de demitir seus empregados não portadores de garantia de emprego, haja vista não haver previsão regulamentar de nulidade da dispensa sem a observância do referido processo, não sendo justo nem razoável inquirir de nula uma demissão devidamente homologada pelo sindicato de classe, sem qualquer ressalva quanto ao referido ato demissionário, tratando-se, portanto, de mera orientação para os gestores, e não de observância compulsória”.

Registrou, por fim, que “não foi possível localizar, na fase processual de admissibilidade de recurso de revista, recurso de revista representativo da controvérsia que pudesse ser enviado agora. Todavia, recentemente, foi remetido a esta Colenda Corte processo versando sobre a matéria aqui tratada (0011402-39.2014.5.01.0033 - 4ª Turma, em 01/02/2018), que poderá ser utilizado de forma a ampliar a discussão a respeito da questão jurídica em apreço, caso este Colendo Tribunal assim entenda”. Naquela ocasião, o processo citado encontrava-se na Coordenadoria de Classificação, Autuação e Distribuição - CCADP para autuação e distribuição.

O **TRT da 2ª Região** (seq. 84) esclareceu que, em decorrência da baixa incidência da matéria naquele Regional, não foi constatada a interposição de recurso de revista versando sobre a questão.

O **TRT da 3ª Região** (seq. 53) informou que a matéria controvertida nos autos deste incidente de recursos repetitivos não foi encontrada nos processos que tramitam naquele Regional.

O **TRT da 4ª Região** (seq. 23) consignou que a matéria objeto deste incidente encontra-se sumulada no âmbito daquele Tribunal Regional nos



**PROCESSO Nº TST-IRR-872-26.2012.5.04.0012**  
**C/J PROC. Nº TST-RR-11402-39.2014.5.01.0033**

seguintes termos: "Súmula TRT4 nº 72: EMPRESA WALMART BRASIL. POLÍTICA DE ORIENTAÇÃO PARA MELHORIA. DISPENSA DE EMPREGADO; OBSERVÂNCIA OBRIGATÓRIA. A norma interna denominada "Política de Orientação para Melhoria": instituída pela empregadora e vigente em todo ou em parte do contrato de trabalho, adere a este como condição mais benéfica para o trabalhador, sendo, assim, de observância obrigatória para legitimar a dispensa sem justa causa, sob pena de nulidade do ato e reintegração no emprego. (Resolução Administrativa nº 29/2015. Disponibilizada no DEJT nos dias 02, 03 e 04 de setembro de 2015, considerada publicada nos dias 03, 04 e 08 de setembro de 2015)".

Acrescentou, por oportuno, que, em razão da uniformização da jurisprudência regional sobre a questão jurídica debatida nos autos deste incidente, não havia recursos de revista que versassem sobre a matéria aptos a serem admitidos, mas não obstante isso, a fim de subsidiar o exame da matéria por este Tribunal Superior, encaminhou, em anexo, duas peças com razões de recursos de revista sobre o tema, relativamente aos processos nº 0020074-14.2016.5.04,002.3 e 0020959-10.2016.5.04.0029.

O **TRT da 5ª Região** (seq. 52) assinalou que não foram identificados recursos de revista em tramitação naquele Tribunal Regional representativos da controvérsia sobre a questão jurídica debatida nos autos deste incidente.

O **TRT da 6ª Região** (seq. 103) asseverou que não foram encontrados recursos representativos da controvérsia naquele órgão suscitada por esta Corte Superior Trabalhista.

O **TRT da 7ª Região** (seq. 27) asseverou que, dos processos pendentes de apreciação pelo primeiro juízo de admissibilidade de recurso de revista, não foi identificado apelo que contenha abrangente argumentação e discussão a respeito da questão a ser decidida.

O **TRT da 8ª Região** (seq. 37) informou que não foi identificado recurso de revista em trâmite naquele Regional que contivesse abrangente argumentação e discussão a respeito da questão a ser decidida neste incidente.

O **TRT da 9ª Região** (seq. 41) prestou informações no sentido de que foi suscitado Incidente de Uniformização de Jurisprudência Regional sobre o



**PROCESSO Nº TST-IRR-872-26.2012.5.04.0012**  
**C/J PROC. Nº TST-RR-11402-39.2014.5.01.0033**

mesmo tema, que culminou na Tese Jurídica Prevalente nº 9, publicada em 1, 2 e 5 de junho de 2017, nos seguintes termos: "EMPRESA WAL MART BRASIL. DISPENSA SEM JUSTA CAUSA. POLÍTICA DE ORIENTAÇÃO PARA MELHORIA. ESTABILIDADE INEXISTENTE. REINTEGRAÇÃO INDEVIDA. A norma interna instituída pela empregadora denominada 'Política de Orientação para Melhoria', vigente em todo ou em parte do vínculo empregatício, não impõe qualquer limitação ao direito potestativo do empregador de demitir injustificadamente, não garante estabilidade aos empregados e não prevê possibilidade de reintegração ou deferimento de indenização".

Indicou como representativos de controvérsia os Processos nºs RR-357-36.2015.5.09.0015 e RR-2158-42.2014.5.09.0008, em relação aos quais transcreveu os acórdãos prolatados naquele Regional, encaminhando-os em sequência para este Tribunal Superior, os quais foram conclusos a este Ministro Relator a fim de aguardar apreciação para afetação, se fosse o caso.

O **TRT da 10ª Região** (seq. 82) registrou não possuir recursos representativos de controvérsia sobre a questão jurídica debatida neste incidente.

O **TRT da 11ª Região** (seq. 25) alertou não haver naquele Regional recurso de revista representativo da controvérsia relativa à questão jurídica abordada neste incidente de recurso de revista repetitivo.

O **TRT da 12ª Região** (seq. 83) informou não haver recurso de revista pendente de apreciação ou de remessa a esta Superior Corte versando sobre a matéria alvo deste incidente. Todavia, transcreveu pesquisa abrangendo o último quinquênio da jurisprudência daquele Regional e concluiu ser firme o seu entendimento no sentido de a aplicação do programa denominado "Política de Orientação para Melhoria", instituído pela WMS Supermercados do Brasil Ltda., não se tratar de pré-requisito para a dispensa imotivada do empregado, porquanto constituiria ferramenta de aprimoramento profissional de uso opcional pelo empregador.

O **TRT da 15ª Região** (seq. 26) esclareceu que não identificou recursos de revista representativos da controvérsia passíveis de admissibilidade, pois a questão relativa à "Política de Orientação para a Melhoria" foi abordada em três processos naquele Regional, a saber: RO-0010865-46.2014.5.15.0100, RO-0010208-39.2016.5.15.0099 e RO-0011026-55.2015.5.15.008, nos quais não foram interpostos recursos de revista, e em um quarto processo de nº



**PROCESSO Nº TST-IRR-872-26.2012.5.04.0012**  
**C/J PROC. Nº TST-RR-11402-39.2014.5.01.0033**

0010179-22-2014.5.15.0046, no qual houve interposição de recurso de revista, mas com negativa de seguimento, em decisão posteriormente confirmada quando do julgamento de agravo de instrumento por esta Corte Superior.

O **TRT da 16ª Região** (seq. 55) consignou a inexistência naquele Regional de recursos de revista nos quais se discuta a questão jurídica objeto deste incidente de recursos repetitivos.

O **TRT da 17ª Região** (seq. 32) registrou não possuir qualquer recurso de revista que apresente abrangente argumentação e discussão acerca da matéria relativa a este incidente.

O **TRT da 18ª Região** (seq. 31) esclareceu não ter localizado processos envolvendo a questão jurídica em debate, com as respectivas peculiaridades, nas bases jurídicas daquele Tribunal.

O **TRT da 20ª Região** (seq. 22) informou não haver naquele Regional recursos de revista pendentes de juízo de admissibilidade ou já exarado juízo de admissibilidade sobre a questão jurídica objeto de debate nestes autos.

O **TRT da 21ª Região** (seq. 30) alertou ter constatado inexistir atualmente no âmbito daquele Tribunal recursos de revista envolvendo o tema suscitado neste incidente.

O **TRT da 22ª Região** (seq. 38) asseverou que não foram localizados naquele Tribunal processos pendentes de decisão de admissibilidade de recurso de revista envolvendo a temática constante deste incidente de recurso repetitivo.

O **TRT da 23ª Região** (seq. 100) informou que não há, no âmbito daquele Regional, recursos representativos de controvérsia relativa ao tema objeto de discussão nestes autos.

O **TRT da 24ª Região** (seq. 29) asseverou que não há processos naquela Corte em que figure como parte a WMS SUPERMERCADOS DO BRASIL LTDA. com demandas correlatas à tese jurídica suscitada neste incidente.

No que diz respeito aos Tribunais Regionais do Trabalho da **13ª, 14ª e 19ª Regiões**, conforme certidão de sequencial nº 101, não foram encontrados nos Sistemas Eletrônicos deste Tribunal Superior registros de resposta ao ofício mencionado e/ou envio de processos para serem afetados como representativos da



**PROCESSO Nº TST-IRR-872-26.2012.5.04.0012**  
**C/J PROC. Nº TST-RR-11402-39.2014.5.01.0033**

controvérsia.

Foi admitido e apensado a estes autos, como recurso representativo da controvérsia, conforme despacho constante do documento sequencial nº 125, o Processo nº TST-RR-11402-39.2014.5.01.0033.

Por outro lado, no tocante aos recursos de revista nº<sup>os</sup> RR-357-36.2015.5.09.0015 e RR-2158-42.2014.5.09.0008, indicados como representativos da controvérsia e vinculados aos autos deste incidente, determinei, por intermédio do despacho de sequencial nº 125, o seu desapensamento e o retorno dos respectivos autos ao Tribunal Regional de origem, por desservirem para afetação, em virtude da ausência de despachos de admissibilidade da Corte de origem, descaracterizando-os como admissíveis para esse efeito, nos termos do artigo 4º da Instrução Normativa 38/2015 do TST.

Com fulcro nos arts. 896-C, §§ 8º e 9º, da CLT e 4º, 9º e 10 da Instrução Normativa nº 38/2015 do TST, examinei, na condição de Relator, as manifestações dos interessados que requereram intervenção na relação processual, na qualidade de *amici curiae*, cujos pedidos, devidamente apreciados, foram deferidos ou indeferidos, conforme o referido despacho constante do documento sequencial nº 125.

Foi admitido o ingresso na lide, como *amici curiae*, dos seguintes interessados: CONTRACS/CUT- CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES NO COMÉRCIO E SERVIÇOS DA CUT; FEDERAÇÃO DO COMÉRCIO DE BENS E DE SERVIÇOS DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL – FECOMERCIO RS; SINDICATO INTERMUNICIPAL DO COMÉRCIO VAREJISTA DE GÊNEROS ALIMENTÍCIOS DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL; SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE OSASCO E REGIÃO – S.E.C.O.R; e CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES – CUT.

A **CONTRACS/CUT- CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES NO COMÉRCIO E SERVIÇOS DA CUT**, por meio da petição de peça sequencial nº 39, requereu ingresso na lide, como entidade sindical representativa de terceiro grau, na condição de *amicus curiae*.

O Sr. **JOSÉ ALTAMIR OLIVEIRA DE ARAÚJO**, pela peça sequencial nº 56 e por meio de seu procurador, prestou informações relativas à matéria discutida neste incidente, alertando que não tem interesse na admissão no feito como *amicus curiae*, pois é parte nestes autos, no processo afetado pelo incidente, vindo apenas



**PROCESSO Nº TST-IRR-872-26.2012.5.04.0012**  
**C/J PROC. Nº TST-RR-11402-39.2014.5.01.0033**

prestar informações que entende relevantes sobre a questão jurídica discutida nestes autos.

Alega que “a matéria em debate encontra-se mais do que consolidada no âmbito deste Colendo Tribunal Superior do Trabalho”. Isso porque “todas as suas turmas julgadoras vêm adotando, reiteradamente, o seguinte entendimento: a inobservância da Política de Orientação para Melhoria, além de contaminar a dispensa do empregado com o vício da nulidade, justifica, por consequência, a determinação da sua reintegração ao emprego, bem como o pagamento dos salários e demais vantagens durante o período compreendido entre a despedida ilegal e a reintegração. E tal se justifica, na medida em que declarada a nulidade, o empregado deve retornar ao status quo ante, como se nunca tivesse sido afastado do emprego”. Culmina por tecer propostas de fixação de teses jurídicas a respeito do tema.

**A FEDERAÇÃO DO COMÉRCIO DE BENS E DE SERVIÇOS DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL – FECOMERCIO RS**, conforme se observa da peça sequencial nº 58, requer a admissão no feito, na qualidade de *amicus curiae*, sustentando que, na condição de entidade de 2º grau, “coordena o 2º grupo do plano da CNC, sendo representante do comércio varejista e sua categoria econômica de gêneros alimentícios, da qual pertence a empresa Walmart”. Assevera, ainda, que conforme “os termos do art. 2º do estatuto social da entidade é sua prerrogativa representar e proteger os interesses dos Sindicatos filiados e das categorias econômicas coordenadas, inclusive perante as autoridades administrativas e judiciárias”. Nesse sentido, defende sua admissão no processo “para contribuir com informações específicas da categoria econômica coordenada e ainda, demonstrar os impactos que a decisão deste incidente poderá resultar no setor”.

**O SINDICATO INTERMUNICIPAL DO COMÉRCIO VAREJISTA DE GÊNEROS ALIMENTÍCIOS DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL**, mediante a peça sequencial nº 64, pleiteia o ingresso na lide como *amicus curiae*, aduzindo, para tanto, que, na condição de entidade de 1º grau, “representa a categoria econômica do comércio varejista de gêneros alimentícios, da qual pertence a empresa Walmart que é parte na reclamatória que resultou no presente incidente”. Informa, ainda, que, nos termos do estatuto social da entidade, é sua a prerrogativa de representar os interesses



**PROCESSO Nº TST-IRR-872-26.2012.5.04.0012**  
**C/J PROC. Nº TST-RR-11402-39.2014.5.01.0033**

da sua categoria ou individuais de seus associados perante as autoridades administrativas e judiciárias. Desse modo, alega que pode “contribuir com informações específicas da categoria econômica” e também “demonstrar os impactos que a decisão deste incidente poderá resultar no setor”.

**O SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE OSASCO E REGIÃO – S.E.C.O.R.**, pela peça sequencial nº 70, requer a sua habilitação no feito como *amicus curiae*, informando tratar-se de entidade sindical “representante da categoria dos comerciários, dos mais variados segmentos – conforme se depreende do art. 1º, letra “a”, do respectivo Estatuto Social (documento anexo) -, abrangendo a base territorial, além de Osasco, também, dos municípios de Carapicuíba, Barueri, Jandira, Itapevi, Taboão da Serra, Embu das Artes, todos no Estado de São Paulo”. Esclarece que, “como consequência, todos os funcionários do WALMART BRASIL, na base territorial compreendida pelo Sindicato em tela – aproximadamente 1.500 (mil e quinhentos) empregados –, encontram-se sob a sua égide”, finalizando por ressaltar que se inclui entre suas finalidades institucionais a defesa dos interesses dos comerciários abrangidos por sua base de representação. Traz, por fim, considerações sobre a questão jurídica objeto deste incidente.

A **CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES – CUT**, na peça sequencial nº 74, requer a sua intervenção no feito na qualidade de *amicus curiae*, salientando que “a matéria é de extrema importância, já que os efeitos da decisão a ser proferida pelo Tribunal Superior do Trabalho poderão atingir outros milhares de processos que também discutem a nulidade de dispensas realizadas sem observância de normas regulamentares editadas pelas próprias empresas em inequívoco desrespeito ao direito adquirido dos empregados envolvidos”. Assim, alega que “as centrais sindicais têm importante papel político e institucional no sistema internacional (participando ativamente de fóruns e, em especial, junto à Organização Internacional do Trabalho) e no sistema interno (mesmo antes do reconhecimento da Lei nº 11.648, de 31 de março de 2008)”, sendo que a “Central Única dos Trabalhadores figura dentre a mais representativa central sindical brasileira”, com índice de representatividade de 30,40%. Dessa forma, assevera ser “indubitável a representatividade da requerente, que congrega a mais expressiva representação, mostrando-se legitimada para a interlocução institucional acerca das questões relacionadas ao mundo do trabalho e à



**PROCESSO Nº TST-IRR-872-26.2012.5.04.0012**  
**C/J PROC. Nº TST-RR-11402-39.2014.5.01.0033**

defesa dos direitos dos trabalhadores”.

No mesmo despacho constante do documento sequencial nº 125, em que foram apreciadas as manifestações para ingresso como *amici curiae* e a resposta aos ofícios encaminhados aos Tribunais Regionais do Trabalho, assinalou-se que, em virtude de a questão jurídica a ser submetida a julgamento prescindir de maiores esclarecimentos fáticos ou técnicos, por deter caráter eminentemente jurídico, afigurava-se desnecessária a designação de audiência pública, pelo que foi determinada a concessão de prazo para os *amici curiae* admitidos, querendo, apresentarem manifestação a fim de instruir o processo.

**A FEDERAÇÃO DO COMÉRCIO DE BENS E DE SERVIÇOS DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL - FECOMERCIO RS e o SINDICATO INTERMUNICIPAL DO COMÉRCIO VAREJISTA DE GÊNEROS ALIMENTÍCIOS DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL** apresentaram manifestação conjunta. Em sua peça, sustentam “o fato incontroverso de que as políticas internas são ferramentas gerenciais criadas pelos empregadores por mera liberalidade, ou seja, não decorrem de lei, razão pela qual a sua interpretação deve ser restritiva, como determina o artigo 114, do Código Civil”.

Argumentam que a norma interna “(I) não prevê a garantia no emprego do empregado, em caso de dispensa imotivada ou motivada, sem a aplicação prévia da POM; (II) não menciona o direito à reintegração, caso a dispensa ocorra sem a aplicação da POM; (III) não cita a hipótese de nulidade da dispensa quando não observada a política antes da demissão e (IV) não limita o poder potestativo da WMS de resilir unilateralmente os contratos de trabalho sem a aplicação da POM”.

Defendem que a intenção do “Walmart, hoje grupo BIG” não foi “criar regras para limitar o seu poder potestativo, que lhe é atribuído pela própria legislação, de demitir empregados sem justa causa”. Alega 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. Nunca se objetivou dar garantia a todos os empregados de que seriam submetidos à POM e, tampouco, limitar o poder potestativo de dispensa do empregador”.



**PROCESSO Nº TST-IRR-872-26.2012.5.04.0012**  
**C/J PROC. Nº TST-RR-11402-39.2014.5.01.0033**

Alegam, assim, que a norma foi instituída como mera ferramenta gerencial para melhoria de performance de empregados com baixo desempenho, pelo que os julgados que reconhecem a nulidade das dispensas realizadas sem a sua aplicação prévia interpretam a política de forma extensiva, violando os artigos 5º, inciso II, e 170 da Constituição Federal e 114 do Código Civil. Arrematam que interpretação contrária terá impacto adverso nas operações da empresa, atingindo todo o varejo, um dos setores que mais emprega no Brasil.

A **CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES - CUT** também se manifesta, alegando em sua manifestação que a Política de Orientação de Melhoria instituída pela empresa WMS, que traz procedimentos específicos que devem ser seguidos antes da dispensa de seus empregados, estabelece expressamente em seu capítulo XI que "TODA E QUALQUER DEMISSÃO deverá ser baseada na completa aplicação do processo de orientação para melhoria". Afirma que "a mesma norma também apresenta maiores restrições quando trata, por exemplo, de dispensa de empregados que exerciam cargos gerenciais, a qual poderá ser realizada apenas mediante a aprovação da presidência" e que a mesma sorte alcança "as hipóteses de demissão por justa causa, que também devem ter análise prévia do Departamento Jurídico da empresa".

Defende, assim, que, "se a empresa edita regulamento que estipula, com todas as letras, que toda e qualquer demissão deve ser realizada somente depois de esgotadas as etapas daquele normativo, não restam dúvidas de que ele alcança todo e qualquer empregado" e não apenas aqueles com suposto desempenho insatisfatório, "tanto é que o mesmo programa estipula outras situações e procedimentos a serem adotados antes da dispensa em casos de 'não cumprimento de procedimentos (item 02)', 'atrasos (item 03)', 'faltas sem justificativas (item 04)', 'quebra/sobra de caixa (item 05)', 'atitude e conduta (item 06)', e 'má conduta grave (item 07)'. Ou seja, outras hipóteses fáticas reconhecidas no programa e que também trazem todos os procedimentos a serem observados pelos gestores antes de se tomar como decisão a dispensa do empregado, de modo que não se cogita de limitar sua incidência apenas aos casos de 'desempenho insatisfatório' (item 01 do mesmo capítulo IV do programa)".

Argumenta que a Política de Orientação para Melhoria tem



**PROCESSO Nº TST-IRR-872-26.2012.5.04.0012**  
**C/J PROC. Nº TST-RR-11402-39.2014.5.01.0033**

natureza de regulamento interno e, tratando-se de norma mais favorável, incorpora-se ao contrato de trabalho dos trabalhadores, nos termos da Súmula nº 51, item I, do TST e do artigo 5º, inciso XXXVI, da Constituição, não se tratando de mera ferramenta de gestão, mas de verdadeira norma regulamentar editada pela empregadora e que não pode ser por ela ignorada em detrimento do direito adquirido dos trabalhadores.

Sustenta que a empresa editou norma interna que restringe o seu direito potestativo de dispensa, com extenso rol de regras impositivas (e não meramente facultativas), especialmente em seu item XI, e ao inobservá-las configura-se inadimplemento obrigacional com violação ao dever de boa-fé, disposto nos artigos 113 e 422 do Código Civil, de modo que é totalmente válida a expectativa dos empregados em ter a sua dispensa, em quaisquer situações, submetida ao regramento interno que aderiu aos seus contratos à luz dos artigos 468 e 444 da CLT.

Aduz que a inobservância da norma regulamentar para parte dos empregados implica verdadeiro tratamento discriminatório, ofendendo o artigo 5º, *caput*, da Constituição Federal, não podendo a benesse ser ignorada também frente à inteligência do artigo 7º, I, da CR/88, que protege o trabalhador da dispensa arbitrária ou sem justa causa.

Ressalta que a regra geral prevista na norma regulamentar deve ser cumprida e apenas em casos excepcionais (a exemplo de eventual quebra de fidúcia que gere impossibilidade total de manutenção do vínculo) é que poderia ser superada, mas mesmo nessas situações caberia à empresa o ônus de provar a existência de real justificativa para o desligamento de um empregado sem observância daquela norma regulamentar (é o que, inclusive, está disciplinado, no item 10 de seu capítulo IV).

Assevera que o seu descumprimento não gera mero pagamento de indenização, mas o retorno do empregado ao *status quo ante*, devendo ser declarada nula a dispensa, nos termos da Súmula nº 77 do TST, que tem origem em caso idêntico, com pagamento de salários e demais vantagens como se na ativa estivesse até a efetiva reintegração, por ser consequência lógica, sob pena de inobservância do princípio da continuidade da relação de emprego (artigo 7º, inciso I, da Constituição Federal).

Alega, ainda, que a Convenção nº 158 da Organização Internacional do Trabalho estabelece proteção contra a despedida sem justa causa, sem fixar a estabilidade no emprego, conferindo maior segurança ao trabalhador. A



**PROCESSO Nº TST-IRR-872-26.2012.5.04.0012**  
**C/J PROC. Nº TST-RR-11402-39.2014.5.01.0033**

despeito de a Convenção ter sido denunciada pelo governo brasileiro e tal denúncia ser objeto de ação direta de inconstitucionalidade no Supremo Tribunal Federal, a proteção contra a dispensa arbitrária nela estabelecida vai ao encontro da proteção constitucional insculpida no já citado artigo 7º, inciso I, da Constituição Federal, de modo que a relação de emprego protegida contra a despedida arbitrária há de ser prestigiada, especialmente quando o Texto Constitucional assim o determina e o próprio empregador se compromete por meio de código de conduta corporativa voluntariamente elaborado e aplicado a todos os níveis e instâncias da multinacional.

Nesse passo, sublinha que “os códigos de conduta das multinacionais, como a Walmart, não necessariamente precisariam expressar que são aplicados a todas as suas filiais”, pois, “pelo conceito de unicidade desse tipo de empresa, poder-se-ia inferir a aplicação de regras favoráveis ao trabalhador em qualquer lugar do mundo no qual a empresa estivesse instalada”, o que, de qualquer modo, é reconhecido pelo próprio Presidente e CEO da Walmart, Carl Douglas McMillion, conforme se verifica de declaração feita na página eletrônica da empresa.

Esclarece que as empresas “multinacionais costumam declarar que suas normas de conduta são globais, até como forma de marketing para investidores e compradores, indicando responsabilidade social. Assim, se as regras fazem bem à empresa e geram lucro como forma de propaganda, também devem ser usadas na defesa do trabalhador”.

Defende o caráter vinculante dos códigos de conduta empresariais, invocando, para tanto, os ensinamentos do Professor da Faculdade de Direito e do Mestrado em Direito Constitucional da Universidade Federal Fluminense André Saddy, no sentido de que “Os códigos de conduta e boas práticas têm caráter vinculante, ou seja, devem ser de obrigatória observância por todos os que os elaboram, aprovam e subscrevem ou a eles aderem, pois, ao acordar com eles, as partes, sejam empresários (fabricantes, importadores, distribuidores, revendedores, comerciantes, entre outros), sejam profissionais, seus fornecedores diretos e indiretos e, até mesmo, trabalhadores ou empregados, renunciam ao grau de liberdade do qual dispunham com relação à sua vontade de atuar, à sua estratégia comercial ou a qualquer outra vontade disposta nos códigos. A eficácia dos códigos depende diretamente desse caráter vinculativo. Além disso, os códigos muitas vezes podem



**PROCESSO Nº TST-IRR-872-26.2012.5.04.0012**  
**C/J PROC. Nº TST-RR-11402-39.2014.5.01.0033**

restringir a concorrência.” (SADDY, André. Códigos de conduta e boas práticas. Revista de Informação Legislativa: RIL, v. 54, n. 215, p. 27-57, jul./set. 2017. Disponível em [http://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/54/215/ril\\_v54\\_n215\\_p27](http://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/54/215/ril_v54_n215_p27))

Defende, por fim, que, embora a Política de Orientação para Melhoria não possa ser equiparada à estabilidade provisória no emprego, ela integra o contrato de trabalho e deve ser observada para a dispensa de todos os funcionários contratados durante o período de sua vigência, devendo se considerar nula a despedida do trabalhador que não seja submetido a todas as etapas de tal norma de melhoria, com a conseqüente reintegração imediata dos trabalhadores envolvidos.

Conforme já relatado anteriormente, mediante o despacho constante do documento sequencial nº 11, por meio do qual se definiu a questão jurídica objeto deste incidente, solicitaram-se informações a todos os Tribunais Regionais acerca de sua jurisprudência sobre o tema, bem como se determinou a expedição de edital, com o escopo de cientificar interessados a se manifestarem sobre o tema e a postularem seu eventual ingresso na lide na condição de *amicus curiae*, e igualmente concedeu-se prazo ao Ministério Público do Trabalho para manifestação, nos termos do artigo 896-C, § 9º, da CLT e do artigo 5º, item VI, da Instrução Normativa nº 38/2015.

O *Parquet*, então, emitiu parecer, subscrito pela Subprocuradora-Geral do Trabalho Vera Regina Della Pozza Reis, por meio da peça sequencial nº 97, manifestando-se pela necessidade de observância irrestrita da norma interna denominada “Política de Orientação para Melhoria”, instituída pela empresa WMS SUPERMERCADOS DO BRASIL LTDA., que vinculou as partes envolvidas em todos os seus termos. Para tanto, ressalta, inicialmente, a aplicabilidade do princípio da proteção, em especial o da condição mais benéfica, do artigo 5º, inciso XXXVI, da Constituição Federal e da Súmula 51, item I, do TST, para concluir que, “nos limites da empresa, a concessão de benefícios pelo empregador pode constituir-se em mera liberalidade das empresas. No entanto, criada uma política interna a respeito de determinada situação, os empregados dessa empresa incorporarão tais vantagens aos seus contratos de trabalho”. Além disso, “no quadro das normas gerais estabelecidas pelo empregador e que superem o mínimo garantido pelas leis e pela Constituição Federal brasileira, as mudanças nos regulamentos que retirem vantagens até então



**PROCESSO Nº TST-IRR-872-26.2012.5.04.0012**  
**C/J PROC. Nº TST-RR-11402-39.2014.5.01.0033**

concedidas pelo empregador somente serão válidas para os novos empregados, admitidos a partir da alteração regulamentar”.

Salienta que o poder regulamentar pode se manifestar por meio da elaboração de regras e orientações de distintos matizes, podendo ser entendido “como toda a manifestação do empregador no sentido de estabelecer benefícios, orientações ou regras exclusivamente no âmbito de seu empreendimento. Por meio da manifestação de poder regulamentar o empregador pode tanto instituir normas relativas à prestação e melhoria da atividade laboral, à remuneração dos empregados ou a disposições disciplinares e respectivas punições, etc. Assim, as regras empresariais, entendidas de forma ampla como manifestação do poder regulamentar, atuam somente no interesse e no âmbito da empresa em que instituídas”.

Invoca doutrina de João Batista dos Santos sobre o poder regulamentar, transcrita nos seguintes termos: “Entende-se ser um conjunto de normas estabelecidas pelo empresário para sua organização, explicitando, tanto quanto possível, os direitos e os deveres, seja dos empregados, seja da empresa em si, uniformizando a disciplina, concedendo vantagens não previstas em lei, tendo por finalidade maior ordenar a vida interna da empresa.” (SANTOS, João Batista dos. Norma interna de empresa como fonte de direito do trabalho. Arquivos do Ministério da Justiça, Brasília, ano 36, n. 150, p. 144-154, abr/jun. 1979).

Nesse ponto, afirma ainda o seguinte, conforme análise de Arion Sayão Romita: “Excluídas as disposições regulamentares de caráter puramente técnico ou que regem o funcionamento dos serviços da empresa, as cláusulas alusivas à relação de emprego, de cunho jurídico, cuja aplicação decorre da execução do contrato de trabalho, passam a integrar o referido contrato, em obediência ao exposto no art. 444 da Consolidação das Leis do Trabalho. Esta norma legal consagra a autonomia da vontade dos contratantes, sempre que o dispositivo analisado (cláusula contratual ou disposição regulamentar) conceder ao empregado vantagem superior à prevista por lei. As normas heterônomas compõem o estatuto legal do contrato, estabelecem apenas o mínimo de garantias, que pode ser ultrapassado em benefício do trabalhador” (ROMITA, Arion Sayão. Regulamento de Empresa. Repertório IOB de Jurisprudência: trabalhista e previdenciário. São Paulo, vol. 08/93, nº 2/7438, 2. Quinz. Abr. 1993, p. 145).

Prossegue o Ministério Público do Trabalho tecendo



**PROCESSO Nº TST-IRR-872-26.2012.5.04.0012**  
**C/J PROC. Nº TST-RR-11402-39.2014.5.01.0033**

considerações sobre o programa interno da empresa, assinalando, para tanto, que “resta incontroverso que a empresa adotou uma ferramenta de gestão de pessoal, conforme se infere da norma interna em questão. A política adotada tem como objetivo a condução, pela chefia e por representante da área de Recursos Humanos, de procedimentos obrigatórios em casos em que o empregado não propicia o resultado esperado pela empregadora”.

Assevera, todavia, que tal regramento é aplicável, indistintamente, a todos os empregados da WMS Supermercados do Brasil Ltda., conforme se verifica do item II [“Aplicabilidade da Política.”] da denominada “Política de Orientação para Melhoria”. Além disso, destaca que, para a dispensa sem justa causa do empregado, deverá ele submeter-se às fases (3 etapas) previamente estabelecidas pelo empregador na norma interna em comento, e, somente após, possível será o seu desligamento, conforme dicção extraída do item “XI. Demissões” da norma em questão.

Arremata, assim, que “tal regramento, sem sombra de dúvidas, limitou consideravelmente o direito potestativo do empregador de resilir contrato de trabalho dos seus empregados, sem justa causa, pois tornou imprescindível para tanto a submissão deste à aplicação de procedimentos prévios, por ele próprio definidos. Tais procedimentos objetivam a preservação do vínculo empregatício e melhor aproveitamento do empregado dentro do empreendimento econômico em trato. Na verdade, os empregados não detêm garantia de emprego, propriamente dita, até porque não há previsão nesse sentido, mas sim o direito incorporado ao seu patrimônio jurídico de cumprimento da condição prévia para assim validar possível rescisão contratual sem justa causa”.

Por isso, entende que “a inobservância das regras contidas no regulamento em questão configura violação do direito adquirido dos obreiros, cuja consequência é a declaração de nulidade da despedida”, bem como que é invocável a incidência ao caso concreto dos princípios da boa-fé objetiva e da equidade, os quais “ultrapassaram a esfera acessória dos negócios jurídicos, exercendo papel de verdadeiro rumo aos contratantes”.

Invoca, nesse sentido, o respeitado magistério de Pontes de Miranda, de que “Regras de boa-fé são regras do uso do tráfico, gerais, porém de caráter cogente, que de certo modo ficam entre as regras jurídicas cogentes e o direito



**PROCESSO Nº TST-IRR-872-26.2012.5.04.0012**  
**C/J PROC. Nº TST-RR-11402-39.2014.5.01.0033**

não-cogente, para encherem o espaço deixado pelas regras jurídicas dispositivas e de certo modo servirem de regras interpretativas." (Tratado de Direito Privado. Campinas: Bookseller, 2000, Tomo III, p. 374.)

Sublinha, também, que "a norma interna em questão, conforme interpretação de seu conteúdo, gera, inexoravelmente, expectativa no trabalhador, porquanto em sua consciência pousa a certeza de que antes de sua demissão sem justa causa, será ele submetido ao procedimento determinado na "Política de Orientação para Melhoria". Logo, o não respeito e observância, pelo empregador, das regras por ele próprio instituídas, impede legítima esperança do obreiro, o que configura inadimplemento obrigacional por violação ao dever de boa-fé".

Ressalta, ainda, que "independentemente do *nomen iuris* a intitular certas normas internas da empresa, o que avulta irrelevante no presente caso, o certo é que as vantagens concedidas pelo empregador, no uso de seu poder regulamentador, por *sponte propria* ou derivadas de negociação aderem ao contrato de trabalho (art. 444 c/c art. 468, *caput*, ambos da Consolidação das Leis do Trabalho), incorporando-se definitivamente ao patrimônio jurídico do empregado (art. 6º, § 2º, da Lei de Introdução ao Código Civil)".

Por fim, conclui que "a denominada 'POLÍTICA DE ORIENTAÇÃO PARA MELHORIA' é de submissão obrigatória pelas partes envolvidas e restringe/limita o direito potestativo do empregador de dispensa sem justa causa do empregado", além do que "a sua aplicação deve ser observada em relação a todos os empregados da empresa em questão".

A WMS Supermercados do Brasil Ltda. apresentou diversos documentos por meio dos docs. de sequenciais nºs 273 a 299 (Petições nºs 423900/2022-2; 424120/2022-4; 424143/2022-4; 424387/2022-8; 424397/2022-2; 424401/2022-5; 424449/2022-2; 424452/2022-1 e 424331/2022-3), relativos a acordos coletivos por ela firmados, trazidos apenas nesta segunda-feira, dia 22/08/2022, quando já pautado o processo para julgamento, com data marcada para o dia 25/08/2022.

Por meio de decisão monocrática, indeferi a juntada desses documentos porque em sua maioria extemporâneos e em sua totalidade inúteis para o deslinde da controvérsia, conforme fundamentos explicitados nos tópicos "5" e "5.2" deste voto, mantendo o feito em pauta para julgamento.



**PROCESSO Nº TST-IRR-872-26.2012.5.04.0012**  
**C/J PROC. Nº TST-RR-11402-39.2014.5.01.0033**

É o relatório.

**V O T O**

**I – INCIDENTE DE JULGAMENTO DE RECURSOS REPETITIVOS**

**1. SUSCITAÇÃO DO INCIDENTE. CONTEXTUALIZAÇÃO.**

Trata-se o processo matriz (RR-872-26.2012.5.04.0012) de reclamação trabalhista ajuizada por José Altamir Oliveira de Araújo contra WMS Supermercados do Brasil Ltda., o qual fora admitido na empresa reclamada em 27/01/1995 e demitido, sem justa causa, em 28/12/2011, sem ser submetido ao procedimento constante da denominada “Política de Orientação para Melhoria”, instituída pela empresa WMS Supermercados do Brasil Ltda – Walmart, em 16/08/2006, formulando, para tanto, os seguintes pedidos: “a) declaração de nulidade da despedida ocorrida em 28.12.2011, com a consequente determinação de reintegração do reclamante ao emprego e o pagamento dos salários e demais vantagens do período de afastamento - férias acrescidas de 1/3, gratificações natalinas, quinquênios, distribuição de lucros/resultados e depósitos do FGTS - incluindo os reajustes salariais repassados aos demais empregados (seja de forma espontânea ou por força de norma coletiva); b) pagamento de honorários assistenciais ou, sucessivamente, advocatícios”.

Os pedidos foram julgados improcedentes na sentença proferida pela Vara do Trabalho, cuja decisão encontra-se exarada nos seguintes termos:

“Garantia de Emprego

O autor postulou a declaração de nulidade da despedida ocorrida em 28.12.2011, com a consequente determinação de sua reintegração ao emprego e o pagamento dos salários e demais vantagens do período de afastamento, com base na Política de Orientação para Melhoria, implantada pela ré em 16.08.2006, quando o seu contrato de trabalho estaria em vigor.

Por seu turno, em síntese, a ré alegou não ser limitadora a norma interna suscitada pelo autor, ao seu direito potestativo de resilir os contratos de emprego, mas apenas instituidora de diretriz para estabelecimento de plano de ação para as hipóteses de empregados que não exerçam sua atividade de forma satisfatória. Enfatizou a ausência de previsão no



**PROCESSO Nº TST-IRR-872-26.2012.5.04.0012**  
**C/J PROC. Nº TST-RR-11402-39.2014.5.01.0033**

regulamento de possibilidade de reintegração do empregado e o item 10 do Capítulo IV, o qual preveria o desligamento do empregado sem a observância das diferentes fases do processo de orientação para melhoria.

Fato incontroverso a implantação da norma interna em 16.8.2006, quando ainda em vigência o contrato de trabalho celebrado pelas partes.

A norma interna, ora em discussão, em sua apresentação (capítulo I - fl. 13), autodenomina-se ferramenta gerencial, que permite ao associado, melhor, empregado, "oportunidade para discutir a sua conduta ou desempenho inadequados" (fl. 13). Além disso, prevê a aplicação, inclusive, para os empregados em contrato de experiência (capítulo II, item 2, fl. 13), porém, se despedido ao término do prazo previsto, obriga à explicitação das orientações que justifiquem o desligamento. Já no capítulo IV, são listadas várias condutas consideradas inadequadas, próximas das caracterizadas, sejam isoladas ou reiteradamente, no artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho. Daí, constato o intuito claro da norma em manter o contrato de emprego, se aplicada orientada ao seu espírito, ainda dos empregados que não demonstrem o cumprimento dos seus deveres contratuais.

Não obstante tais considerações, conforme apontado na defesa, o item 10 do capítulo IV, excepciona, segundo critérios escolhidos pela empresa, a possibilidade de não observância à política de orientação, com repasse à Diretoria da decisão mais apropriada para a empresa e para o associado. Além disso, não previu garantia de emprego, por seu descumprimento, com a reintegração ao emprego.

Por fim, vale salientar a interpretação restritiva a demandar a norma interna suscitada pelo autor, a qual não lhe ampara o pleito de reintegração ao emprego. A discussão da sua conduta durante o contrato de trabalho, ao fim, pelos termos da norma interna, não lhe permite manter o emprego, se assim não desejar o empregador, ora demandada.

Rejeito os pedidos articulados no item a da petição inicial.

2) Assistência Judiciária. Honorários Assistenciais.

A assistência judiciária, nesta Justiça Especializada, está prevista na Lei n.º 5.584/70 e demanda, para sua concessão, o acúmulo de dois requisitos, quais sejam: trabalhador hipossuficiente economicamente e representação, em Juízo, por profissional da advocacia credenciado pelo sindicato da categoria autoral.

O demandante apresentou declaração de pobreza (fl. 12), assim como credencial outorgada ao seu procurador, pelo sindicato da sua categoria (fl. 11). Por conseqüência, preencheu os requisitos previstos na Lei n.º 5.584/70, motivo pelo qual lhe concedo o benefício da assistência judiciária.

Não há falar em honorários assistenciais, ante a sucumbência na demanda."



**PROCESSO Nº TST-IRR-872-26.2012.5.04.0012**  
**C/J PROC. Nº TST-RR-11402-39.2014.5.01.0033**

Interposto recurso ordinário pelo reclamante, a Oitava Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, no tema ora objeto da controvérsia, por maioria (com votos prevaletentes do Desembargador Juraci Galvão Júnior e da Juíza Convocada Ângela Rosi Almeida Chapper, relatora), negou-lhe provimento, registrando, para tanto, a seguinte fundamentação:

**"1. RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE.**

**1.1. NULIDADE DA DESPEDIDA - REINTEGRAÇÃO AO EMPREGO**

O reclamante insurge-se contra o indeferimento do pedido de nulidade da despedida e reintegração ao emprego. Alega a existência de regulamento interno, espontaneamente instituído pela reclamada, fonte formal de direito, limitador do direito potestativo de rescindir imotivadamente o contrato de trabalho de seus empregados. Entende que, uma vez instituída política de orientação para melhorias", as demissões somente podem ocorrer após aplicação do referido processo ao empregado. Defende que a demissão direta é exceção à regra e deve, por esta razão, ser motivada.

Sustenta, também, ser desnecessária a previsão expressa de reintegração em caso de não observância do programa de orientação e melhoria, por se tratar de decorrência natural da nulidade da despedida que não observou os requisitos previsto no regulamento da empresa.

Transcreve depoimentos de partes e testemunhas de outros feitos em que discutida questão análoga contra a reclamada.

Analisa-se.

Primeiramente, cumpre destacar que os trechos de depoimentos transcritos nas razões recursais não podem ser acolhidos como meio de prova, pois não houve ajuste de acolhimento deles como prova emprestada, conforme se verifica nas atas de fls. 44 e 105, e não foram sequer acostadas aos autos as atas de audiência dos referidos processos.

O reclamante foi admitido em 27/01/1995 e dispensado sem justa causa em 28/11/2011 (termo de rescisão - fl. 64). Em 16/08/2006 a reclamada passou a adotar uma ferramenta denominada "política de orientação para melhorias" (fls. 13-21).

Da leitura de tal documento se extrai que a "política de orientação para melhorias" não se caracteriza como regulamento interno dispendo sobre procedimento de demissão dos empregados como pretende o reclamante, mas mera circular de implementação de ferramenta de gestão de recursos humanos, visando a adequar o empregado ao desempenho esperado pelo empregador antes da adoção de sanções disciplinares legais ou dispensa.

A despeito de haver previsão final no referido regramento de que "toda e qualquer demissão deverá estar baseada na completa aplicação do processo de Orientação para Melhoria" (fl. 21), olvida-se o recorrente de que o



**PROCESSO Nº TST-IRR-872-26.2012.5.04.0012**  
**C/J PROC. Nº TST-RR-11402-39.2014.5.01.0033**

item "I" do documento, que introduz os casos de aplicação da ferramenta, a destina ao tratamento de empregados que não atendem ao desempenho esperado após constatação de problemas, *verbis*:

I - O que é a Política de Orientação para Melhoria

A Orientação para Melhoria é uma ferramenta disponibilizada pelo Wall Mart que deve ser utilizada quando o retorno ou direcionamento do associado não gerou o resultado esperado pelo líder, ou seja, não houve alteração do desempenho ou conduta do associado frente aos problemas apontados.

Toda formalização de retorno deverá ser conduzida com a participação de um representante da Área de capital Humano da unidade (caso exista um representante da área em sua unidade).

Com esta ferramenta gerencial, objetivamos manter o Associado que tenha interesse, capacidade e desejo de ser bem sucedido e permanecer na empresa, bem como permitir que o Associado tenha uma oportunidade de discutir a sua conduta e desempenho inadequados.

O papel do líder neste processo é orientar e definir, juntamente com o Associado, as ações que devem ser tomadas (Plano de correção) visando a melhoria do desempenho e conduta (fl. 13).

Destaca-se que o item "III", tratando sobre os passos da "política de orientação para melhoria" estabelece como última etapa à aplicação de sanções legais (fl. 14) e que o item "IV", em seu subitem "10", estabelece que o processo de demissão poderá ocorrer sem a observância das diferentes fases do processo de "orientação para melhorias", desde que encaminhado junto à diretoria (fl. 14).

Não vem aos autos provas de que a dispensa do reclamante ensejasse a adoção do referido procedimento previsto na "política de orientação para melhorias", pois inexistem indícios de que o reclamante tenha sido dispensado em razão de desempenho insatisfatório, tanto que laborou para a reclamada por mais de 16 anos, sendo os últimos 14 anos na função de chefe de setor (ficha funcional - fl. 58,v). Ainda, não há prova e sequer alegação de que a dispensa do reclamante não tenha ocorrido por decisão da direção da empregadora como disposto na exceção do item "IV", subitem "10".

Assim, entende-se que a ferramenta de gestão de pessoas instituída pela reclamada, não tem o alcance, pretendido pelo reclamante de limitar a possibilidade de rescisão dos contratos de trabalho. Referido programa institui critérios de avaliação e acompanhamento dos empregados, visando a qualificação da gestão e o aprimoramento dos serviços, sem vinculação com a manutenção ou desligamento de empregados.

Inexiste vinculação do programa à garantia de emprego, nem previsão de reintegração ou invalidade de demissões efetivadas sem o cumprimento



**PROCESSO Nº TST-IRR-872-26.2012.5.04.0012**  
**C/J PROC. Nº TST-RR-11402-39.2014.5.01.0033**

das etapas previstas. A ferramenta descreve apenas orientação de procedimentos, de forma uniformizada, a serem adotados pelo setor de recursos humanos antes da medida última de dispensa de empregados.

Assim, não se verifica a alegada nulidade, pois a rescisão do contrato de trabalho, sem justa causa, prescinde de motivação ou adoção de procedimento específico, tratando-se de direito potestativo do empregador.

Nesse sentido, cita-se precedente deste Tribunal em situação análoga contra a reclamada:

"POLÍTICA DE ORIENTAÇÃO PARA MELHORIA. DISPENSA DO EMPREGADO. A Política de Orientação para Melhoria implantada pelo reclamado não assegura garantia provisória de emprego, nem prevê reintegração ao emprego para o caso de não observância das normas previstas pelo programa. Hipótese em que há comprovação de observância das três fases existentes na Política de Orientação para Melhoria antes da dispensa do reclamante." (TRT da 4ª Região, 9a. Turma, 0001316-66.2012,5.04.0333: RO, em 02/05/2013, Desembargadora Carmen Gonzales - Relatora. Participaram do julgamento: Desembargador Marcai Henri dos Santos Figueiredo, Desembargador André Reverbel Fernandes)

Transcreve-se, a respeito, fundamentos do acórdão supra referido, os quais se acolhe como razões de decidir:

"De fato, o regulamento invocado pelo autor não assegura garantia provisória no emprego, nem há sanção, muito menos previsão de reintegração ao emprego, para o caso de não observância das normas previstas pela Política de Orientação para Melhoria.

De qualquer sorte, o reclamado comprovou com os documentos das fls. 62-3 a observância, em relação ao desligamento do autor, das três fases previstas na Política de Orientação para Melhoria. Em que pese tais documentos não tenham sido firmados pelo autor, foram assinados por testemunhas, consoante previsão no regulamento, devendo ser considerados válidos para o fim a que se destinam. Produzida prova documental acerca da questão em exame, não há aqui falar em incidência dos efeitos da confissão ficta aplicada ao reclamado.

Entendo, ademais, que a Política de Orientação para Melhoria constitui, em verdade, um roteiro com finalidade de orientar os gestores na solução de problemas enfrentados a nível de recursos humanos, de forma a estabelecer padrões de comportamento e evitar a adoção de critérios distintos para resolução de situações análogas. Não objetiva estabelecer ou



**PROCESSO Nº TST-IRR-872-26.2012.5.04.0012**  
**C/J PROC. Nº TST-RR-11402-39.2014.5.01.0033**

criar direitos, tampouco limitar a atuação e o exercício dos direitos potestativos típicos do empregador. Não há o que prover" (Grifo)

Por esses fundamentos, conclui-se válida a rescisão contratual sem justa causa procedida pela reclamada.

Nega-se provimento."

Por sua vez, o voto vencido do Desembargador Francisco Rossal de Araújo foi exarado nos seguintes termos:

"O documento intitulado "Política de Orientação para Melhoria" é apresentado às fls. 13/21, cujo conceito é apresentado em sua cláusula (fl.13) e assim dispõe:

I - O que é a Política de Orientação para Melhoria

A Orientação para a Melhoria é uma ferramenta disponibilizada pelo WAL-MART que deve ser utilizada quando o retorno ou direcionamento do associado não gerou o resultado esperado pelo líder, ou seja, não houve alteração, do desempenho ou da conduta do associado frente aos problemas apresentados.

Tal formalização de retomo deverá ser conduzida com a participação de um representante da Área de Capital Humano da unidade (caso exista um representante da área em sua unidade).

Com esta ferramenta gerencial, objetivamos manter o Associado que tenha interesse, capacidade e desejo de ser bem sucedido e permanecer na empresa, bem como permitir que o Associado tenha uma oportunidade de discutir a sua conduta ou desempenho inadequados.

O papel do líder neste processo é orientar e definir, juntamente com o Associado, as ações que devem ser tomadas (Plano de Correção) visando à melhoria do desempenho ou conduta.

Quanto à extensão e aplicabilidade da norma, a regulamentação consta da cláusula II - Aplicabilidade da Política (fl. 1132):

1. Associados Part-time e Full-Time:

A Política de Orientação para Melhoria é aplicável a todos os Associados, independente do nível hierárquico, podendo ser part-time ou full-time. Também para os associados temporários, onde neste caso tem como objetivo gerar um histórico da relação de trabalho ente o associado e a Wal-Mart desde um primeiro contato.

2. Associados em Período de Experiência:

Em relação aos Associados que ainda estão no período de experiência, a rescisão contratual, antes do término deste período, implica em multa por parte da empresa. Portanto a utilização da Política de Orientação para



**PROCESSO Nº TST-IRR-872-26.2012.5.04.0012**  
**C/J PROC. Nº TST-RR-11402-39.2014.5.01.0033**

Melhoria deve se restringir apenas às 1a e 2a Fases da Política e, neste caso, a data da finalização do Processo de Orientação para a Melhoria deve coincidir com a data do término do contrato do Período de Experiência.

Obs: Nos casos de demissões ao término do período de experiência, sendo o motivo desempenho insatisfatório, obrigatoriamente deverá existir os processos de orientações que justifiquem a causa do desligamento.

Ainda, segundo cláusula III (fls.13/14), o programa é composto por três fases, de 6 meses cada uma, e a decisão para a dispensa por justa causa somente pode ser aplicada após o funcionário passar pela terceira fase.

No que pertine à concretização da despedida sem justa, embora a reclamada utilize impropriamente o termo demissão, resta essa disciplinada na cláusula XI (fl.21):

**XI. Demissões**

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 aprovação da presidência.

Para casos em que a demissão foi baseada em uma investigação, devemos ter anexado ao processo de demissão o relatório de investigação realizado por Loss Prevention, encaminhado para o CH do Escritório de Porto Alegre e Departamento Jurídico.

**Os casos de demissão por justa causa somente devem acontecer após análise e aprovação do Departamento Jurídico em conjunto com o CH do Escritório Porto Alegre, conforme procedimentos da companhia.**

**A política prevê, de forma expressa, a possibilidade de despedida imotivada do empregado sem a passagem pela Política de Orientação para Melhoria. Nesse sentido o item 10 da cláusula IV (fl. 19):**

**10. Exceção a Política:**

**Qualquer processo de demissão, por exceção, em que se justifique o desligamento de um associado, sem a observância, das diferentes fases do processo de Política de Orientação para Melhoria, 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.**

O contrato de trabalho, como todo negócio jurídico, não é instantâneo. O contrato é um processo (COUTO E SILVA, Clóvis Veríssimo. A obrigação como processo. São Paulo: José Bushatsky, 1976). E como tal, sua execução não se dá mediante atuação única é isolada no tempo, mas através de uma sucessão de atos que antecedem a formalização do ajuste de vontade (deveres pré-contratuais), desenvolvem-se no curso da relação contratual (deveres contratuais) e sucedem a sua extinção (deveres pós-contratuais).



**PROCESSO Nº TST-IRR-872-26.2012.5.04.0012**  
**C/J PROC. Nº TST-RR-11402-39.2014.5.01.0033**

Em todas essas fases do processo obrigacional as partes devem observar os deveres de eticidade que permeiam e permitem o convívio social civilizado. "A boa-fé consiste em uma atitude que propicie o cumprimento efetivo do contrato, e impregna o modo de executar as suas próprias prestações. Acompanhará todo o cumprimento do contrato, podendo, inclusive, perdurar após o seu término." (ARAÚJO, Francisco Rossal: A boa-fé no contrato de emprego. São Paulo: LTr, 1996, p. 236). O agir com probidade não constitui uma faculdade das partes que celebram um contrato, ou de um dever unicamente imposto pela ética e pela moral, alheios ao mundo jurídico. Trata-se de dever imposto pelo art. 422 do Código Civil:

Os contratantes são obrigados a guardar, assim na conclusão do contrato, como em sua execução, os princípios de probidade e boa-fé.

No contrato de trabalho não é diferente (CATHARINÓ, José Martins. Compêndio de direito do trabalho, v. 2. 3: ed. São Paulo: Saraiva, 1982, p. 12). Não se pode considerar juridicamente aceitável que empregado e empregador relacionem-se sem observar a já citada eticidade civilizatória. Na sociedade massificada, como a atual, esse dever de lealdade recíproco é ainda mais acentuado, na medida em que a falta dele implicaria a instalação da barbárie em uma das mais presentes relações sociais da sociedade de produção e consumo, que é a relação de trabalho. Por isso, "a obrigação de trabalhar, e também as de dar trabalho e contraprestá-lo, expandem-se até alcançarem aquelas obrigações que impõe a boa-fé" (ARAÚJO, Francisco Rossal. A boa fé no contrato de emprego. São Paulo: LTr, 1996, p.237).

A obrigação de que as partes se comportem eticamente na relação contratual gera, em, ambas, expectativa e confiança. Isto é, contratante e contratado esperam que a outra parte atue com ética. E confiam que assim seja. Sob esse aspecto, vê-se "a confiança como um pressuposto da convivência social" (MARTINS-COSTA, Judith. O adimplemento e o inadimplemento das obrigações no novo código civil e o seu sentido ético e solidarista. In: NETO, Domingos Franciulli; MENDES, Gilmar Ferreira; MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva, (coord.) O novo código civil - Estudos em homenagem ao professor Miguel Reale: São Paulo: LTr, 2003, p. 333).

Observe-se, por fim, que a aplicação subsidiária do art. 422 do Código Civil ao Direito do Trabalho encontra amparo no parágrafo único do art. 8º da CLT, pois não se pode considerar que a boa-fé objetiva seja incompatível com os princípios fundamentais do Direito do Trabalho. Ao contrário, desde que se consagre que a dignidade da pessoa humana é fundamento da República (art. 1º, III, da Constituição de 1988), é mais do que justo entender que os sujeitos da relação de trabalho (tanto o empregado como o empregador) precisam ser tratados, um pelo o outro, com observância da dignidade que a Constituição lhes reconhece.



**PROCESSO Nº TST-IRR-872-26.2012.5.04.0012**  
**C/J PROC. Nº TST-RR-11402-39.2014.5.01.0033**

A análise sistemática das transcrições da Política de Orientação para Melhoria deixa evidente que o procedimento interno adotado pela ré tem por objetivo manter o emprego de seus colaboradores, dentre estes a autora, e para a qual não foram observadas as determinações nele contidas. Assim, ao instituir a Política de Orientação para Melhoria, que estabelece critérios para a dispensa, mesmo sem justa causa, o réu limitou seu poder de rescisão contratual, podendo dispensar imotivadamente seus empregados somente após cumprir as etapas do programa. Trata-se de vantagem que aderiu ao contrato de trabalho do autor, conforme orienta a Súmula 51, item I, do TST:

(SÚMULA Nº51. NORMA REGULAMENTAR. VANTAGENS E OPÇÃO PELO NOVO REGULAMENTO. ART 468 DA CLT (incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 163 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005. I - As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento. (ex-Súmula nº 51-RA 41/1973. DJ 14.06.1973).

Aplicável, por analogia, o entendimento exposto na Súmula 77 do TST:

Nula é a punição de empregado se não procedida de inquérito ou sindicância internos a que se obrigou a empresa por norma regulamentar.

Destaca-se que a questão envolvendo a mesma empresa reclamada já analisada pelo TST, no processo nº TRT-PR 19069-2007-016-09-00-8 (RO 746/2009), publicado em 14-08-2009, em que foi relatora a Exma. Juíza Morgana de Almeida Richa, cujos fundamentos se transcreve:

"A "Política de Orientação para Melhoria" (fls, 43/53), documento reconhecido pelo Réu, trata-se de norma interna instituída pelo empregador, cujo objetivo é "manter o Associado que tenha interesse, capacidade e desejo de ser bem sucedido e permanecer na empresa; bem como, permitir que o Associado tenha uma oportunidade de discutir o seu desempenho ou conduta inadequados", cabendo ao líder "orientar e definir, juntamente com o Associado, as ações que devem ser tomadas (Plano de Correção) visando à melhoria do desempenho ou conduta" (fl. 43 - destaquei).

Prevê essa norma interna a observância a três fases que consistem em: a) primeira fase: discussão verbal dos problemas apontados, sendo que a reincidência do "problema detectado" determina o início da próxima fase; b) segunda fase: quando a primeira fase não atingiu os resultados esperados, faz-se formalização por escrito de todos os detalhes discutidos e passos a serem adotados para melhoria, cuja reincidência pelo prazo de seis meses determina o início da terceira fase; c) terceira fase: é a



**PROCESSO Nº TST-IRR-872-26.2012.5.04.0012**  
**C/J PROC. Nº TST-RR-11402-39.2014.5.01.0033**

última oportunidade para o associado rever seu desempenho e conduta, antes de se decidir pela dispensa imotivada ou pelo início das sanções legais, que poderá ocorrer em caso de reincidência no prazo de seis meses.

Estabelece, também, como exceção à política, o seguinte regramento: "em qualquer processo de demissão, por exceção, em que se justifique o desligamento de um associado, sem a observância das diferentes fases do processo de Orientação para Melhoria, 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" (item 4, letra "j" - fl. 50).

Por sua vez, para fins de demissão, prevê o referenciado regramento: "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 (item 12-fl. 52).

Inequívoco configurar o programa implementado uma ferramenta gerencial disponibilizada pelo empregador, destinada a todos os associados, independente do seu nível hierárquico; o que de toda forma propicia ao empregado o direito de se submeter ao referido processo de orientação e aprimoramento, restando, entretanto, no caso dos autos, evidenciado pela confissão da preposta, que houve o início de orientação em relação ao Autor, submetido ao programa, desconhecendo o motivo pelo qual houve a dispensa antes que tenha completado o prazo de seis meses. Portanto, de acordo com a norma interna estatuída pelo empregador, a dispensa imotivada do empregado sujeita-se à observância ao programa por ele instituído, no que respeita aos procedimentos e fases, sendo flagrante a sua violação na hipótese. Vale destacar que o Reclamado não comprovou (ou sequer alegou) que o Reclamante tenha se enquadrado nas exceções a que faz alusão a cláusula 4 - item "I" do programa. (fl. 50). Da mesma forma, não logrou comprovar que tenha praticado alguma "conduta inadequada", como faz menção na defesa.

Importante nesse aspecto registrar que ao contrário da tese aduzida em recurso, as condutas inadequadas são expressamente previstas como hipótese indicada, à política procedimental da Ré, sem que se possa concluir, desse modo, pela autorização da dispensa sem justa causa.



**PROCESSO Nº TST-IRR-872-26.2012.5.04.0012**  
**C/J PROC. Nº TST-RR-11402-39.2014.5.01.0033**

Na esteira do ora exposto e conforme entendimento prevalecente nesta E. Turma, as normas internas emitidas pelo empregador que restringem seu poder de rescisão contratual, ao estabelecer critérios para a dispensa de seus empregados, respaldam a pretensão de reintegração. Isso porque, com a instituição da "Orientação para Melhoria" (fls. 42/53), que prevê procedimento próprio para a despedida (mesmo sem justa causa), a Reclamada limitou o seu direito de despedir, cuja vantagem aderiu ao contrato de trabalho do Reclamante por força da Súmula nº 51, item I, do. C. TST: "NORMA REGULAMENTAR. VANTAGENS E OPÇÃO PELO NOVO REGULAMENTO. ART 468 DA CLT. J- As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento."

Portanto, a norma interna invocada garante o direito à ruptura contratual, mesmo sem justa causa, desde que por meio de procedimento próprio previsto no item 3 da "Política de Orientação para Melhoria". Como no caso dos autos o Autor foi dispensado sem ter assegurado esse direito, em desconformidade com a exigência na norma interna citada, é nula a dispensa devendo o Autor ser reintegrado no emprego.

Diante desse contexto, reconheço a nulidade da dispensa e determino a reintegração do Reclamante no emprego, nas mesmas condições anteriores ao seu desligamento, com o pagamento de todos os salários (com reajustes legais, espontâneos e normativos), direitos e vantagens (inclusive 13º salário), vencidos e vincendos, desde a despedida e até a efetiva reintegração, como se trabalhando estivesse. O período de afastamento, conforme entendimento prevalecente nesta E. Turma, deverá ser computado para fins de férias, que deverão ser usufruídas na época oportuna, nos termos da lei.

Indevidas, horas extras, inclusive as intervalares e, também, adicional noturno, porque dependem do efetivo labor nessas circunstâncias. No que tange aos prêmios/gratificações, a leitura da peça inicial não permite concluir pela existência de situação fática apta a demonstrar o direito no período.

Deverão ser abatidas as verbas pagas no termo de fl. 88 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 obreira, como postulado (item "i", fl.15).



**PROCESSO Nº TST-IRR-872-26.2012.5.04.0012  
C/J PROC. Nº TST-RR-11402-39.2014.5.01.0033**

Em face da reintegração, fica prejudicada a condenação imposta na sentença, bem assim o recurso do Reclamado, no que versa sobre a matéria.

Reformo, nesses termos."

Encontram-se, ainda, na própria jurisprudência do TST, outros julgados que também reconhecem a impossibilidade de dispensa sem a observância da Política de Orientação para Melhoria instituída pelo reclamado:

**NORMA INTERNA PARA DISPENSA. DESCUMPRIMENTO. REINTEGRAÇÃO.** De acordo com o narrado pela egrégia Corte Regional, a "Política de Orientação para Melhoria", criada pela empresa previa explicitamente todo um procedimento prévio à possibilidade de demissão que, no caso concreto, não foi observado. Neste caso, ao contrário do alegado, a reintegração é consequência lógica da nulidade da despedida em desrespeito à própria norma interna e ao procedimento demissional fixados pelo empregador. De qualquer sorte, não é possível divisar nenhuma das violações legais e constitucional apontadas. O apelo não se viabiliza por afronta direta ao artigo 5º, II, da Constituição Federal visto que o princípio da legalidade nele insculpido mostra-se como norma geral do ordenamento jurídico pátrio, sendo necessária a análise da ocorrência de violação de norma infraconstitucional para que se reconheça, somente de maneira indireta ou reflexa, afronta ao seu texto. Já os artigos 114 e 884 do CC, que tratam, respectivamente da interpretação do negócio jurídico tido por benéfico e do enriquecimento sem justa causa, carecem do indispensável prequestionamento, visto que tais matérias sequer restaram analisadas pelo acórdão regional. Óbice da Súmula nº 297. Ao aresto transcrito aplica-se o teor da Súmula nº 296. Recurso de revista não conhecido. questão. Precedentes da SBDI-1 desta Corte. Recurso de revista conhecido e provido. (RR - 2677100-32.2009.5:09.0009, Relator Ministro: Guilherme Augusto Caputo Bastos, Data de Julgamento: 20/11/2012, 5ª Turma, Data de Publicação: 23/11/2012)

**REINTEGRAÇÃO. NORMA INTERNA.** A possibilidade de despedida sem justa causa faz parte do poder diretivo do empregador. Entretanto, tal poder diretivo pode ser limitado, pelo próprio empregador, ao firmar normas internas aplicáveis aos seus empregados. A narrativa regional, ao contrário do alegado pela Reclamada, revela que a Política de Orientação para Melhoria previa explicitamente todo um procedimento prévio à



**PROCESSO Nº TST-IRR-872-26.2012.5.04.0012**  
**C/J PROC. Nº TST-RR-11402-39.2014.5.01.0033**

possibilidade de dispensa que, no caso concreto, não foi observado pela Reclamada em relação ao Reclamante. Recurso de Revista não conhecido. (RR - 3154100-23:2007.5.09.0006, Relator Juiz Convocado: Sebastião Geraldo de Oliveira, Data de Julgamento 06/09/2011, 8ª Turma, Data de Publicação: 09/09/2011)

Por essas considerações, tem-se que a despedida havida é nula.

**Contudo, inviável reintegrar à autora ao emprego, porquanto já exaurido o período previsto para aplicação do Processo de Orientação e Melhoria, que é de 18 meses (3 fases de 6 meses cada), conforme cláusula III, itens 1, 2 e 3 (fls. 13/14), lapso no qual o reclamante teria garantia ao emprego.**

Ressalta-se que **o reclamante foi despedido em 28/12/2011 e, caso fosse, nesta data, incluído no processo de orientação e melhoria, concluiria a terceira fase em 28/12/2013**, data final da garantia de emprego do reclamante. Considerando o pouco tempo restante em relação à garantia de emprego (cerca de um mês), **entende-se indevida a reintegração e faz jus, no entanto, ao pagamento dos salários, férias com 1/3, gratificações natalinas, quinquênios e FGTS do período que deveria se submeter ao Processo de Orientação e Melhoria, a teor do entendimento exposto na Súmula 396 do TST:**

ESTABILIDADE PROVISÓRIA. PEDIDO DE REINTEGRAÇÃO. CONCESSÃO DO SALÁRIO RELATIVO AO PERÍODO DE ESTABILIDADE JÁ EXAURIDO. INEXISTÊNCIA DE JULGAMENTO "EXTRA PETITA" (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 106 e 116 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005.

I - 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. (ex-OJ nº 116 da SBDI-1 - inserida em 01.10.1997).

II - Não há nulidade por julgamento "extra petita" da decisão que deferir salário quando o pedido for de reintegração, dados os termos do art. 496 da CLT. (ex-OJ nº 106 da SBDI-1 - inserida em 20.11.1997).

Dá-se provimento parcial ao recurso do reclamante para reconhecer nulidade da despedida e condenar a reclamada ao pagamento de indenização correspondente aos salários e demais vantagens decorrentes do período pelo qual havida garantia ao emprego - de 28/12/2011, a 28/06/2013 (salários, férias com 1/3, gratificações natalinas e FGTS, considerando os reajustes concedidos aos empregados)."



**PROCESSO Nº TST-IRR-872-26.2012.5.04.0012**  
**C/J PROC. Nº TST-RR-11402-39.2014.5.01.0033**

O reclamante, então, interpôs recurso de revista (seq. 1, págs. 395-459), aduzindo que o regulamento interno é expresso acerca da sua aplicação a todos os empregados, sem exceção, e que toda e qualquer despedida deverá observar os seus ditames. Defende que, segundo o normativo da empresa, apenas em hipóteses de exceção é que a reclamada poderia ignorar o procedimento por ela próprio instituído, o que não foi sequer alegado no caso dos autos. Afirma, ainda, ser incontroverso nos autos que o recorrente não passou pelo completo processo de orientação para melhoria, o que já torna nula a sua despedida, e, além disso, “quando de sua despedida, contava com mais de 16 (dezesesseis) anos no emprego, requisito este que impõe, além da passagem pelas três fases do programa, a autorização da presidência (segunda parte do item XI), do que não há qualquer elemento - sequer alegação - nos autos” (seq. 1, pág. 423).

Alega também o recorrente que a norma interna em comento é, evidentemente, benéfica aos empregados, pois limita o direito potestativo do empregador de rescindir o contrato sem justo motivo, o que vai ao encontro da Convenção nº 158 da OIT, aderindo ao seu contrato de trabalho, nos moldes da Súmula nº 51 do TST. Sustenta que a reclamada nunca esteve obrigada a instituir a regra que ora se pretende ver cumprida, mas no momento que a fez, está obrigada a respeitá-la, conforme Súmula nº 77 do TST, que reputa contrariada. Invoca, por fim, divergência jurisprudencial com julgados do TRT da 9ª Região bem como pretende seja declarada a nulidade da rescisão contratual e, por consequência, seja determinada a reintegração do recorrente ao emprego, com o pagamento dos salários e demais vantagens desde a ilegal despedida até a data da efetiva reintegração.

O apelo foi admitido pelo despacho de págs. 593 e 594, seq. 1.

Contrarrazões foram oferecidas pela reclamada às págs. 601-605, seq. 1, nas quais alega que “a norma interna da empresa não condiciona as rescisões dos contratos de trabalho dos empregados da ré, sendo que um empregado despedido não necessariamente terá de ser submetido à ‘Política de Orientação para Melhoria’”. Defende, ainda, que referida Política empresarial estabelece diretrizes básicas a serem observadas antes de um empregado ser efetivamente despedido, não se tratando de uma norma rígida, cuja inobservância implique a nulidade da despedida



**PROCESSO Nº TST-IRR-872-26.2012.5.04.0012**  
**C/J PROC. Nº TST-RR-11402-39.2014.5.01.0033**

ou uma indenização, mesmo porque a norma “não contém em seu bojo tal previsão, tampouco, dispõe sobre a possibilidade de reintegração do empregado”.

Acrescenta que a Política de Orientação para Melhoria “tem como escopo apenas estabelecer um padrão de ação em relação aos casos em que o empregado não exerce suas atividades de forma satisfatória. Jamais tal diretriz poderá servir como motivo para uma indenização para o empregado que não passou por todas as fases do programa”. Sustenta, ainda, que o referido programa trata-se de norma benéfica, pois visa à melhoria do empregado que apresenta alguma dificuldade, e como tal deve ser interpretada restritivamente, à luz do artigo 114 do Código Civil. Aduz que a norma empresarial não prevê hipótese de reintegração no emprego, pelo que o acórdão regional e a sentença estão em sintonia com o que preceitua o artigo 5º, inciso II, da Constituição Federal.

A Sétima Turma desta Corte, em decorrência de proposta feita pelo Relator do recurso de revista, o Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão, resolveu, por unanimidade, instaurar este incidente, mediante a observância do rito procedimental previsto para o julgamento de recursos repetitivos no âmbito deste Tribunal, na forma do artigo 896-C da CLT, com a redação dada pela Lei nº 13.015/2014, e da Instrução Normativa nº 38/2015, aprovada pela Resolução nº 201, de 10 de novembro de 2015, sufragando a seguinte fundamentação:

“A regra prevista no artigo 896-C da CLT autoriza a instauração do incidente de julgamento de recursos de revista repetitivos na hipótese de existir, em múltiplos processos, questão jurídica relevante, ou quando constatada divergência entre os Ministros integrantes deste Tribunal, iniciativa que também pode ficar a cargo de uma de suas Turmas, consoante autorização contida no § 2º do artigo 2º da Instrução Normativa nº 38/2015, desta Corte.

O caso presente envolve discussão acerca da validade da dispensa do empregado em face de conteúdo de norma interna da empresa WMS, que previu no programa denominado “Política de Orientação para Melhoria” procedimentos específicos que deveriam ser seguidos antes da dispensa de seus trabalhadores.

Verifica-se divergência jurisprudencial no âmbito dos Tribunais Regionais do Trabalho do país e do Tribunal Superior do Trabalho acerca da interpretação do mencionado regulamento empresarial, envolvendo, a princípio, os seguintes pontos:



**PROCESSO Nº TST-IRR-872-26.2012.5.04.0012**  
**C/J PROC. Nº TST-RR-11402-39.2014.5.01.0033**

- a) enquadramento do programa “política de orientação para melhoria” ora como regulamento de empresa, ora como mera ferramenta de gestão de recursos humanos destinada à correção de comportamento dos seus trabalhadores;
- b) apesar de os tribunais do trabalho reconhecerem que o mencionado programa não previu garantia provisória no emprego, algumas decisões afirmam a necessidade de três etapas para a efetivação de “toda e qualquer” dispensa, sob pena de ser considerada inválida. Nesses casos, fundamentam que a inobservância da aludida regra pela empregadora autolimitadora do seu poder potestativo na rescisão dos contratos de trabalho, com ou sem justa causa, ocasionaria a nulidade do ato e a consequente reintegração do trabalhador ou o pagamento de indenização substitutiva referente ao período das fases que foram suprimidas;
- c) a existência de decisões no sentido de que a aplicação do referido procedimento se limita às hipóteses em que for constatado desempenho insatisfatório do obreiro.

Os acórdãos abaixo transcritos exemplificam os entendimentos discordantes entre as Turmas desta Corte quanto ao tema e aos enfoques destacados:

"AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. REINTEGRAÇÃO. ESTABILIDADE NÃO ASSEGURADA EM NORMA INTERNA . REEXAME DE FATOS E PROVAS. O agravante não expende argumento capaz de desconstituir os fundamentos da decisão agravada, à míngua de demonstração de pressuposto intrínseco previsto no art. 896 da CLT, para admissão do recurso de revista . Na hipótese, o Tribunal Regional, valorando fatos e provas, firmou convicção no sentido de que não havia estabilidade no emprego assegurada em normas internas da reclamada. Para se concluir em sentido contrário seria necessário o reexame do acervo fático-probatório, providência vedada nesta via recursal pela Súmula nº 126 do TST. Agravo a que se nega provimento" (Ag-AIRR-569-17.2013.5.09.0245, 1ª Turma, Relator Ministro Walmir Oliveira da Costa, DEJT 04/09/2015).

"RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. PRELIMINAR DE SOBRESTAMENTO DO FEITO. INCIDENTE DE UNIFORMIZAÇÃO DE JURISPRUDÊNCIA. "POLÍTICA DE ORIENTAÇÃO DE MELHORIA". O pedido de sobrestamento do feito, em razão da arguição de Incidente de Uniformização de Jurisprudência, não mais subsiste, porquanto a matéria já foi pacificada no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª



**PROCESSO Nº TST-IRR-872-26.2012.5.04.0012**  
**C/J PROC. Nº TST-RR-11402-39.2014.5.01.0033**

Região, nos termos da Súmula Regional nº 72, in verbis : "Súmula nº 72. EMPRESA WALMART BRASIL. POLÍTICA DE ORIENTAÇÃO PARA MELHORIA. DISPENSA DE EMPREGADO. OBSERVÂNCIA OBRIGATÓRIA. A norma interna denominada ' Política de Orientação para Melhoria', instituída pela empregadora e vigente em todo ou em parte do contrato de trabalho, adere a este como condição mais benéfica para o trabalhador, sendo, assim, de observância obrigatória para legitimar a dispensa sem justa causa, sob pena de nulidade do ato e reintegração no emprego" (Resolução Administrativa nº 29/2015 Disponibilizada no DEJT dias 2, 3 e 4 de setembro de 2015, considerada publicada dias 3, 4 e 8 de setembro de 2015). Não conheço da preliminar. DISPENSA DO EMPREGADO SEM A OBSERVÂNCIA DE NORMA REGULAMENTAR DA EMPREGADORA, QUE INSTITUIU A POLÍTICA DE ORIENTAÇÃO PARA MELHORIA. NULIDADE. REINTEGRAÇÃO NO EMPREGO. No caso, assentou-se no acórdão regional que, conforme a "Política de Orientação de Melhoria" adotada pela empresa, o empregado que contasse com mais de cinco anos de emprego, a sua dispensa, com ou sem justa causa, deveria ter sido submetida à aprovação da presidência, nos moldes do item XI. O Regional, com fundamento no item IV, do ponto 10, do referido regulamento interno da empresa, segundo o qual o empregador está autorizado a dispensar o empregado sem a observância das fases prévias para a efetivação da dispensa nele previstas, concluiu pela validade da dispensa, e indeferiu ao autor o pedido de reintegração no emprego e de pagamento dos salários correspondentes ao período de afastamento. Com efeito, a controvérsia cinge-se ao exame do conteúdo de norma interna da empresa. Ressalta-se que, embora a Política de Orientação de Melhoria não pudesse ser equiparada à hipótese de estabilidade provisória no emprego, deveria ser observada, porquanto integra o contrato de trabalho, nos termos da Súmula nº 51, item II, do TST. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido" (RR-40-81.2014.5.04.0251, 2ª Turma, Relator Ministro Jose Roberto Freire Pimenta, DEJT 04/03/2016).

"RECURSO DE REVISTA. PROCEDIMENTO PRÉVIO À DISPENSA DO EMPREGADO. "POLÍTICA DE ORIENTAÇÃO PARA MELHORIA". INOBSERVÂNCIA. REINTEGRAÇÃO. O egrégio Tribunal Regional concluiu que, havendo norma interna definindo procedimento específico para dispensa de empregados, a sua não observância acarreta a nulidade do ato, com a correspondente reintegração. A jurisprudência desta Corte Superior é no sentido



**PROCESSO Nº TST-IRR-872-26.2012.5.04.0012**  
**C/J PROC. Nº TST-RR-11402-39.2014.5.01.0033**

de que os regulamentos internos adotados pelo contratante vinculam sua atuação, impondo limites de observância obrigatória quanto à demissão dos trabalhadores, aderindo-se, por consequência, aos contratos de trabalho. Assim, mesmo que não haja previsão de garantia provisória do emprego no regulamento interno da contratante, a rescisão contratual efetuada no caso não pode ser considerada válida, pois não atendeu o procedimento previsto internamente, conforme dispõe a Súmula nº 77 desta Corte. Precedentes específicos com o mesmo recorrente. Recurso de revista não conhecido" (RR-746-56.2012.5.09.0005, 3ª Turma, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 30/09/2016).

"AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DO RECLAMADO. APELO INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI N.º 13.015/2014. NORMA REGULAMENTAR. POLÍTICA DE ORIENTAÇÃO DE MELHORIA. PARTICIPAÇÃO NO PROGRAMA. DISPENSA DA RECLAMANTE. INDENIZAÇÃO SUBSTITUTIVA. Nega-se provimento ao Agravo de Instrumento quando verificada a impossibilidade de se conhecer do Recurso de Revista, tendo em vista os termos do disposto no artigo 896, da CLT . Agravo de Instrumento conhecido e não provido. RECURSO DE REVISTA DA RECLAMANTE. APELO INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI N.º 13.015/2014. POLÍTICA DE ORIENTAÇÃO DE MELHORIA. NECESSIDADE DE SUBMISSÃO AO PROGRAMA. NORMA INTERNA ESTABELECIDA PELO EMPREGADOR. ADESÃO AO CONTRATO DE TRABALHO. NULIDADE DA DISPENSA. REINTEGRAÇÃO. Tendo a Corte de origem consignado que o Reclamado possui normativo interno, intitulado de "Política de Orientação para Melhoria", mediante o qual foram instituídas regras quanto à dispensa dos empregados, no sentido de que "toda e qualquer demissão deverá estar baseada na completa aplicação do processo de Orientação para Melhoria", há de se considerar que tais garantias, instituídas por liberalidade do empregador, aderem ao contrato de trabalho, incorporando-se definitivamente ao patrimônio jurídico do trabalhador. Ademais, quanto aos efeitos decorrentes da referida norma, a jurisprudência desta Corte tem se inclinado no sentido de reconhecer que o seu descumprimento importa na nulidade da dispensa do empregado, e não apenas no pagamento de indenização compensatória correspondente ao lapso das fases do programa que foram suprimidas. Precedentes . Recurso de Revista conhecido e provido " (ARR-1359-41.2013.5.09.0652, 4ª Turma, Relatora Ministra Maria de Assis Calsing, DEJT 17/06/2016).



**PROCESSO Nº TST-IRR-872-26.2012.5.04.0012**  
**C/J PROC. Nº TST-RR-11402-39.2014.5.01.0033**

"AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. RESCISÃO CONTRATUAL IMOTIVADA. POSSIBILIDADE. O Acórdão recorrido registrou, com suporte nos elementos de prova colacionados, que o regulamento empresarial não impede a rescisão contratual imotivada, quando assim entender o empregador. Nesses termos, a Decisão, ao declarar válida a extinção contratual imotivada, de iniciativa da empresa, não contrariou o teor da Súmula nº 77 do TST. Negativa de seguimento ao Recurso de Revista que se mantém. Agravo de Instrumento conhecido e desprovido" (AIRR-1004-50.2012.5.05.0014, 4ª Turma, Relator Desembargador Convocado Jose Ribamar Oliveira Lima Junior, DEJT 20/03/2015).

"AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. 1. DISPENSA SEM JUSTA CAUSA. PARTICIPAÇÃO EM PROGRAMA DE MELHORIA. SUPRESSÃO. INDENIZAÇÃO. A indenização do período de seis meses relativo à supressão da participação do empregado em programa de melhoria de desempenho antes de eventual dispensa sem justa causa, estabelecido no regulamento interno da empresa, não configura ampliação da norma empresarial ou enriquecimento sem causa do empregado, mas regular interpretação das normas jurídicas aplicáveis, restando incabível o recurso de revista sob a alegação de violação aos artigos 114 e 884 do Código Civil ou mesmo afronta ao preceito do artigo 5º, II, da Constituição da República. [...]. Agravo de instrumento não provido" (AIRR-1550-13.2012.5.09.0041, 5ª Turma, Relator Desembargador Convocado Ronaldo Medeiros de Souza, DEJT 05/12/2014).

"RECURSO DE REVISTA. DESPEDIDA SEM JUSTA CAUSA. POLÍTICA PARA MELHORIA INSTITUÍDA EM NORMA INTERNA. NULIDADE DA DISPENSA E PEDIDO DE REINTEGRAÇÃO. AUSÊNCIA DE GARANTIA DE EMPREGO NO REGULAMENTO EMPRESARIAL. Consta no v. acórdão regional que não há prova nos autos de que a dispensa do reclamante ensejasse a adoção do referido procedimento previsto na "política de orientação para melhorias", pois inexistem indícios de que o reclamante tenha sido dispensado em razão de desempenho insatisfatório, tanto que laborou para a reclamada por mais de 14 anos; que não há prova e sequer alegação de que a dispensa do reclamante não tenha ocorrido por decisão da direção da empregadora como disposto na exceção do item "IV", subitem "10"; que a ferramenta de



**PROCESSO Nº TST-IRR-872-26.2012.5.04.0012**  
**C/J PROC. Nº TST-RR-11402-39.2014.5.01.0033**

gestão de pessoas instituída pela reclamada, não tem o alcance pretendido pelo reclamante de limitar a possibilidade de rescisão dos contratos de trabalho; que inexistente vinculação do programa à garantia de emprego, nem previsão de reintegração ou invalidade de demissões efetivadas sem o cumprimento das etapas previstas. Em que pese o inconformismo do reclamante, a decisão regional foi pautada no conjunto fático-probatório dos autos, encontrando o apelo óbice na Súmula nº 126 do c. TST. Recurso de revista não conhecido. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. Sendo mantida a decisão regional e inexistindo a sucumbência, não há falar em condenação da reclamada em honorários advocatícios. Recurso de revista não conhecido" (RR-860-70.2012.5.04.0025, 6ª Turma, Relator Ministro Aloysio Correa da Veiga, DEJT 01/07/2014).

"AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.015/2014. 1. RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. POLÍTICA DE ORIENTAÇÃO PARA MELHORIA. REINTEGRAÇÃO NO EMPREGO. MATÉRIA DE FATOS E PROVAS. ÓBICE DA SÚMULA 126, DO C. TST. VIOLAÇÃO AOS ARTIGOS 1º, IV, 7º, I E 170, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL, 8º E 444, DA CLT E 187 E 422, DO CÓDIGO CIVIL, E CONTRARIEDADE ÀS SÚMULAS 51 E 77, DO C. TST, NÃO CONFIGURADAS. Segundo a Corte Regional, diferentes versões do programa denominado "Política de Orientação para Melhoria" foram trazidas aos autos, prevalecendo a apresentada pela reclamada, cuja data de aprovação é compatível com a época em que o reclamante foi dispensado sem justa causa. Não são suscetíveis de reexame em sede de recurso de revista, ante o óbice erigido pela Súmula 126, do C. TST, os fatos e provas dos autos com base nos quais o E. Regional concluiu, em primeiro lugar, que o programa em foco não é de aplicação obrigatória e que, em segundo plano, não estabelece nenhuma garantia de emprego, objetivando apenas o aprimoramento profissional de empregado que dê mostras de desempenho insatisfatório, quebra de procedimentos ou falha de conduta. A teor das premissas fáticas estampadas no v. aresto regional, não se cogita de violação aos artigos 1º, IV, 7º, I e 170, da Constituição Federal, 8º e 444, da CLT e 187 e 422, do Código Civil, tampouco de contrariedade às Súmulas 51 e 77, do C. TST. [...] Agravo de Instrumento conhecido e desprovido" (AIRR-209-17.2014.5.09.0029, 8ª Turma, Relatora Desembargadora Convocada Jane Granzoto Torres da Silva, DEJT 04/12/2015).



**PROCESSO Nº TST-IRR-872-26.2012.5.04.0012**  
**C/J PROC. Nº TST-RR-11402-39.2014.5.01.0033**

"RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.015/2014 - [...] NULIDADE DA DESPEDIDA - REINTEGRAÇÃO - NORMA INTERNA - POLÍTICA DE ORIENTAÇÃO PARA MELHORIA Esta Corte firmou o entendimento de que a previsão em norma interna empresarial de procedimento específico para despedida do trabalhador, como a "Política de Orientação para Melhoria", vincula o empregador, limitando seu poder diretivo, como sustentado pelo acórdão regional. Recurso de Revista parcialmente conhecido e provido" (RR-590-84.2014.5.09.0656, 8ª Turma, Relatora Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, DEJT 30/05/2016).

A divergência na interpretação da mesma norma jurídica nos Tribunais Regionais e nesta Corte Superior atenta contra os princípios da segurança jurídica, da celeridade processual e da isonomia, os quais compõem o conjunto das normas fundamentais encampadas pelo sistema processual brasileiro, a partir das reformas introduzidas pela Lei nº 13.015/2014 e pelo CPC.

Diante de tais premissas e amparado nos artigos 896-C, § 1º da CLT, 976 do CPC e 2º, § 2º da IN nº 38/2015 desta Corte, proponho seja suscitado perante a Eg. SbDI-1 deste Tribunal incidente de julgamento de recursos de revista repetitivos a fim de que seja fixada tese jurídica com eficácia de precedente, na forma prevista nos artigos 927, III, do CPC e 15, "a", da IN nº 39/2016, deste Tribunal, sobre a questão jurídica acima mencionada."

A proposta de instauração deste incidente submetida pela Sétima Turma foi unanimemente acolhida pela Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, que, em seguida, decidiu, "afetar à SbDI-1 Plena, ou seja, com a participação de todos os ministros que a integram, a questão relativa à "validade da dispensa do empregado em face de conteúdo de norma interna da empresa WMS, que previu no programa denominado "Política de Orientação para Melhoria" procedimentos específicos que deveriam ser seguidos antes da dispensa de seus trabalhadores", matéria referente ao tema "Walmart - Regulamento Interno - Política de Orientação para a Melhoria - Interpretação, extensão e efeitos".

Decidido, então, que este incidente tramitaria e seria decidido pela própria SbDI-1, o processo foi distribuído no âmbito da Subseção a este Relator (seq. 10), nos termos do artigo 896-C da CLT e da Instrução Normativa nº 38/2015.



**PROCESSO Nº TST-IRR-872-26.2012.5.04.0012**  
**C/J PROC. Nº TST-RR-11402-39.2014.5.01.0033**

**2. QUESTÃO JURÍDICA FIXADA**

A questão jurídica a ser dirimida mediante o julgamento deste incidente e identificada na decisão de afetação, ficou assim delimitada, *in verbis*:

“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 partir dessa delimitação, extraem-se elementos importantes a serem dirimidos e que devem servir de balizas para a fixação da tese deste incidente, a saber:

- a) A delimitação do conteúdo e abrangência do Programa denominado “Política de Orientação para Melhoria”, instituído pela WMS Supermercados do Brasil Ltda., para a identificação das hipóteses de dispensa por ele alcançadas e sua forma de incidência.
- b) A identificação da natureza jurídica do referido programa, intitulado “Política de Orientação para Melhoria”, para aferição dos efeitos decorrentes da não observância dos procedimentos nele previstos nos contratos de trabalho dos empregados da WMS Supermercados do Brasil Ltda. e nas respectivas rescisões contratuais.
- c) A delimitação dos poderes do empregador no âmbito da relação empregatícia e seus limites, nos casos em que tenham sido eles autolimitados por norma regulamentar editada pelo próprio empregador, e as consequências daí decorrentes, notadamente à luz dos direitos fundamentais da pessoa humana e dos princípios da condição mais benéfica, do direito adquirido, da boa-fé objetiva, da confiança legítima e da isonomia.



**PROCESSO Nº TST-IRR-872-26.2012.5.04.0012  
C/J PROC. Nº TST-RR-11402-39.2014.5.01.0033**

**3. CONTEÚDO E ABRANGÊNCIA DO PROGRAMA INTITULADO  
“POLÍTICA DE ORIENTAÇÃO PARA MELHORIA”, INSTITUÍDO PELA WMS  
SUPERMERCADOS DO BRASIL LTDA. IDENTIFICAÇÃO DAS HIPÓTESES DE DISPENSA  
POR ELE ALCANÇADAS E SUA FORMA DE INCIDÊNCIA.**

A “Política de Orientação para Melhoria”, instituída pela empresa WMS Supermercados do Brasil Ltda – Walmart (atual Grupo Big Brasil S.A.), com vigência a partir de 16/08/2006 (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 ora referida Política de Orientação para Melhoria originária, com vigência de 16/08/2006 a 28/06/2012, constante dos presentes autos e que é objeto deste incidente, foi redigida nos seguintes termos:

**“I. O que é a Política de Orientação para Melhoria**

A Orientação para a Melhoria é uma ferramenta disponibilizada pelo Wal-Mart que deve ser utilizada quando o retorno ou direcionamento do associado não gerou o resultado esperado pelo líder, ou seja, não houve alteração do desempenho ou da conduta do associado frente aos problemas apontados.

Toda formalização de retorno deverá ser conduzida com a participação de um representante da Área de Capital Humano da unidade (caso exista um representante da área em sua unidade).

Com esta ferramenta gerencial, objetivamos manter o Associado que tenha interesse, capacidade e desejo de ser bem sucedido e permanecer na empresa, bem como permitir que o Associado tenha uma oportunidade de discutir a sua conduta ou desempenho inadequados.

O papel do líder neste processo é orientar e definir, juntamente com o Associado, as ações que devem ser tomadas (Plano de Correção) visando à melhoria do desempenho ou conduta.

**II. Aplicabilidade da Política**

**1. Associados Part-time ou Full-time:**

A Política de Orientação para a Melhoria é aplicável a todos os Associados, independente do nível hierárquico, podendo ser part-time ou full-time. Também para os associados temporários, onde neste caso tem



**PROCESSO Nº TST-IRR-872-26.2012.5.04.0012**  
**C/J PROC. Nº TST-RR-11402-39.2014.5.01.0033**

como objetivo gerar um histórico da relação de trabalho entre o associado e a Wal-Mart desde um primeiro contato.

**2. Associados em Período de Experiência:**

Em relação aos Associados que ainda estão no período de experiência, a rescisão contratual, antes do término deste período, implica em multa por parte da empresa. Portanto a utilização da Política de Orientação para a Melhoria deve se restringir apenas às 1ª e 2ª Fases da Política e, neste caso, a data de finalização do Processo de Orientação para a Melhoria deve coincidir com a data de término do Contrato do Período de Experiência.

*Obs.: Nos casos de demissão ao término do período de experiência, sendo o motivo desempenho insatisfatório, obrigatoriamente deverá existir os processos de orientações que justifiquem a causa do desligamento.*

**III. Passos da Política de Orientação para Melhoria**

**1. 1ª Fase da Política:**

Esta fase consiste em discutir verbalmente com o Associado os problemas de desempenho ou conduta detectados, de maneira transparente.

Apesar de se caracterizar por uma fase verbal, será utilizado um formulário específico para o controle da Política. Neste, temos o motivo da Orientação para a Melhoria, a data e local em que ocorreu, bem como o espaço reservado para a assinatura de ciência do Associado e do responsável pela aplicação da Política.

No caso do Associado se recusar a assinar o formulário é necessária a assinatura de duas testemunhas, na presença do associado.

A reincidência do problema detectado no prazo de 6 meses determina o início da 2ª fase.

**2. 2ª Fase da Política:**

É a segunda oportunidade para que o Associado avalie seu desempenho e conduta.

Esta fase só é necessária quando a 1ª Fase não atingiu os resultados esperados e se caracteriza pela formalização, por escrito, de todos os detalhes discutidos e passos a serem adotados para a melhoria.

Para esta fase, utiliza-se formulário específico para aplicação.

Esta fase determina que por 6 meses, o Associado não poderá participar de nenhum processo de recrutamento interno, transferência ou promoção. A reincidência do problema detectado, dentro deste prazo, determina o início da 3ª fase.

**3. 3ª Fase da Política:**

É a terceira oportunidade para que o Associado avalie seu desempenho e conduta, antes de se decidir pelo desligamento ou pelo início da utilização das sanções legais.

É importante ficar claro para o Associado que esta é a última chance da nossa Política de Orientação para Melhoria e que ele precisa efetivamente



**PROCESSO Nº TST-IRR-872-26.2012.5.04.0012**  
**C/J PROC. Nº TST-RR-11402-39.2014.5.01.0033**

colocar o Plano de Ação, que deverá ser revisto novamente em prática para podermos observar melhoria no desempenho e/ou conduta.

É utilizado formulário específico para a aplicação da 3ª Fase da Política.

Esta fase determina que por 6 meses o Associado não poderá participar de nenhum processo de recrutamento interno, transferência ou promoção. A reincidência do problema detectado, dentro deste prazo, determina o desligamento ou início da utilização das sanções legais previstas pela C.L.T.

**4. Sanções Legais:**

As sanções legais (advertência e suspensão) devem ser iniciadas, conforme as orientações que estão na política. Nas demais situações, as Unidades deverão consultar o Departamento Jurídico e/ou Capital Humano do Escritório Porto Alegre.

**IV. Processos**

Existem alguns tipos diferentes de processos de Orientação para Melhoria. Sempre antes de aplicar uma orientação, é analisado cada caso para verificar a qual processo ele se refere.

É possível um mesmo associado ter mais de um tipo de processo ativo de Orientação para Melhoria.

**1. Desempenho Insatisfatório:**

O baixo desempenho é caracterizado pelo fato de o Associado estar abaixo da média esperada pela empresa dentro daquela função específica ou na realização de suas tarefas, mesmo tendo habilidade e/ou conhecimento e condições mínimas adequadas para a execução destas.

A partir da 2ª fase do processo de Orientação para Melhoria por desempenho insatisfatório é preciso estipular um prazo de revisão. Este prazo deverá ser de, no mínimo, 15 dias e, no máximo, 50 dias. É importante que as datas de revisão sejam cumpridas e registradas no verso da 2ª e da 3ª fase.

Exemplo de desempenho insatisfatório:

- Um associado que não está cumprindo com a maioria das suas atividades diárias (por exemplo, produtividade, atendimento ao cliente, reposição e outros).

1ª Situação - 1ª Fase da Política

2ª Situação - 2ª Fase da Política

3ª Situação - 3ª Fase da Política

4ª Situação - Tomada de decisão

**2. Não Cumprimento de Procedimentos:**

Exemplos de não cumprimento de procedimentos:

- Deixar de cumprir um procedimento estabelecido pela companhia;
- Deixar de entregar um comprovante bancário (slip) na tesouraria - perda;
- A cada ocorrência de erro de porta (atacado);
- Não retirar alarme das mercadorias;



**PROCESSO Nº TST-IRR-872-26.2012.5.04.0012**  
**C/J PROC. Nº TST-RR-11402-39.2014.5.01.0033**

- Receber notas falsas;
- Falta de marcação de ponto: todo associado, ao ingressar na empresa, recebe um cartão de ponto eletrônico que também é utilizado como crachá identificador. Esse cartão contém uma tarja magnética que deverá ser acionada na entrada do associado para o trabalho, nos intervalos de refeições e na saída do trabalho. A falta de marcação por parte do associado deverá ser comunicada ao CH da unidade. A reincidência de falta de marcação de ponto é tratada como descumprimento dos procedimentos da empresa. Sendo assim, na reincidência de três dias com faltas de marcações de ponto sem justificativa plausível (dentro do período de folha de pagamento), o associado será passível de Orientação para Melhoria (não sendo considerada como justificativa plausível esquecer de marcar o ponto e esquecer o crachá).

Nos casos relativos ao não cumprimento de processos, o responsável deverá aplicar os seguintes passos:

- 1ª Situação - 1ª Fase da Política
- 2ª Situação - 2ª Fase da Política
- 3ª Situação - 3ª Fase da Política
- 4ª Situação - Tomada de decisão

**3. Atrasos:**

Nos casos relativos a atrasos sem justificativas o responsável deverá aplicar os seguintes passos:

- 1ª Situação - 1ª Fase da Política
- 2ª Situação - 2ª Fase da Política
- 3ª Situação - 3ª Fase da Política
- 4ª Situação - Sanção Legal - Advertência Escrita
- 5ª Situação - Sanção Legal - Suspensão de 1 dia
- 6ª Situação - Sanção Legal - Suspensão de 2 dias
- 7ª Situação - Sanção Legal - Suspensão de 3 dias
- 8ª Situação - Tomada de Decisão

**4. Faltas sem Justificativa:**

Exemplo de falta sem justificativa:

- O associado não entra em contato com a Unidade para informar qual o motivo da sua ausência e no dia seguinte a sua falta o associado não traz nenhum atestado médico ou justificativa.

Nos casos relativos à faltas sem justificativas o responsável deverá aplicar os seguintes passos:

- 1ª Falta - 3ª Fase da Política
- 2ª Falta - Sanção Legal - Advertência Escrita
- 3ª Falta - Sanção Legal - Suspensão de 1 dia
- 4ª Falta - Sanção Legal - Suspensão de 2 dias
- 5ª Falta - Sanção Legal - Suspensão de 3 dias



**PROCESSO Nº TST-IRR-872-26.2012.5.04.0012**  
**C/J PROC. Nº TST-RR-11402-39.2014.5.01.0033**

6ª Falta - Tomada de Decisão

Importante:

- *Atestado médico de horas, onde é estabelecido que o paciente pode retornar ao serviço:* caso o associado não retorne ao trabalho sem justificativa plausível, será considerado como falta sem justificativa.

*Exemplo:* O associado que trabalha no horário das 12 às 22h. não vem trabalhar e traz no dia seguinte a sua ausência um atestado que o mesmo esteve em consulta no horário das 12h às 13h. Neste caso, são abonadas apenas as horas do associado e o restante do período é considerado como falta injustificada.

**5. Quebra / Sobra de Caixa:**

Nos casos relativos à quebra de caixa por falta ou sobra com valor igual ou maior que R\$ 5,00, o Diretor ou Gerente responsável poderá aplicar os seguintes passos:

- 1ª Quebra de Caixa - Acompanhamento de Controle de Caixa (Pink Slip)
- 2ª Quebra de Caixa - 1ª Fase da Política
- 3ª Quebra de Caixa - 2ª Fase da Política
- 4ª Quebra de Caixa - 3ª Fase da Política
- 5ª Quebra de Caixa - Tomada de Decisão

Os processos por quebra ou sobra de caixa devem ser aplicados no máximo 48hs após o ocorrido, exceto para os operadores de caixa que trabalham somente 24hs (nos finais de semana) e para os casos que envolvam processos de investigação.

**6. Atitude e Conduta:**

A má conduta é caracterizada por comportamentos que não são condizentes com os princípios básicos, regras e políticas da empresa e o seu código de ética.

Exemplos de má conduta:

- Uso inadequado de uniformes;
- Deixar de cumprir um direcionamento estabelecido por seu líder;
- Utilização sem autorização do horário de trabalho para assuntos particulares;
- Uso descuidado de equipamentos;
- Atos / Atitudes que possam ofender o (a) associado (a);
- Infrações de segurança (ex. perda de chaves).

Nos casos relativos à má conduta, o responsável deverá aplicar os seguintes passos:

- 1ª Situação - 1ª Fase da Política
- 2ª Situação - 2ª Fase da Política
- 3ª Situação - 3ª Fase da Política



**PROCESSO Nº TST-IRR-872-26.2012.5.04.0012**  
**C/J PROC. Nº TST-RR-11402-39.2014.5.01.0033**

4ª Situação - Tomada de decisão

**7. Má conduta Grave:**

São atitudes não toleradas pelo Wal-Mart, podendo haver demissão imediata. Frente a uma situação em que se observa à má conduta grave, sempre será acionado o Jurídico e ou CH do Escritório Porto Alegre para avaliar a gravidade do fato.

Exemplos de má conduta grave:

- Furto, fraude, desonestidade, comprometimento da integridade;
- Falsificação de informações ou registros;
- Utilização de drogas, embriaguez, beber no local/horário de trabalho;
- Abuso da condição de trabalho para obter ganho pessoal;
- Assédio sexual;
- Brigas ou ofensas graves;
- Divulgar informações sigilosas sobre a empresa (vendas, margens, resultados etc).

Para os processos abaixo mencionados devem ser aplicados os seguintes processos de orientação para melhoria:

- Abandono do posto de trabalho sem autorização do superior imediato.
- Utilizar empilhadeira sem possuir habilitação para tal.
- 1ª Situação – 3ª Fase da Política
- 2ª Situação - Tomada de decisão
  
- Danificar produtos utilizando empilhadeira.
- 1ª Situação - Sanções legais - advertência escrita
- 2ª Situação - Tomada de decisão

**8. Produtos Vencidos (Alimentos e Não Alimentos):**

Este processo se aplica para produtos vencidos encontrados na área de vendas, sendo esta através de uma fiscalização interna ou externa.

As fiscalizações internas poderão ocorrer através de Loss Prevention, Risk Control, Auditor de Perecíveis ou Empresa Terceirizada (Johnson, Ecolab etc).

Identificado o responsável pela situação, aplicar o processo de orientação para melhoria e as sanções legais para o associado e iniciar o processo também ao superior imediato, desde que ele tenha acompanhado o processo desde o início.

Quando for localizado mais de um produto vencido, deve também ser iniciado o processo com o Gerente de Área responsável pelos departamentos.

- 1ª Situação - Sanções legais - advertência escrita
- 2ª Situação - Sanções legais - Suspensão de 3 dias



**PROCESSO Nº TST-IRR-872-26.2012.5.04.0012**  
**C/J PROC. Nº TST-RR-11402-39.2014.5.01.0033**

3ª Situação - Tomada de decisão

**9. Degustação de Produtos:**

1ª Situação - Sanções legais - advertência escrita

2ª Situação - Tomada de decisão

**10. Exceções a Política:**

Qualquer processo de demissão, por exceção, em que se justifique o desligamento de um associado, sem a observância das diferentes fases do processo de Orientação para Melhoria, 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.

**V. Cargos que podem aplicar a Política**

**1. Operações /Logística /Frigonal:** VP, Diretor, Gerente de Operações, Gerente Geral, Gerente de Loja e de Departamento. Somente para o caso de Frente de Caixa, o Chefe (Hiper) ou Encarregado (Super/Atacado) da Frente de Caixa poderá aplicar a Orientação sem a presença do Gerente de Departamento ou Geral.

*Exemplo:* Se um Chefe de Seção decidir pela aplicação da Política de Orientação para a Melhoria, haverá a necessidade de a mesma ser aplicada pelo Gerente de Departamento na presença do Gerente Geral. Ou deverá ser aplicada diretamente pelo Gerente Geral da unidade.

**2. Escritórios:** VP, Diretor, Gerente de Divisão e Gerente de Área. Exemplo: Se um Coordenador decidir pela aplicação da Política de Orientação para a Melhoria, haverá a necessidade de a mesma ser aplicada pelo Gerente na presença do Coordenador.

Em todos os casos citados é importante a presença do CH, caso exista um representante da área em sua unidade.

**VI. Recusa da Assinatura do Formulário**

No caso da recusa do Associado em assinar os formulários do Processo de Orientação para a Melhoria:

1. Entenda o motivo da aplicação da Política, o porquê da conduta e/ou desempenho ser considerado um problema;

2. A assinatura no formulário é apenas para garantir que o associado tem conhecimento sobre o motivo da aplicação da Política; existe um campo para colocar seus comentários, inclusive expressando sua concordância ou não;

3. Em última instância, caso haja a recusa da assinatura, o processo deverá ser concluído com a assinatura de duas testemunhas, na presença do associado, parando nesta fase, e somente deverá ser aplicada a fase seguinte se houver a reincidência.



**PROCESSO Nº TST-IRR-872-26.2012.5.04.0012**  
**C/J PROC. Nº TST-RR-11402-39.2014.5.01.0033**

**VII. Reincidência após a aplicação do Processo**

A reincidência do problema, no prazo de até 6 meses após a data da última aplicação revisão do processo de Orientação para Melhoria, implica em continuidade na fase seguinte da Política.

**VIII. Validade do processo e implicações ao Associado**

Enquanto o Associado estiver em Processo de Orientação para a Melhoria, 2ª e 3ª fases ou Sanção Legal, não poderá ser promovido, transferido ou participar de qualquer processo de recrutamento interno (na unidade entre departamentos ou em outras unidades).

Depois de expirado o prazo de 6 meses da data da última aplicação e não tendo havido nova ocorrência do problema durante o período, o Associado poderá participar dos processos de recrutamento interno normalmente.

A validade do Processo de Orientação para a Melhoria e cada etapa das sanções legais, sem reincidência do ocorrido, é de 6 meses.

**IX. Licença / Férias**

Durante uma licença ou férias, se o associado estiver em Processo de Orientação para a Melhoria, este período deve ser acrescido ao prazo de término da orientação. Ou seja, somente quando do retorno do Associado continuamos a contagem do período de carência até que o prazo se expire.

**X. Avaliação de Desempenho**

A nota menor que 3.0 em uma Avaliação de Desempenho tem relação direta com Processo de Orientação para a Melhoria aplicado anterior a esta avaliação.

A nota abaixo de 3.0 em uma Avaliação de Desempenho não pode se caracterizar em 'fator surpresa' para o Associado avaliado, uma vez que ele já deveria estar em Processo de Orientação para a Melhoria por causa dos mesmos fatores que abaixaram sua nota na Avaliação de Desempenho.

Para que uma avaliação de desempenho tenha nota acima de 3.0. O Associado não pode estar em Processo de Orientação para a Melhoria nos últimos 90 dias.

**XI. Demissões**

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.



**PROCESSO Nº TST-IRR-872-26.2012.5.04.0012**  
**C/J PROC. Nº TST-RR-11402-39.2014.5.01.0033**

Para os casos em que a demissão foi baseada em uma investigação, devemos ter anexado ao processo de demissão o relatório de investigação realizado por Loss Prevention, encaminhado para o CH do Escritório Porto Alegre e Departamento Jurídico.

Os casos de demissão por justa causa somente devem acontecer após análise e aprovação do Departamento Jurídico em conjunto com o CH do Escritório de Porto Alegre, conforme procedimentos da companhia.

**XII. Responsabilidades do CH das Unidades**

1. Toda formalização de retorno deverá ser conduzida com a participação de um representante da Área de Capital Humano da unidade.

2. A documentação de Orientação para a Melhoria deve ser mantida no prontuário do Associado em caráter definitivo, servindo como histórico de seu relacionamento com a empresa.

3. Mesmo após a sua saída da empresa, esta documentação não deve ser expurgada, uma vez que poderá servir para futura análise no caso de uma readmissão ou como documentação para defesa no caso de eventuais ações judiciais.

4. Garantir o preenchimento correto de todos os formulários onde os mesmos deverão estar completos, assinados, vistados e datados.

**XIII. Arquivamento da Documentação**

Associado responsável pelo CH deverá manter uma pasta com todos os processos ativos de orientação para melhoria, tratando este material de forma confidencial.

Após o vencimento do prazo, o formulário deverá ser encaminhado para arquivamento para Arquivo do Capital Humano do Escritório Porto Alegre.

A documentação do processo de Orientação para Melhoria deve ser mantida no dossiê do associado em caráter definitivo. Essa documentação serve apenas como histórico de seu relacionamento com a empresa. Entretanto, não poderá ser levada em consideração para futuras oportunidades de promoção / transferência após os 6 meses de validade." (seq. 1, págs. 27-41)

Cumpramos 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



**PROCESSO Nº TST-IRR-872-26.2012.5.04.0012**  
**C/J PROC. Nº TST-RR-11402-39.2014.5.01.0033**

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".

Inicialmente, é necessário salientar ser evidente o erro técnico-jurídico na utilização do vocábulo "demissão", de que se valeu a norma mencionada, na medida em que esse vocábulo se refere ao direito que possui o empregado de, unilateralmente, colocar fim ao seu contrato de trabalho e, assim, deixar voluntariamente o emprego, circunstância que não se adequa aos objetivos e procedimentos estabelecidos pela empregadora. Portanto, o Programa de Orientação para Melhoria indubitavelmente se refere, na verdade, às hipóteses de despedida ou dispensa do empregado, por serem esses os atos de iniciativa do empregador para o rompimento do pacto laboral.

Nota-se, conforme previsto no item I da Política de Orientação para Melhoria, que o seu objetivo declarado é "manter o Associado que tenha interesse, capacidade e desejo de ser bem sucedido e permanecer na empresa; bem como, permitir que o Associado tenha uma oportunidade de discutir o seu desempenho ou conduta inadequados", cabendo ao líder "orientar e definir, juntamente com o Associado, as ações que devem ser tomadas (Plano de Correção) visando à melhoria do desempenho ou conduta".



**PROCESSO Nº TST-IRR-872-26.2012.5.04.0012**  
**C/J PROC. Nº TST-RR-11402-39.2014.5.01.0033**

Referida política da empresa estabeleceu, em seu item III, 3 (três) fases de atuação sucessivas como procedimento a ser observado em praticamente todas as situações, a não ser nos casos específicos referidos na própria norma, consistindo cada uma, sinteticamente, na tomada das seguintes providências:

**1ª Fase da Política** (item III.1) - trata-se de fase em que há a discussão verbal com o associado dos problemas de desempenho ou conduta detectados, utilizando-se formulário específico para o controle, contendo data, local, motivo da orientação e ciência do associado (ou, na hipótese de recusa, assinatura de duas testemunhas). A reincidência do problema detectado no prazo de seis meses determina o início da segunda fase;

**2ª Fase da Política** (item III. 2) - esta fase constitui uma segunda oportunidade para que o Associado avalie seu desempenho e conduta - mas necessária somente quando a 1º fase não atingiu os resultados esperados -, com a formalização por escrito, em formulário próprio, de todos os detalhes discutidos e com novas medidas e providências a serem adotadas para a melhoria da conduta e do desempenho daquele empregado, sendo que no prazo de seis meses após o encerramento dessa fase este não poderá participar de processo de recrutamento interno, transferência e promoção. Por sua vez, a reincidência do problema detectado dentro deste prazo de 6 meses determinará o início da terceira fase.

**3ª Fase da Política** (item III.3) - é a terceira oportunidade para o associado avaliar seu desempenho e conduta, **antes de a empregadora se decidir pela dispensa sem justa causa ou pelo início da utilização das sanções legais (para esta decisão é necessário consultar a Área Jurídica)**. Trata-se da última chance para que o empregado coloque em prática o Plano de Ação, devendo ser esclarecidos os dois caminhos a serem percorridos na hipótese de não identificação da melhoria (**dispensa sem ou com justa causa**) e suas consequências. Esta última fase deverá ser aplicada por meio de formulário específico e, também nesse caso, no prazo de seis meses após sua implementação o empregado não poderá participar de processo de recrutamento interno, transferência e promoção. A reincidência do problema detectado, dentro desse prazo, determinará o início da aplicação das sanções legais previstas pela CLT (advertências ou suspensões) ou o desligamento desse empregado (com ou sem justa causa, conforme o caso).

Por sua vez, no item III.4 da norma é previsto que as sanções legais de advertência e suspensão devem ser iniciadas consoante orientações inseridas



**PROCESSO Nº TST-IRR-872-26.2012.5.04.0012**  
**C/J PROC. Nº TST-RR-11402-39.2014.5.01.0033**

na política em comento, ao passo que, nas demais situações (ou seja, para as dispensas com ou sem justa causa desses empregados), as Unidades deverão consultar o “Departamento Jurídico e/ou Capital Humano do Escritório Porto Alegre”.

A partir de então, a norma interna estabelece, em seu item IV, alguns diferentes tipos de processos de Orientação para Melhoria, de acordo com os motivos ensejadores de sua deflagração, em cujo rol consta o seguinte: a) desempenho insatisfatório; b) não cumprimento de procedimentos; c) atrasos; d) faltas sem justificativas; e) quebra/sobra de caixa; f) atitude e conduta; g) má conduta grave; h) produtos vencidos (alimentos e não alimentos) e i) degustação de produtos.

Desse modo, no item IV são definidos determinados “Processos” de acordo com cada conduta faltosa ou desempenho inadequado, classificadas sob os títulos retromencionados, dos quais se infere que a cada uma das condutas discriminadas corresponde um processo previamente determinado, em conformidade com a gravidade em abstrato da infração ou do comportamento insatisfatório do empregado considerado.

A título exemplificativo, com relação aos casos de “atrasos sem justificativas”, segundo o item IV.3 do Programa, a primeira situação de atraso acarreta a deflagração da 1ª Fase da Política, a segunda situação a da 2ª Fase e a terceira a da 3ª Fase, ao passo que o quarto atraso sujeita o empregado à advertência escrita, o quinto à suspensão de 1 (um) dia, o sexto à suspensão de 2 (dois) dias e, assim, sucessivamente, até a “Tomada de Decisão” na oitava situação de atraso. Por outro lado, a “má conduta grave”, assim considerada as práticas de furto, fraude, desonestidade, falsificação de informações ou registros, assédio sexual, brigas ou ofensas graves, entre outras descritas no item IV.7, implica logo a deflagração da “Tomada de decisão” a fim de se decidir pelo desligamento ou pelo início da utilização das sanções legais, pois nessas hipóteses poderá haver demissão imediata e sempre será acionado o “Jurídico e ou CH do Escritório Porto Alegre para avaliar a gravidade do fato”.

Por seu turno, existem também circunstâncias de “má conduta grave”, especificadas no referido item IV.7, que acarretam o ingresso do empregado diretamente na 3ª Fase assim que verificada a “1ª situação”, com previsão de “Tomada de decisão” apenas para a “2ª Situação” (abandono do posto de trabalho sem



**PROCESSO Nº TST-IRR-872-26.2012.5.04.0012**  
**C/J PROC. Nº TST-RR-11402-39.2014.5.01.0033**

autorização do superior imediato e utilização de empilhadeira sem possuir habilitação para tal), ou mesmo a aplicação de sanção legal de advertência escrita para a "1ª situação" e a "Tomada de decisão" para a ocorrência da "2ª situação".

Observa-se, por conseguinte, que o "processo" varia de acordo com a infração ou o desempenho inadequado de cada empregado: quanto mais leve ou de menor gravidade, maior será o período para este se adaptar e sanar as falhas detectadas, enquanto as infrações mais graves sujeitam o empregado a processos mais rápidos ou sumários, podendo desencadear diretamente o procedimento da 3ª Fase ou mesmo a "Tomada de decisão", com aplicação de outras sanções legais (como advertência ou suspensão do empregado) ou o seu desligamento imediato, como no episódio de "má conduta grave", mas, neste caso, sendo condição indispensável para a tomada dessas providências sempre o acionamento do "Jurídico e ou CH do Escritório Porto Alegre para avaliar a gravidade do fato".

Acresça-se, ainda, que ao final do item IV, consta o subitem "10" (item IV.10), denominado "Exceções a Política", por meio do qual se estabelece que "qualquer processo de demissão, por exceção, em que se justifique o desligamento de um associado, sem a observância das diferentes fases do Processo de Orientação para Melhoria, 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".

Nota-se, em vista disso, que a situação especial de permissão da despedida do empregado sem a passagem pelas fases da Política de Orientação para Melhoria determina um procedimento especial, consubstanciado no encaminhamento do processo de dispensa à "CH do Escritório Porto Alegre", ou seja, à Área de Capital Humano da unidade, mencionada no item XII, nº 1, do referido regulamento, para que, junto à diretoria, adote-se a decisão apropriada.

Neste caso, **por "exceção" somente se pode compreender a prática de alguma conduta não abrangida por aquelas arroladas no já 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, a exemplo de fatores técnicos, econômicos ou financeiros. Com efeito, a norma regulamentar editada destinou-se a ser aplicada aos casos em que**



**PROCESSO Nº TST-IRR-872-26.2012.5.04.0012  
C/J PROC. Nº TST-RR-11402-39.2014.5.01.0033**

**a dispensa (sem justa causa ou por falta grave) do empregado tenha decorrido de alguma conduta sua (insatisfatória ou irregular). Em outras palavras, quando a dispensa decorrer de outros motivos não ligados à conduta do empregado (por exemplo, por motivos econômicos, financeiros ou tecnológicos, que determinem a redução dos custos da empresa ou a modernização e a alteração de sua cadeia produtiva), não há sentido em aplicar a esse empregado as três fases previstas na norma interna. Nesse aspecto, tem sentido a exceção contida no subitem 10 do item IV da mesma norma, segundo o qual qualquer processo de demissão, por exceção, em que se justifique o desligamento de um associado, sem a observância das diferentes fases do processo de Orientação para Melhoria, DEPENDERÁ DE DECISÃO ESPECÍFICA DA ÁREA DE CAPITAL HUMANO DA UNIDADE, NO CASO, DO ESCRITÓRIO DE PORTO ALEGRE, EM CONJUNTO COM A DIRETORIA DA EMPRESA.**

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**



**PROCESSO Nº TST-IRR-872-26.2012.5.04.0012  
C/J PROC. Nº TST-RR-11402-39.2014.5.01.0033**

**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 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



**PROCESSO Nº TST-IRR-872-26.2012.5.04.0012**  
**C/J PROC. Nº TST-RR-11402-39.2014.5.01.0033**

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 inexista 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 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 sociedade, 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**



**PROCESSO Nº TST-IRR-872-26.2012.5.04.0012  
C/J PROC. Nº TST-RR-11402-39.2014.5.01.0033**

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 fidedelidade 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.

#### **4. NATUREZA JURÍDICA DO PROGRAMA INTITULADO “POLÍTICA DE ORIENTAÇÃO PARA MELHORIA” E LIMITES DO PODER EMPREGATÍCIO. EFEITOS DECORRENTES DA NÃO OBSERVÂNCIA DOS PROCEDIMENTOS PREVISTOS NO REFERIDO PROGRAMA NOS CONTRATOS DE TRABALHO DOS EMPREGADOS DA WMS SUPERMERCADOS DO BRASIL LTDA. (ATUAL GRUPO BIG) E NAS RESPECTIVAS RESCISÕES CONTRATUAIS**

##### **4.1 - NATUREZA JURÍDICA DO PROGRAMA INTITULADO “POLÍTICA DE ORIENTAÇÃO PARA MELHORIA”**



**PROCESSO Nº TST-IRR-872-26.2012.5.04.0012**  
**C/J PROC. Nº TST-RR-11402-39.2014.5.01.0033**

A par das considerações já tecidas acerca do conteúdo e da abrangência da “Política de Orientação para Melhoria”, revela-se imprescindível para a resolução da controvérsia objeto deste incidente a identificação da natureza jurídica do referido programa implantado pela reclamada em 16.08.2006, a fim de se aferir os efeitos decorrentes da não observância dos procedimentos nele previstos sobre os contratos de trabalho dos empregados da WMS Supermercados do Brasil Ltda. (atual grupo BIG) que já se encontravam em curso naquela data ou que foram posteriormente celebrados durante a sua vigência e a validade, ou não, de suas respectivas rescisões contratuais.

A celeuma jurídica objeto de exame consiste em definir se a Política de Orientação para Melhoria, como tem sustentado reiteradamente a reclamada nas numerosas reclamações trabalhistas que ensejaram a instauração do presente incidente, constitui mera ferramenta de gestão de recursos humanos, destinada à correção de comportamento dos seus trabalhadores, sem qualquer caráter vinculante ou obrigatório para a empregadora – com o que, mesmo diante da conclusão anteriormente extraída acerca da sua abrangência e hipóteses de cabimento, a sua inobservância não traria consequências jurídicas negativas para esta empresa perante terceiros, no caso, seus empregados – ou se, por outro lado, como têm afirmado todos os reclamantes nos referidos processos repetitivos que determinaram a instauração desse incidente, esse programa consubstancia verdadeiro regulamento interno e, neste caso, suscetível de, como norma regulamentar editada pela sua empregadora, se incorporar aos contratos de trabalho dos empregados da empresa já em vigor na data de sua edição ou celebrados em data posterior no período de sua vigência (que comprovadamente findou em 13/11/2014, também por decisão unilateral da reclamada), como *condição contratual mais benéfica* aos referidos empregados por ela alcançados.

A empresa reclamada, como já adiantado, defende que a Política de Orientação para Melhoria (POM) é exclusivamente uma política instituída pelo Walmart Brasil com o intuito de auxiliar na melhoria da performance de empregados com problemas de desempenho e que, assim, ele constitui uma ferramenta de uso gerencial, que facultativamente “pode ser utilizada, a critério da empresa, com o objetivo único e exclusivo de manter e desenvolver o empregado com baixa



**PROCESSO Nº TST-IRR-872-26.2012.5.04.0012  
C/J PROC. Nº TST-RR-11402-39.2014.5.01.0033**

performance”, estabelecendo padrões de comportamentos, mas sem criar direitos para todos os seus empregados cujos contratos de trabalho tenham estado em curso no período de sua vigência (isto é, de 16/08/2006 a 13/11/2014). Defende que ela nunca pretendeu e nem efetivamente limitou ou retirou o poder potestativo da empresa de dispensar com ou sem justa causa qualquer de seus empregados, muito menos que sua dispensa somente poderia ocorrer após submetê-los às etapas da POM.

Sabe-se que as ferramentas de gestão se consubstanciam em técnicas que auxiliam na tomada de decisões nas empresas e, a partir delas, os gestores têm maior controle sobre os processos da organização empresarial, podendo-se citar, a título exemplificativo, como legítimas e regulares ferramentas de gestão de recursos humanos, entre outras, o mapeamento de perfil comportamental, a avaliação de desempenho, o *coaching*, as plataformas *on line* de controle de processos e dados, a gestão de tarefas e as plataformas de treinamento e de gestão de talentos.

No entanto, **a Política de Orientação para Melhoria 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 norma regulamentar empresarial que se incorporou a cada um desses contratos de trabalho por ela atingidos como cláusula contratual mais benéfica a cada um desses empregados.**

**Com efeito, há muito já está consagrado, na doutrina e na jurisprudência trabalhistas, que o poder regulamentar do empregador pode se manifestar por meio da elaboração de regras e orientações de distintos matizes, que constituem norma regulamentar que passa a integrar os contratos de trabalho de cada um de seus empregados.**



**PROCESSO Nº TST-IRR-872-26.2012.5.04.0012**  
**C/J PROC. Nº TST-RR-11402-39.2014.5.01.0033**

Nesse sentido, Arion Sayão Romita salienta com absolutas clareza e propriedade que **“excluídas as disposições regulamentares de caráter puramente técnico ou que regem o funcionamento dos serviços da empresa, as cláusulas alusivas à relação de emprego, de cunho jurídico, cuja aplicação decorre da execução do contrato de trabalho, passam a integrar o referido contrato**, em obediência ao exposto no art. 444 da Consolidação das Leis do Trabalho. Esta norma legal consagra a autonomia da vontade dos contratantes, sempre que o dispositivo analisado (cláusula contratual ou disposição regulamentar) conceder ao empregado vantagem superior à prevista por lei. As normas heterônomas compõem o estatuto legal do contrato, estabelecem apenas o mínimo de garantias, que pode ser ultrapassado em benefício do trabalhador” (ROMITA, Arion Sayão. Regulamento de Empresa. Repertório IOB de Jurisprudência: trabalhista e previdenciário. São Paulo, vol. 08/93, nº 2/7438, 2. Quinz. Abr. 1993, p. 145) (destacou-se).

Corroborando essa análise e conclusão sobre as diferentes disposições regulamentares do empregador, convém trazer a lume a clássica doutrina do consagrado jurista Délio Maranhão, no sentido de que “quanto ao regulamento de empresa, estamos em que, no seu todo, não pode ser considerado fonte do direito. Nele se contém normas relativas aos problemas técnicos inerentes à organização produtiva **e disposições sobre o objeto do contrato de trabalho**. Quanto às primeiras, já que o empregador é titular de uma organização, tendo, por isso, poder diretivo sobre os que nela trabalham, entra naquele poder a inegável faculdade de constituir um ordenamento relativo à atividade econômica que organiza e cujos riscos assume. **Quanto às disposições sobre o objeto do contrato de trabalho**, como escreve Alessandro Giordano, ‘não são normas de direito objetivo, nem comandos concretos heteronormativos, mas **condições gerais do contrato, a que adere o outro contratante: o empregado**” (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. 165) (destacou-se).

Com efeito, como é cediço, o **poder regulamentar** do empregador é uma das formas de concretização do seu poder empregatício, o qual, por sua vez, se consubstancia como um efeito próprio do contrato de trabalho, firmado entre o empregador e o empregado.



**PROCESSO Nº TST-IRR-872-26.2012.5.04.0012**  
**C/J PROC. Nº TST-RR-11402-39.2014.5.01.0033**

Nas autorizadas palavras do Ministro desta Corte Superior do Trabalho e jurista Mauricio Godinho Delgado, “o poder empregatício é o conjunto de prerrogativas asseguradas pela ordem jurídica e tendencialmente concentradas na figura do empregador, para exercício no contexto da relação de emprego. Pode ser conceituado, ainda, como o conjunto de prerrogativas com respeito à direção, regulamentação, fiscalização e disciplinamento da economia interna à empresa e correspondente prestação de serviços” (*in* Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores; 18ª ed., São Paulo: LTr, 2019; pág. 791).

Nesse passo e ainda segundo o magistério desse doutrinador, o **poder empregatício** divide-se em poder diretivo ou poder organizativo; poder regulamentar; poder fiscalizatório ou poder de controle e poder disciplinar. No tocante ao poder regulamentar, este se caracteriza como um conjunto de prerrogativas concentradas na figura do empregador direcionadas ao estabelecimento de regras gerais a serem observadas no âmbito da empresa.

A respeito da atividade regulamentar no contexto da relação de emprego, apregoa o mencionado jurista o seguinte:

“Nessa linha, **a compreensão jurídica mais importante a respeito do poder regulamentar empresarial é a de que ele não tem o condão de produzir efetivas normas jurídicas mas, sim, meras cláusulas contratuais (ou, se se preferir, atos jurídicos unilaterais, que aderem ao contrato).** Ou seja, **os diplomas resultantes do poder regulamentar empresarial (regulamento de empresa, por exemplo) não são compostos por normas jurídicas, mas por simples cláusulas obrigacionais.**”

Examine-se com maior cuidado essa compreensão teórica: é inquestionável que tais diplomas (principalmente o regulamento empresarial) contêm regras gerais, abstratas, impessoais e de cumprimento obrigatório no contexto empregatício (desde que lícitas, evidentemente); é inquestionável, portanto, que tais diplomas têm as qualidades inerentes às normas jurídicas, embora incidentes sobre um universo relativamente restrito — o estabelecimento ou a empresa. Contudo, é inquestionável também que tais diplomas — ao menos em nossa tradição, ainda muito pouco aberta às práticas democráticas — resultam, em geral, do exercício unilateral da vontade do empregador, faltando-lhes, pois, o caráter dialético que tende a caracterizar as normas jurídicas. **Fruto de uma vontade unilateral meramente privada, tais dispositivos intraempresariais não podem, por**



**PROCESSO Nº TST-IRR-872-26.2012.5.04.0012  
C/J PROC. Nº TST-RR-11402-39.2014.5.01.0033**

**essa fundamental razão, assumir o status de norma jurídica, sendo tratados, desse modo, pelo Direito do Trabalho, como simples cláusula contratual.**

**Em consequência desse enquadramento de tais diplomas como fontes produtoras de meras cláusulas contratuais (e não de normas jurídicas), conclui-se que a eles não se aplica o critério geral de revogação de normas jurídicas imperante no Direito pátrio (art. 2º, Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro) — critério que informa que uma norma jurídica revoga a norma precedente, produzindo efeitos imediatos e gerais. Aplica-se-lhes, ao invés, o critério determinador da imutabilidade das cláusulas contratuais (art. 468, caput, CLT), pelo qual a modificação do diploma intraempresarial não atinge as cláusulas anteriormente estabelecidas e incidentes nos contratos individuais (a não ser que se trate de alteração mais favorável).**

**De fato, tal compreensão é a que está pacificamente expressa na jurisprudência dominante dos tribunais trabalhistas (por exemplo, Súmula 51, I, do TST)” (Delgado, Mauricio Godinho; op. cit, págs. 794 e 795 – negrito nosso)**

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



**PROCESSO Nº TST-IRR-872-26.2012.5.04.0012  
C/J PROC. Nº TST-RR-11402-39.2014.5.01.0033**

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 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)

Aliada a essa natureza de regulamento interno, aderente ao contrato de trabalho como cláusula contratual, não se pode negar que a Política de Orientação para Melhoria se reveste, de forma paralela, simultânea e não excludente da natureza até aqui apontada de cláusula dos contratos de trabalho de cada um de seus empregados por ela atingidos, como um verdadeiro código ou política de conduta e boas práticas corporativas, elaborado voluntariamente pela empresa WMS e inserível em programas de *compliance*, como uma forma não só de melhorar o meio ambiente laboral e evitar, detectar e tratar quaisquer desvios ou inconformidades que possam ocorrer no âmbito da empresa, mas também como um instrumento importante para a manutenção da integridade e da reputação da empresa, servindo também de *marketing* para investidores e compradores, indicando sua responsabilidade social.

Com efeito, conforme ensinamentos do Professor da Faculdade de Direito, do Mestrado em Direito Constitucional e do Doutorado em Direitos, Instituições e Negócios da Universidade Federal Fluminense André Saddy:

**“Conquanto, no início, os códigos de conduta e boas práticas tenham surgido como iniciativa para melhorar a imagem corporativa das empresas ou profissionais ou para obter o êxito empresarial por meio da busca do que se pode denominar boa imagem da entidade (MASSAGUER**



**PROCESSO Nº TST-IRR-872-26.2012.5.04.0012  
C/J PROC. Nº TST-RR-11402-39.2014.5.01.0033**

**FUENTES, 2006, p. 154), na atualidade, seja por pressão dos sindicatos, organizações não governamentais, meios de comunicação ou até mesmo de organizações de consumidores ou usuários (ALEMÁN, 2007), os fins são, normalmente, maiores que esses. Visa-se fornecer proteção adicional ao mercado, aos trabalhadores e aos consumidores, além de fomentar a responsabilidade social das empresas (RSE), dando resposta a diferentes pressões de índole social, econômica e ambiental. Aspectos como a proibição de discriminação, a segurança e a saúde dos trabalhadores, o respeito ao meio ambiente são, hoje, os principais objetivos de qualquer código. Esses instrumentos também mantêm, na atualidade, uma estreita relação com o caráter concorrencial das atividades econômicas. Isso os torna importantes para toda a sociedade, pois obrigam a empresa ou o profissional a garantir a concorrência leal, o que gera segurança e confiança no mercado. Há códigos que buscam facilitar a difusão de determinados princípios e valores das empresas ou profissionais que os elaboram, aprovam e subscrevem ou a eles aderem. Independentemente das finalidades e razões do desenvolvimento dos códigos de conduta e boas práticas, tal processo culminou com o reconhecimento de um conjunto de técnicas normativas conhecido como *better regulation*, que é uma alternativa à autorregulação privada, traduzindo-se esta última, principalmente, em códigos de conduta e boas práticas.” (SADDY, André. Códigos de conduta e boas práticas. Revista de Informação Legislativa: RIL, v. 54, n. 215, p. 27-57, jul./set. 2017. Disponível em [http://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/54/215/ril\\_v54\\_n215\\_p27](http://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/54/215/ril_v54_n215_p27))**

Com relação a seu caráter vinculante em relação ao próprio empregador que os edita, o Professor André Saddy menciona o seguinte:

**“Os códigos de conduta e boas práticas têm caráter vinculante, ou seja, devem ser de obrigatória observância por todos os que os elaboram, aprovam e subscrevem ou a eles aderem, pois, ao acordar com eles, as partes, sejam empresários (fabricantes, importadores, distribuidores, revendedores, comerciantes, entre outros), sejam profissionais, seus fornecedores diretos e indiretos e, até mesmo, trabalhadores ou empregados, renunciam ao grau de liberdade do qual dispunham com relação à sua vontade de atuar, à sua estratégia comercial ou a qualquer outra vontade disposta nos códigos. A eficácia dos códigos depende diretamente desse caráter vinculativo. Além disso, os códigos muitas vezes podem restringir a concorrência. As empresas ou profissionais que adotam códigos de conduta e boas práticas vincularão todos os seus trabalhadores ou empregados às normas desses códigos. Da mesma forma, todas as empresas de um grupo se vincularão ao**



**PROCESSO Nº TST-IRR-872-26.2012.5.04.0012**  
**C/J PROC. Nº TST-RR-11402-39.2014.5.01.0033**

**código adotado pelo grupo.** Também pode haver a vinculação dos fornecedores diretos e indiretos ligados à empresa ou ao profissional, por transmitirem a imagem destes. Na verdade, o que existe não é propriamente uma vinculação dos fornecedores, mas sim dos empresários ou profissionais que acabam por estender suas responsabilidades às atividades de seus fornecedores, bem como de suas subsidiárias próprias. Os empregados das empresas, grupos de empresas ou até mesmo os trabalhadores vinculados aos profissionais poderão ter vinculação aos códigos, mas apenas quanto às disposições que digam respeito à lei ou aos contratos firmados por empresas ou profissionais. Entretanto, se os trabalhadores ou empregados, por vontade própria, subscreverem os códigos ou a eles aderirem, sua vinculação, obviamente, será completa. **O perímetro de aplicação dos códigos de conduta e boas práticas varia de acordo com a vontade de quem os elabora.** Normalmente, eles abrangem todo o âmbito de funcionamento das empresas e englobam seus serviços, produtos, bem como as regiões geográficas por eles atingidas. **Baylos (2005) evidencia o âmbito de aplicação dos códigos de conduta e boas práticas quando afirma que eles nada mais são que um fenômeno de interiorização de regras mínimas de comportamento de quem os cria em determinado território no qual exerce a atividade. Os enunciados e parâmetros estabelecidos em um código, isto é, as proibições, permissões e imposições, apresentam-se como um compromisso adotado pela pessoa que o elabora, aprova e subscreve ou a ele adere, e que ela mesma se responsabiliza de aplicar em concreto".** (SADDY, André. Códigos de conduta e boas práticas. Revista de Informação Legislativa: RIL, v. 54, n. 215, p. 27-57, jul./set. 2017. Disponível em [http://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/54/215/ril\\_v54\\_n215\\_p27](http://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/54/215/ril_v54_n215_p27)) (destacou-se)

Esclarecendo ainda o âmbito de aplicação dos programas de *compliance*, vale citar os esclarecimentos de Fabrício Lima Silva e Iuri Pinheiro, segundo os quais:

"No Brasil, o termo *compliance* é sinônimo da expressão "programa de integridade", conforme previsto na Lei n. 12.846/2013 e no Decreto n. 8.420/2015. Importante destacar que **os programas de *compliance* não devem se restringir ao combate à corrupção. Tais programas, para manterem lógica, consistência e coerência, devem versar sobre todas as esferas da empresa, envolvendo questões** fiscais, contábeis, **trabalhistas**, financeiras, ambientais, jurídicas, previdenciárias, éticas, dentre outras. Assim, recomendável a adoção de um programa mais amplo e **abrangente de integridade e ética corporativa**, chamado por alguns, como Casanovas, como "superestruturas de Compliance."



**PROCESSO Nº TST-IRR-872-26.2012.5.04.0012**  
**C/J PROC. Nº TST-RR-11402-39.2014.5.01.0033**

Alguns pilares são essenciais ao funcionamento de um programa de *compliance*, dentre os quais citamos: Suporte da alta administração; Mapeamento/Gestão de riscos; **Políticas e códigos de conduta**; Treinamentos e Comunicação; Canal de denúncia; Investigação; Monitoramento e auditoria; Avaliação de fornecedores e Due Diligence.

(...)

O sistema de controle interno deve trabalhar com a antecipação de riscos, com a adoção de medidas preventivas, detectivas e reativas. O Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO) publicou a obra "Internal Control - Integrated Framework" com intuito de ajudar empresas e outras organizações a avaliarem e aperfeiçoarem seus sistemas de controle interno. O referido modelo tem sido adotado por diversas organizações, como, por exemplo, no Manual Gestão de Risco do Ministério da Justiça. Além disso, outro normativo de especial relevância é a ISO 31000: 2018 (Gestão de Riscos), que estabelece uma série de regras e diretrizes para implementação eficaz de um modelo de gestão de riscos. **O programa de *compliance* deve, portanto, estar integrado ao sistema de gerenciamento de riscos, com o mapeamento de todas as legislações e regulações às quais a empresa esteja sujeita, além do zelo e estímulo a um bom ambiente de trabalho porque, afinal, um ambiente equilibrado e saudável traz motivação, e esta é diretamente ligada à boa produtividade, redução do absenteísmo e redução de conflitos pessoais.**" (SILVA, Fabrício Lima; PINHEIRO, Iuri. Quais os impactos do coronavírus no gerenciamento de programas de *compliance*. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, Edição especial, t. 2, p. 575-604, jul. 2020) (destacou-se)

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 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,**



**PROCESSO Nº TST-IRR-872-26.2012.5.04.0012**  
**C/J PROC. Nº TST-RR-11402-39.2014.5.01.0033**

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". (destacou-se)

Já no que tange aos efeitos internos inerentes à Política de Orientação para Melhoria em apreço, especificamente no meio ambiente laboral e na conduta dos empregados, peço vênica para trazer à colação também as lúcidas e enriquecedoras ponderações feitas pelo Exmo. Ministro Renato de Lacerda Paiva acerca do tema, por ocasião da referida sessão de julgamento deste Incidente, em 25 de agosto de 2022:

**"(...) lendo a norma que ora se debate, verifico a justificativa para a edição da norma** e a trago em sua literalidade: 'manter o Associado que tenha interesse, capacidade e desejo de ser bem sucedido e permanecer na empresa, bem como permitir que o Associado tenha uma oportunidade de discutir a sua conduta e desempenho inadequados'. **Então, na verdade, esta**



**PROCESSO Nº TST-IRR-872-26.2012.5.04.0012  
C/J PROC. Nº TST-RR-11402-39.2014.5.01.0033**

**norma não veio por mera liberalidade da empresa. Ela veio a partir de uma política moderna de inclusão dos seus colaboradores no processo produtivo da empresa, na imagem da empresa.** Para tanto, oferece a oportunidade da manutenção do emprego, ou seja, o rompimento do vínculo haveria de se dar a partir de normas bem específicas e de procedimentos bem específicos, mas não só isso, também dava a oportunidade ao colaborador de discutir a sua conduta dos empenhos inadequados e participar do processo, de certo modo censório, que pudesse sofrer. A meu juízo, esta política é extremamente moderna, como disse, e vem de encontro ao conceito moderno que rompe esse parâmetro de luta entre capital e trabalho, mas numa visão em que todos nós juntos, unidos, empresa e empregados, vamos levar adiante esse projeto em busca do sucesso. Tanto que é sintomático o fato da empresa não chamar os empregados de empregados, mas de associados, ou seja, quer trazer a conotação de solidariedade, de fidelidade, de permanência e de cumplicidade, que são características modernas, essenciais ao êxito do negócio nos tempos que vivemos. Então, **a meu juízo, esta regra de limitação ou de autorregulação ou de restrição ao poder potestativo se deu a partir de uma contrapartida, não se deu gratuitamente; pretendeu-se com ela o envolvimento do empregado no processo produtivo da empresa e no seu êxito. É por isso que tenho muita dificuldade de dizer que se trata apenas de uma política de melhoria. A meu juízo, não, trata-se de uma norma em que se concedem benefícios, mas se espera do empregado uma contrapartida**". (destacou-se)

Na linha apresentada pelo eminente Ministro Renato de Lacerda Paiva, o Exmo. Ministro Lelio Bentes Corrêa, aprofundando o exame acerca dos códigos de conduta e fazendo referência a informações veiculadas no *site* de entidade especializada em consultorias de *compliance*, chamada Instituto Integridade, explicitou com costumeira acuidade, cujas razões peço vênia para reproduzir, o seguinte:

**"Não tenho dúvida de que estamos diante de um código de conduta.** Apenas para exemplificar o que diz o texto extraído do sítio da Internet: **código de conduta:** "É um instrumento de administração de conflitos de interesse que molda a cultura corporativa e resguarda os objetivos da organização, à medida que facilita a coleta de provas quanto a prática de atos lesivos para a empresa", ou seja, molda a cultura da organização – uma cultura, como V. Ex.<sup>a</sup> define, que ultrapassa ou que busca ultrapassar os naturais conflitos de interesses entre capital e trabalho. Prossegue o texto: "É bom para os colaboradores, que passam a ter clareza quanto ao que podem e o que não podem fazer, quanto a forma de se trabalhar, sentindo-se mais



**PROCESSO Nº TST-IRR-872-26.2012.5.04.0012  
C/J PROC. Nº TST-RR-11402-39.2014.5.01.0033**

seguros em relação ao que esperar de contrapartida da empresa também', ou seja, **é um instrumento pelo qual são fixadas obrigações, limites** – tanto para os empregados quanto para a administração da empresa – **e, ao mesmo tempo, compromissos, obrigações assumidas pelo próprio empregador.** Essas obrigações – isso foi ressaltado com muita perspicácia pelo eminente Relator e explicitado, aprofundado pelo Ministro Cláudio Brandão –, esses compromissos visam a construir uma relação de confiança em relação ao empregado, com toda certeza, mas também em relação aos fornecedores, em relação aos consumidores e em relação aos acionistas. Logo, **o código de conduta não é uma mera declaração de intenções, não cumpre um papel decorativo, ele tem influência inclusive na escolha que o consumidor faz.** E, com a globalização, temos cada vez mais presente esse critério de consumir ou não conforme a conduta da empresa, especialmente no tocante à sustentabilidade ambiental e social. A produção sob uma forma justa é, sim, critério que influencia em muito o consumo. E é desnecessário dizer que também os acionistas têm o direito de saber em que tipo de empresa estão investindo – o Ministro Cláudio disse isso com muita oportunidade. Então, não tenho dúvida, **estamos diante de um código de conduta, e ele vincula, sim, estabelece obrigações para os empregados, sejam eles chamados colaboradores, associados, o que seja, são empregados.** Ficam claras as suas obrigações, os limites que não podem ser ultrapassados, o seu comprometimento com os objetivos e a filosofia da empresa, **mas também há, em contrapartida, obrigações assumidas pela empresa.** (...) Dir-se-á: 'Mas aí a empresa está sendo engessada contra a sua vontade'. Isso já foi dito aqui. Não foi contra a vontade. **É uma limitação a que a empresa espontaneamente se submeteu** – e repito –, **visando à projeção de uma imagem, de um conceito que obviamente lhe é útil na exploração da atividade econômica. Mas, ainda assim, o item 10, que aqui também foi mencionado, da política, consagra as exceções e o faz de forma explícita,** estabelecendo que, na hipótese de o processo de demissão não comportar um processo que justifique o desligamento do associado sem a observância dessas diferentes fases do processo, ele será encaminhado diretamente ao setor de recursos humanos do escritório em Porto Alegre, **ou seja, é exatamente a previsão da exceção e expressamente declarado que, em caráter absolutamente excepcional, que, a meu juízo, confirma a obrigatoriedade da regra."** (destacou-se)

**Desse modo, e como conclusão principal, é possível assentar desde logo que a norma interna denominada "Política de Orientação para Melhoria", instituída pela empregadora, consubstancia-se em regulamento de empresa com natureza jurídica, em relação a todos os seus empregados, de**



**PROCESSO Nº TST-IRR-872-26.2012.5.04.0012  
C/J PROC. Nº TST-RR-11402-39.2014.5.01.0033**

**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 se passará a definir no tópico a seguir.**

**4.2 - LIMITES DO PODER EMPREGATÍCIO E 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 RESPECTIVAS RESCISÕES CONTRATUAIS**

Indiferente à polêmica sobre a existência, ou não, de direitos absolutos, visto que uma pequena parte da doutrina defende esse caráter para poucos e determinados direitos (como, por exemplo, a absoluta vedação à tortura), ao passo que a maior parte da doutrina sufraga a tese de que no Estado Democrático de Direito não há direitos de natureza absoluta, visto que a preponderância de um ou outro, quando em conflito, é aferível a partir de um sopesamento dos valores em conflito e de um critério de proporcionalidade à luz do caso concreto, o certo é que, mesmo para aqueles que advogam a possibilidade de sua existência, o Poder empregatício não seria nele enquadrável, tendo em vista seu aspecto predominantemente econômico e patrimonial.

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



**PROCESSO Nº TST-IRR-872-26.2012.5.04.0012**  
**C/J PROC. Nº TST-RR-11402-39.2014.5.01.0033**

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. Salienta-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 assimétricas privadas, das quais as relações de emprego são um dos mais importantes e recorrentes exemplos.



**PROCESSO Nº TST-IRR-872-26.2012.5.04.0012**  
**C/J PROC. Nº TST-RR-11402-39.2014.5.01.0033**

Isso porque, malgrado os direitos fundamentais historicamente tenham nascido da luta do indivíduo contra a opressão do Estado Absolutista, eles evoluíram para abranger as relações privadas, consagrando-se aí os direitos sociais, denominados direitos de segunda geração ou dimensão, dos quais são espécie os direitos trabalhistas, inseridos no âmbito das relações de trabalho subordinadas, que são, por definição, assimétricas, por possuírem uma parte hiperssuficiente (para outros, autossuficiente) e outra hipossuficiente.

De fato, hoje já é absolutamente consensual, na doutrina constitucional mais autorizada, que os direitos fundamentais não se aplicam somente nas relações entre o Estado e os particulares, mas também – e principalmente –, entre as partes de toda relação jurídica, ou, nas palavras do célebre e conceituado jurista Ingo Wolfgang Sarlet: “Para além de vincularem todos os poderes públicos, os direitos fundamentais exercem sua eficácia vinculante também na esfera jurídico-privada, isto é, no âmbito das relações jurídicas entre particulares” (*in* A eficácia dos direitos fundamentais. 7 ed. rev. atual. e ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado Ed., 2007. p. 398).

Nessas relações entre particulares de natureza assimétrica, nas quais os denominados poderes privados podem, com frequência e facilidade, vulnerar os direitos das outras partes que integram essas relações jurídicas, é indispensável a extensão dos direitos fundamentais para que estes também se apliquem às relações privadas, visto que, no contexto de uma sociedade desigual, a opressão pode vir não apenas do Estado mas, sobretudo, de uma variedade de atores privados, principalmente daqueles investidos em maior poder social.

É o que ensina com acuidade Daniel Sarmento - mestre e doutor em Direito Público na UERJ, com pós-doutorado na Yale Law School, professor titular de Direito Constitucional da UERJ, advogado e ex-Procurador Regional da República -, em sua obra Direitos fundamentais e relações privadas, 2ª ed., Rio de Janeiro: Editora Lumen Juris, 2008, p. 264, na qual, aprofundando a análise da questão da eficácia horizontal dos direitos fundamentais, escreve o seguinte:

“Por outro lado, um dos papéis essenciais dos direitos fundamentais é a proteção da pessoa humana contra o poder. Por isso, como já destacado antes, uma das razões para a extensão destes direitos às relações entre os



**PROCESSO Nº TST-IRR-872-26.2012.5.04.0012**  
**C/J PROC. Nº TST-RR-11402-39.2014.5.01.0033**

particulares é exatamente a constatação empírica de que, na sociedade contemporânea, existem inúmeros outros pólos de poder além do Estado, que podem oprimir o indivíduo. Daí porque parece amplamente justificada uma incidência mais enérgica dos direitos fundamentais sobre agentes privados mais poderosos, ainda que ao preço de aceitar-se uma certa relativização do princípio da autonomia privada nas relações assimétricas de que participam.”

Dessa forma, nas relações de trabalho, a evidente desigualdade entre as partes torna imperiosa a aplicação da teoria da eficácia horizontal ou diagonal dos direitos fundamentais, consoante ensina o ilustre magistrado trabalhista Zeno Simm, professor, especialista e doutor pela Universidade de Castilla-La Mancha – Toledo/Espanha -, *in verbis*:

“O âmbito laboral mostrou-se propício a essa horizontalização dos direitos fundamentais porque ali, pela própria natureza da relação contratual, o empregado abre mão de uma parte de suas liberdades na medida em que se coloca a serviço do empregador, subordinado a este e por ele controlado e fiscalizado. Quando, porém, a atuação patronal extrapola os limites do razoável, do aceitável, do necessário ao desenvolvimento das atividades empresariais, entram em ação os direitos fundamentais do trabalhador como limitação ao poder empresarial e como forma de limitar a perda das liberdades do empregado, devendo-se buscar a conciliação dos interesses em conflito.” (in Os direitos fundamentais na relação de trabalho. Revista LTr. Legislação do Trabalho, São Paulo-SP, n. 11, 2005. p. 1293).

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**



**PROCESSO Nº TST-IRR-872-26.2012.5.04.0012**  
**C/J PROC. Nº TST-RR-11402-39.2014.5.01.0033**

**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 **nulidade** 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, 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).



**PROCESSO Nº TST-IRR-872-26.2012.5.04.0012**  
**C/J PROC. Nº TST-RR-11402-39.2014.5.01.0033**

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



**PROCESSO Nº TST-IRR-872-26.2012.5.04.0012**  
**C/J PROC. Nº TST-RR-11402-39.2014.5.01.0033**

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 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



**PROCESSO Nº TST-IRR-872-26.2012.5.04.0012**  
**C/J PROC. Nº TST-RR-11402-39.2014.5.01.0033**

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.**

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



**PROCESSO Nº TST-IRR-872-26.2012.5.04.0012**  
**C/J PROC. Nº TST-RR-11402-39.2014.5.01.0033**

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.

Conforme ensina Miguel Reale, a boa-fé objetiva “apresenta-se como uma exigência de lealdade, modelo objetivo de conduta, arquétipo social”, ligada a valores e princípios éticos, como honestidade, probidade e lealdade, e que ganhou relevância na interpretação das cláusulas abertas ou gerais, a fim de viabilizar a apreensão da realidade factual por inteiro, o que compreende “o complexo normativo em vigor, tanto o estabelecido pelo legislador como o emergente do encontro das vontades dos contratantes” (in A Boa-fé no Código Civil. Disponível em: <http://www.miguelreale.com.br>. Acesso em: 7 out. 2013).

A boa-fé objetiva, de acordo com Ruy Rosado de Aguiar Júnior, tem três disposições principais, funcionando: como regra de hermenêutica, consoante artigo 113 do Código Civil; como limitador do exercício de direitos subjetivos, impedindo o abuso de direito, conforme artigo 187 do mesmo diploma; e como princípio basilar das relações contratuais, dotado de função integradora, na forma do artigo 422 do citado Código (in Comentários ao Novo Código: Da Extinção do Contrato – Arts. 472 a 480. Rio de Janeiro: Ed. Forense, 2011. v. VI. Tomo II. p. 68-71).

A aplicação desse princípio às relações de direito do trabalho, tanto no âmbito individual quanto coletivo, é amplamente aceita na doutrina, conforme ensina com acuidade Américo Plá Rodriguez, em sua obra Princípios de Direito do Trabalho. 4ª Ed. São Paulo: LTr, 1996. p. 269: “Em flagrante contraste com os antigos juristas que somente admitiam os efeitos da boa-fé nos casos em que o ordenamento jurídico, de maneira expressa e literal, a ela aludia, é vista agora como um princípio geral, informante da totalidade da regulamentação, com características de postulado moral e jurídico”.

Corroborando esse raciocínio, Eduardo Milléo Baracat escreve o seguinte:



**PROCESSO Nº TST-IRR-872-26.2012.5.04.0012**  
**C/J PROC. Nº TST-RR-11402-39.2014.5.01.0033**

“Interpretar e integrar o contrato, de acordo com o princípio da boa-fé, significa traduzir o comportamento das partes, de acordo com a finalidade e função social da correspondente relação jurídica, vista, conforme sua complexidade, como uma ordem de cooperação, não se tratando tão-somente da dialética crédito (direito do empregador de dispor da mão-de-obra) e débito (dever do empregado de prestar o trabalho), mas de um conjunto de direitos e deveres, em que as partes visam a uma finalidade comum [...] A função interpretativa-integrativa da boa-fé auxilia o operador do Direito do Trabalho a, diante do fato concreto, qualificar a natureza da relação jurídica existente, como também preencher as lacunas existentes desse mesmo vínculo.” (BARACAT, E. M. A boa-fé no direito individual do trabalho. São Paulo: LTr, 2003. p. 183)

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 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)

**Portanto, a edição de norma interna pela empregadora, com regras claramente impositivas (e não meramente facultativas), notadamente o**



**PROCESSO Nº TST-IRR-872-26.2012.5.04.0012**  
**C/J PROC. Nº TST-RR-11402-39.2014.5.01.0033**

seu item XI<sup>1</sup> retrotranscrito, e o seu descumprimento, por ocasião da rescisão contratual de seus empregados por decisão unilateral dessa empregadora configura inadimplemento obrigacional violador ao dever de boa-fé, que se caracteriza, de acordo com a doutrina, como dever anexo ou lateral aos contratos, disposto nos artigos 113 e 422 do Código Civil, pelo que é plenamente válida a expectativa e está sempre presente, em tais casos, a confiança legítima dos empregados em ter a sua dispensa, em quaisquer situações, submetida ao regramento interno que aderiu aos seus contratos de trabalho na esteira dos já examinados artigos 444 e 468 da CLT e 7º, *caput*, e 5º, XXXVI, da Constituição Federal e Súmula 51, item I, do TST.

No caso em exame, a norma interna em questão gerou, inexoravelmente, expectativa no trabalhador, pois induz à certeza, em sua consciência, de que antes de qualquer dispensa sem justa causa, ou até mesmo, em determinadas circunstâncias a com justa causa, será ele submetido ao procedimento respectivo determinado na Política de Orientação para Melhoria. Assim, a inobservância, pela empregadora, das regras por ela própria instituídas vulnera, de forma ilícita, a legítima expectativa do trabalhador, constituindo, repita-se, inadimplemento obrigacional do empregador, também por violação ao seu dever de boa-fé.

A par dessas considerações, resulta flagrante, igualmente e como consequência, a ofensa ao **princípio da proteção da confiança ou da confiança legítima**, que constitui o aspecto subjetivo do princípio da segurança jurídica, insculpido no artigo 5º, inciso XXXVI, da Constituição Federal, conforme leciona a

---

<sup>1</sup> XI. Demissões

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.

Para os casos em que a demissão foi baseada em uma investigação, devemos ter anexado ao processo de demissão o relatório de investigação realizado por Loss Prevention, encaminhado para o CH do Escritório Porto Alegre e Departamento Jurídico.

Os casos de demissão por justa causa somente devem acontecer após análise e aprovação do Departamento Jurídico em conjunto com o CH do Escritório de Porto Alegre, conforme procedimentos da companhia.



**PROCESSO Nº TST-IRR-872-26.2012.5.04.0012**  
**C/J PROC. Nº TST-RR-11402-39.2014.5.01.0033**

consagrada jurista Maria Sylvia Zanella Di Pietro, professora titular aposentada da Faculdade de Direito da USP, *in verbis*:

**“O princípio da segurança jurídica apresenta o aspecto objetivo, da estabilidade das relações jurídicas, e o aspecto subjetivo, da proteção à confiança ou confiança legítima, este último originário do direito alemão, importado para a União Europeia e, mais recentemente, para o direito brasileiro.** Ele foi elaborado pelo tribunal administrativo em acórdão de 1957; em 1976, foi inserido na lei de processo administrativo alemã, sendo elevado à categoria de princípio de valor constitucional por interpretação do Tribunal Federal Constitucional.” (in O STJ e o princípio da segurança jurídica. Artigo publicado na Revista do Advogado, da AASP, ano XXXIX, nº 141, de maio de 2019. Disponível no link:<https://www.migalhas.com.br/depeso/302189/o-stj-e-o-principio-da-seguranca-juridica>)

De acordo com a doutrina de José Afonso da Silva, "a segurança jurídica consiste no 'conjunto de condições que tornam possível às pessoas o conhecimento antecipado e reflexivo das consequências diretas de seus atos e de seus fatos à luz da liberdade reconhecida'. Uma importante condição da segurança jurídica está na relativa certeza que os indivíduos têm de que as relações realizadas sob o império de uma norma devem perdurar ainda quando tal norma seja substituída" (SILVA, José Afonso da. *In* Comentário Contextual à Constituição. São Paulo: Malheiros, 2006, pág. 133).

Desse modo, **não se pode olvidar que o regulamento em questão, mesmo instituído de forma unilateral pela reclamada, constitui negócio jurídico do qual defluem, por força dos princípios da boa-fé objetiva e da proteção da confiança ou confiança legítima, os deveres de cooperação, informação e lealdade e fundamentalmente o dever de não defraudar imotivadamente a confiança ou a expectativa legitimamente despertada na outra parte.**

Corroborando todo esse entendimento sobre a boa-fé objetiva e a proteção da confiança ou confiança legítima, o eminente Revisor deste Incidente, Ministro Hugo Carlos Scheuermann, em seu douto voto convergente, enfatizou, com relevantes considerações, a importância desses princípios na resolução da controvérsia destes autos, cujas razões peço vênia para transcrever:



**PROCESSO Nº TST-IRR-872-26.2012.5.04.0012  
C/J PROC. Nº TST-RR-11402-39.2014.5.01.0033**

“Inicialmente gostaria de tecer algumas considerações sobre o princípio herdado do Direito Alemão: **boa-fé objetiva**.

**No desenvolvimento da relação negocial a boa-fé obriga desde as tratativas até a fase pós-contratual.**

Com o desenvolvimento das relações sociais, a boa-fé objetiva tem, cada vez mais, alargado o seu espaço de atuação. Invade as relações contratuais em toda a sua extensão.

A boa-fé protege os interesses sociais - auferindo a conduta socialmente esperada das partes contratantes-, busca alcançar a efetivação da dignidade da pessoa humana nas relações negociais, recoloca a pessoa humana como centro do contrato.

Na sua função de **cânon interpretativo**, a boa-fé se apresenta como importante instrumento na análise dos negócios jurídicos, clareando a atividade do intérprete e aplicador do direito.

**Sob o prisma de norma criadora de deveres e limitadora de direitos, a boa-fé é princípio integrativo do ordenamento jurídico. A boa-fé impõe condutas que independem da vontade das partes. Traz a obrigatoriedade do cumprimento de deveres anexos, laterais, secundários.**

**A boa-fé veda o abuso do direito.** É inadmissível todo exercício de direito que infrinja, no caso concreto, o respeito que, dentro da relação obrigacional ou de outra vinculação jurídica, as partes estão obrigadas a adotar segundo a boa-fé[1].

**A boa-fé limita o exercício de direitos, valorizando as expectativas geradas na contraparte. Introduce novos institutos na análise da relação contratual, tais como o adimplemento substancial, a *supressio*, o *tu quoque* e o *venire contra factum proprium* - este último mais próximo da situação que se busca solucionar no exame do presente incidente.**

Trata-se de situação em que a conduta de uma das partes cria na outra determinada expectativa, a qual é defraudada por ato que não condiz com a conduta pretérita. A vedação dessa frustração de legítima expectativa, ou expectativa justificada, constitui a chamada proibição do *venire contra factum proprium*.

**O *venire contra factum proprium* traduz a vedação do exercício de uma posição jurídica em contradição com o comportamento assumido anteriormente pelo exercente: o comportamento que tenha imprimido confiança aos sujeitos envolvidos prevalecerá.** Destacam-se os seguintes pressupostos:

- a. **situação de confiança, justificada pela boa-fé**, que leva uma pessoa a acreditar, estavelmente, em conduta alheia - *factum proprium* - determinante de aquisição de posição jurídica;
- b. **investimento nessa confiança, com orientação de vida**, desenvolvendo atividade na crença do *factum proprium*, atividade



**PROCESSO Nº TST-IRR-872-26.2012.5.04.0012**  
**C/J PROC. Nº TST-RR-11402-39.2014.5.01.0033**

que se vê agora destruída pelo *venire*, com o correlativo injusto regresso à situação anterior;

- c. **imputação da situação criada à outra parte**, por esta ter culposamente contribuído para a inobservância de forma prescrita pela lei ou ter-se assistido à execução do contrato através de situações que se arrastam no tempo e pacificamente.

**A função limitadora da boa-fé age sobre a autonomia privada**, consistindo esta no poder de auto-regulamentação das partes, que possuem ampla margem de discricionariedade.(...)

(...)

Ademais, **a integração dos contratos de emprego pela boa-fé proporciona** condições para a visualização do abuso de poder econômico por parte do empregador, bem como **a declaração da abusividade de cláusulas e condições do contrato**, indicando, inclusive, a existência de procedimentos discriminatórios.

Assim, **o princípio da boa-fé objetiva, substituindo a hegemonia do “pacta sunt servanda”, se harmoniza com a ordem jurídica moderna**, adequando-se perfeitamente aos objetivos fundamentais e à própria razão de ser do ramo do direito dedicado à regulação das relações trabalhistas.

(...)

Dallegrave afirma que a boa-fé objetiva, como limitador ao abuso de direito, será fundamento para limitar o direito potestativo do empregador de resilir unilateralmente o contrato de trabalho, a evitar a despedida do empregado enfermo ou mesmo por motivo discriminatório, privilegiando o direito fundamental do empregado de não ser discriminado [7].

A boa-fé objetiva - importante princípio que o Direito Alemão nos viabilizou - orienta, portanto, a solução do presente feito.

Note-se que os direitos criados pelo próprio empregador, a partir do conjunto de regras da empresa - regulamento empresarial-, incorporam-se aos contratos individuais de trabalho dos empregados admitidos ao tempo da vigência de cada norma interna.

Expressamente o empregador abdicou de parte do seu direito potestativo de livremente colocar fim aos contratos de trabalho de seus empregados - quando estabeleceu, por regulamento empresarial, procedimentos a serem observados para término do pacto laboral abrangendo diversas situações.” (destacou-se)

Nesse mesmo diapasão, atribuindo semelhante ênfase à boa-fé objetiva para a deliberação deste Incidente, a Exma. Ministra Maria Helena Mallmann, em seu voto convergente, com igual proficiência ao eminente Revisor, destacou, e



**PROCESSO Nº TST-IRR-872-26.2012.5.04.0012**  
**C/J PROC. Nº TST-RR-11402-39.2014.5.01.0033**

desde logo peço vênia para reproduzir, o seguinte, por ocasião da sessão de julgamento:

“E sob o enfoque da responsabilidade civil aquiliana, igualmente, a promessa unilateral realizada no contexto de um contrato faz nascer uma pretensão que pode ser exigida judicialmente. Isso porque os contratantes estão obrigados durante toda a execução do contrato (no caso em tela, um contrato de trabalho) pelo dever de lealdade. **O direito, ao regular relações jurídicas privadas (tal como empregado e empregado) tem por escopo a tutela da autonomia privada e da confiança:**

**‘O direito privado possui dois alicerces: a autonomia privada e a confiança.** Aquela apela à autodeterminação e ao poder dos sujeitos de regulação de interesses nos limites dados pelo ordenamento. **Já a confiança recorre à responsabilidade individual, pois valoriza o reflexo de nossas condutas sobre terceiro,** incitando a dimensão solidária do direito. **A confiança converte o contrato em um espaço de cooperação e respeito pelo próximo, fortalecendo a segurança jurídica à medida que conduz cada contratante a se pautar por uma atuação refletida, refletindo no *alter*, no parceiro contratual.**

[...]

**Indubitavelmente a boa-fé objetiva promove o princípio da segurança jurídica, afinal ela preserva a coerência e estabiliza expectativas no comportamentos sociais, evidenciado o elemento moral do contrato. ‘A conduta esperada é a conduta desejada’.** Em outras palavras, conforme os tribunais proferem decisões indicando os comportamentos esperados para as relações econômicas, naturalmente o mercado e os particulares tenderão a adaptar os seus procedimentos, conformando a condução de seus usos e negócios às expectativas sociais, propiciando estabilidade no tráfego’. (FARIAS, Cristiano Chaves e ROSENVALD, Nelson. Curso de Direito Civil. Contratos - Teoria Geral e Contratos em Espécie. Editora Juspodivm, 10ª Edição, Salvador-BA, 2020, p. 187-188)

Evidentemente, **o contrato de trabalho liga empregado e empregador por um vínculo jurídico numa relação eminentemente econômica. E, nesse contexto, é juridicamente exigível o comportamento probó.** É exatamente o que está positivado no art. 422 do Código Civil:

Art. 422. Os contratantes são obrigados a guardar, assim na conclusão do contrato, como em sua execução, os princípios de probidade e boa-fé.



**PROCESSO Nº TST-IRR-872-26.2012.5.04.0012  
C/J PROC. Nº TST-RR-11402-39.2014.5.01.0033**

O debate traz a lembrança os institutos de *soft law*, em contraposição ao de *hard law*, presentes no direito internacional público. Como se sabe, somente essas últimas regulamentações possuem força cogente capaz de obrigar estados soberanos. As primeiras surgem como importantes instrumentos para a criação do direito internacional público porque **externalizam as verdadeiras 'cartas de intenções'** dos estados, sem, contudo, qualquer força imperativa. Enquanto o descumprimento de uma regulação de *soft law* enseja uma sanção meramente ética e moral, esse tipo de manifestação de vontade marcha no sentido de se transformar oportunamente em *hard law*. Evidentemente, as características peculiares do direito internacional público (que pressupõe a existência de entes soberanos) justificam a existência de diretrizes identificadas como *soft law*.

Contudo, **no que diz respeito ao direito privado (inclusive ao direito internacional privado), vigora o princípio civilizatório resumido na parêmia *pacta sunt servanda***, vale dizer, os pactos devem ser respeitados. **Ainda que o princípio tenha sofrido mitigações** após a segunda metade do século XX, a sua essência ainda permeia o direito privado de praticamente todo o mundo civilizado.

Tudo isso conduz à conclusão de que **não há espaço no direito contratual brasileiro para manifestação de vontade destituída de qualquer significado, ainda que o seu autor haja feito a reserva mental de não querer o que manifestou**. Em boa hora, o Código Civil de 2002 assegurou aos titulares de relações privadas a proteção contra o comportamento temerário e desleal. Trata-se do princípio da eticidade, materializado na seguinte norma-princípio do art. 422 do CC/02, que já foi transcrita.

Exatamente por isso, no direito contratual brasileiro, e na forma exposta no Código Civil, a manifestação de vontade, como regra geral, não depende de forma especial e vincula o seu autor:

Art. 107. A validade da declaração de vontade não dependerá de forma especial, senão quando a lei expressamente a exigir.

[...]

**Art. 110. A manifestação de vontade subsiste ainda que o seu autor haja feito a reserva mental de não querer o que manifestou, salvo se dela o destinatário tinha conhecimento.**

**É lícito ao empregador despojar-se ou limitar o direito potestativo previsto em lei de despedir imotivadamente seus empregados, e isso pode se dar mediante sua exclusiva declaração de vontade, sem qualquer forma especial para tanto:**

(...)



**PROCESSO Nº TST-IRR-872-26.2012.5.04.0012  
C/J PROC. Nº TST-RR-11402-39.2014.5.01.0033**

**Notadamente em se tratando de contrato individual do trabalho, o reconhecimento da condição mais benéfica a que se refere a Súmula 51/TST não depende de forma especial.** Ela incorpora-se ao contrato, ainda nos casos em que não sejam escritas (note-se que a Política de Orientação para Melhoria é uma manifestação escrita do Walmart).

Portanto, **a Política de Orientação para Melhoria consiste em compromisso CONTRAUAL do empregador Walmart com seus empregados e o seu descumprimento no ato de despedida gera uma pretensão que, caso acolhida, conduz à nulidade do desligamento.**" (destacou-se)

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**



**PROCESSO Nº TST-IRR-872-26.2012.5.04.0012  
C/J PROC. Nº TST-RR-11402-39.2014.5.01.0033**

**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 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<sup>2</sup>.**

Para compreender o impacto da conduta da empresa, é necessário se apreender o sentido e alcance da isonomia preconizada no Texto Fundamental. Deve-se ter em mente, para tanto, que a igualdade constitui o signo fundamental da democracia. A partir do triunfo e da disseminação dos princípios e ideais da Revolução Francesa de 1789, o princípio da igualdade passou a ser considerado um dos princípios estruturantes dos modernos Estados contemporâneos, como já advertia Canotilho (in Direito Constitucional. 6. ed. rev. Coimbra: Livraria Almedina, 1993. p. 562).

---

<sup>2</sup> 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.

Firmado por assinatura digital em 22/09/2022 pelo sistema Assinejus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.



**PROCESSO Nº TST-IRR-872-26.2012.5.04.0012**  
**C/J PROC. Nº TST-RR-11402-39.2014.5.01.0033**

De início concebido como mero direito à “igualdade formal”, no sentido de que “todos são iguais perante a lei” (ou seja, a lei deve ser aplicada de forma igual para todos), a prática desse princípio não foi suficiente para evitar o surgimento de novas e profundas desigualdades de natureza socioeconômica, mantidas e até incentivadas pelas leis do Estado Liberal. Nesse sentido, tem razão a Ministra do Supremo Tribunal Federal Carmem Lúcia Antunes Rocha quando acentuou (em sua obra O princípio constitucional da igualdade. Belo Horizonte: Lê, 1990. p. 35-36) que “a lei que afirma a igualdade dos homens não é bastante se não vem acompanhada de instrumentos capazes de torná-la um princípio eficaz”.

Evoluindo a partir da noção, a seu tempo inovadora, de que “todos são iguais na lei” (isto é, a própria lei deve conferir tratamento igual aos iguais, não podendo desigualar pessoas que se encontrem em situação de igualdade), avançou-se, no século XX, à busca da “igualdade no Direito”. Passou-se, assim, a considerar que compete ao Direito promover a **igualação dos iguais e o tratamento diversificado apenas daqueles que se diversificam, segundo critérios de justiça racionalmente postos e suficientemente motivados**. Por fim, chegou-se, em todos os países civilizados, ao estágio atual, no qual o Direito assume uma postura dinâmica, procurando “igualar iguais desigualados por ato ou com a permissão da lei. O que se pretende, então, é que a igualdade perante a lei signifique igualdade por meio da lei, vale dizer, que seja a lei o instrumento criador das igualdades possíveis e necessárias ao florescimento das relações justas e equilibradas entre as pessoas. (...) Enquanto, antes, buscava-se que a lei não criasse ou permitisse desigualdades, agora pretende-se que a lei cumpra a função de promover igualações onde seja possível e com os instrumentos de que ela disponha, inclusive desigualando em alguns aspectos para que o resultado seja o equilíbrio justo e a igualdade material e não meramente formal” (ROCHA, Carmem Lúcia Antunes. O princípio constitucional da igualdade. Op. Cit., p. 29).

Na mesma linha, o magistrado e professor gaúcho Rui Portanova – in Princípios do processo civil. Porto Alegre: livraria do Advogado, 1997. p. 39 – assim se pronuncia:

“Não é difícil constatar: o princípio jurídico da igualdade ou da isonomia é um princípio dinâmico. Melhor se diria ao denominá-lo princípio igualizador. Ou seja, não se trata de uma determinação constitucional estática que se acomoda na fórmula abstrata “todos iguais perante a lei”. Pelo contrário, a



**PROCESSO Nº TST-IRR-872-26.2012.5.04.0012**  
**C/J PROC. Nº TST-RR-11402-39.2014.5.01.0033**

razão de existir de tal princípio é propiciar condições para que se busque realizar a igualização de condições desiguais.

É que, havendo indiscutivelmente desigualdades, a lei abstrata e impessoal que incida em todos igualmente, levando em conta apenas a igualdade dos indivíduos e não a igualdade dos grupos, acaba por gerar mais desigualdades e propiciar injustiça.”

Ada Pellegrini Grinover (in *Novas tendências do direito processual*. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1990. p. 6), distinguindo a igualdade estática (ou formal) da igualdade dinâmica, é também lapidar a respeito: “Na dimensão estática, o axioma de que todos são iguais perante a lei parece configurar, como foi argutamente observado, mera ficção jurídica, no sentido de que é evidente que todos são desiguais, mas essa patente desigualdade é recusada pelo legislador. A isonomia supera, assim, as desigualdades, para afirmar uma igualdade puramente jurídica. Na dimensão dinâmica, porém, verifica-se caber ao Estado suprir as desigualdades para transformá-las em igualdade real.”

Como se observa, tal princípio não pode ser interpretado de forma simplista e literal, no sentido de que toda e qualquer diferenciação seria por princípio vedada, tanto para o legislador quanto para o aplicador do direito. Como bem acentua Celso Ribeiro Bastos (em sua obra *Comentários à Constituição do Brasil* (promulgada em 5 de outubro de 1988). São Paulo: Saraiva, 1989. 2. v., p. 7 e 9), a igualdade consiste, em primeiro lugar, “no direito de todo cidadão não ser desigualado pela lei senão em consonância com os critérios albergados ou ao menos não vedados pelo ordenamento constitucional”, acrescentando que “a igualdade e a desigualdade não residem intrinsecamente nas coisas, situações e pessoas, porquanto, em última análise, todos os entes diferem entre si, por mínimo que seja. O que acontece é que certas diferenças são tidas por irrelevantes, segundo o critério que se tome como *discrímen*. (...) o princípio da isonomia pode ser lesado tanto pelo fato de incluir na norma pessoas que nela não deveriam estar, como também pelo fato de não colher outras que deveriam sê-lo”.

José Afonso da Silva - in *Curso de direito constitucional positivo*. 6. ed. rev. e ampl. 2. Tir. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1990. p. 192 -, citando Petzold, esclarece com acerto o seguinte:



**PROCESSO Nº TST-IRR-872-26.2012.5.04.0012**  
**C/J PROC. Nº TST-RR-11402-39.2014.5.01.0033**

“o tratamento igual não se dirige a pessoas integralmente iguais entre si, mas àquelas que são iguais sob os aspectos tomados em consideração pela norma, o que implica que os ‘iguais’ podem diferir totalmente sob outros aspectos ignorados ou considerados como irrelevantes pelo legislador. Este julga, assim, como ‘essenciais’ ou ‘relevantes’, certos aspectos ou características das pessoas, das circunstâncias ou das situações nas quais essas pessoas se encontram, e funda sobre esses aspectos ou elementos, as categorias estabelecidas pelas normas jurídicas; por consequência, as pessoas que apresentam os aspectos ‘essenciais’ previstos por essas normas são consideradas encontrar-se nas ‘situações idênticas’, ainda que possam diferir por outros aspectos ignorados ou julgados irrelevantes pelo legislador; vale dizer que as pessoas ou situações são iguais ou desiguais de modo relativo, ou seja, sob certos aspectos”.

Celso Antônio Bandeira de Mello coloca a questão central de forma precisa: “Como a discriminação de situações pela lei é normal (por ser esta mesma sua função), a indagação correta a propósito do problema da isonomia é: o que não pode ser discriminado sem ofensa ao princípio da igualdade, ou seja, quando não é possível à lei desigualar situações?” (Vantagens pessoais e vantagens de carreira. RDP, 18:107-15, out./dez. 1971, apud BASTOS, Celso Ribeiro. Comentários..., op. cit., p. 7; e O conteúdo jurídico do princípio da igualdade. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1978. p. 21 e ss).

Nas palavras de Celso Ribeiro Bastos - in Comentários à Constituição do Brasil (promulgado em 5 de outubro de 1988), op. cit., p. 7 e 9 -, **“o cerne do problema permanece irresolvido, qual seja, saber quem são os iguais e quem são os desiguais”**, observando que, embora o Texto Constitucional vede que certas situações sejam erigidas em elemento discriminador (sexo, raça, cor, idade etc.), “não é neles que repousa o exato conteúdo do princípio da isonomia. O que este realmente protege são certas finalidades (...). **Em síntese, só se tem por lesado o princípio constitucional quando o elemento discriminador não se encontre a serviço de uma finalidade acolhida pelo direito”**.

Enfrentando a questão da determinação do critério justo para a igualação e para a desigualação das pessoas, a Ministra do Supremo Tribunal Federal Carmem Lúcia Antunes Rocha, depois de acentuar sua dificuldade e seu relativismo



**PROCESSO Nº TST-IRR-872-26.2012.5.04.0012**  
**C/J PROC. Nº TST-RR-11402-39.2014.5.01.0033**

histórico, esclarece que **“qualquer fator diferenciador que não possa ser vinculado, objetiva e logicamente, ao fim pretendido pela norma jurídica e que será, insuperavelmente, o de conferir tratamento igual para a justiça da situação protegida, considera-se como inválido”**. E conclui:

“Critério justo é o que se valida juridicamente por atentar a uma condição singular e intrínseca do fator eleito e por guardar estreita, lógica, direta e objetiva correspondência com o interesse juridicamente protegido em cumprimento à finalidade posta no sistema. (...)

O que é indispensável é que critério discriminador legal não é pretexto e desigualdade jurídica não é arbítrio para a manutenção de aversão ilógica e particular por determinada situação ou pessoa.

É, pois, da concretude da resultante do fator empregado com o interesse jurídico buscado que se tem a igualdade jurídica, e não o arbítrio legal” (O princípio constitucional da igualdade, op. cit., p. 46-47).

Não pode haver dúvida de que a Constituição Brasileira de 1988, refletindo as modernas concepções até aqui expostas, consagrou a igualdade como um de seus princípios fundamentais. Em primeiro lugar, colocou-a em seu Preâmbulo como um dos “valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos” a que almeja aquela Norma Fundamental. Além de seu clássico sentido estático ou formal, consagrado de forma expressa no caput de seu art. 5º (“Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza”), também seu sentido dinâmico foi claramente estabelecido no inciso III de seu art. 3º, quando ali se proclamou ser um dos objetivos fundamentais de nossa República “erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais”.

O relevo e a importância dados pelo legislador constituinte ao princípio da igualdade não deixam dúvidas sobre sua natureza de princípio e norma verdadeiramente supraconstitucional. Assim, deve ser afastada qualquer interpretação que implique vulneração ou esvaziamento desse princípio fundamental, que, como um dos direitos e garantias individuais, integra as chamadas cláusulas pétreas da Constituição, que são insuscetíveis de modificação até mesmo mediante Emendas constitucionais (art. 60, § 4º, inciso IV, da Carta Fundamental).

Por outro lado, também no campo do negócio jurídico não se pode admitir um resultado flagrantemente inconstitucional e isso decorre da chamada



**PROCESSO Nº TST-IRR-872-26.2012.5.04.0012  
C/J PROC. Nº TST-RR-11402-39.2014.5.01.0033**

EFICÁCIA OBJETIVA DAS NORMAS CONSTITUCIONAIS, pela qual elas têm um efeito irradiante, projetando-se sobre todo o ordenamento jurídico para o intérprete, para o legislador e também, do mesmo modo, para as partes privadas que celebram negócios jurídicos. Significa afirmar que as normas constitucionais, sobretudo os direitos fundamentais, em sua dimensão objetiva, estabelecem diretrizes para a atuação não apenas dos poderes Executivo, Legislativo e Judiciário, mas também dos próprios particulares, devendo ser aplicadas diretamente a estes independentemente da existência de normas infraconstitucionais com esse objeto.

A aplicabilidade imediata desses dispositivos constitucionais, principalmente aqueles que definem direitos fundamentais, além de decorrer diretamente do que estabelece expressamente o § 1º do artigo 5º da Constituição da República (que dispõe que “As normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais têm aplicação imediata”), tem como base o princípio da máxima efetividade dos preceitos constitucionais, o qual apregoa que as normas constitucionais devem ser interpretadas de tal modo que a eficácia da Lei Maior seja plena, devendo, portanto, esses preceitos ser atendidos em sua máxima extensão possível.

**Por todas essas razões, entender que a aplicação 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 para a totalidade de seus empregados, de forma a legitimar e a justificar referida distinção de tratamento.**

**Do mesmo modo, essa condição preconizada pela empregadora de que o cumprimento do programa instituído seria oportunizado**



**PROCESSO Nº TST-IRR-872-26.2012.5.04.0012  
C/J PROC. Nº TST-RR-11402-39.2014.5.01.0033**

apenas para alguns empregados por ela livremente escolhidos de forma desimpedida implica 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 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

**POR TODO O EXPOSTO, CONCLUI-SE que o poder potestativo de resilição 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, 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**



PROCESSO Nº TST-IRR-872-26.2012.5.04.0012  
C/J PROC. Nº TST-RR-11402-39.2014.5.01.0033

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



**PROCESSO Nº TST-IRR-872-26.2012.5.04.0012**  
**C/J PROC. Nº TST-RR-11402-39.2014.5.01.0033**

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 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 resilição 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.

Efetivamente, o artigo 186 do Código Civil dispõe que “aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”, ao passo que o artigo 187 do mesmo diploma legal apregoa que “também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes”.

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



**PROCESSO Nº TST-IRR-872-26.2012.5.04.0012**  
**C/J PROC. Nº TST-RR-11402-39.2014.5.01.0033**

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).

Ou seja, nos já mencionados casos de “exceção”, nos quais se pode admitir a ocorrência da prática, por algum empregado, de alguma conduta não abrangida por aquelas arroladas no item IV da Política em apreço que implique quebra de fidúcia nele não descritas que gerem a impossibilidade total de manutenção do vínculo, ou, ainda, a dispensa por motivos diversos estranhos à conduta do empregado – tais como fatores técnicos, econômicos ou financeiros -, o procedimento poderá cingir-se a esse encaminhamento de “Tomada de decisão”, situação na qual se revela 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.

Quanto aos amplos e graves efeitos da alteração contratual ilícita, no sentido de esta caracterizar a mais grave forma de nulidade, destaca-se a respeitável e pertinente manifestação doutrinária de João de Lima Teixeira Filho, segundo a qual:

“A alteração contratual ilícita, nos termos da lei, é nula: ‘sob pena de nulidade’ é a expressão do art. 468. Costuma-se dizer que o ato nulo não produz efeitos: quod nullum est nullum effectum producit. A nulidade opera-se de pleno direito. Como notam, porém, Colin-Capitant, vai um equívoco nesta afirmação: ‘Na realidade’ – escrevem os eminentes juristas – ‘o exercício de uma ação judicial é sempre necessário para que uma pessoa, interessada em fazê-la valer, possa invocar a nulidade mesmo radical e absoluta de um ato jurídico’. Nenhuma nulidade é imediata – ensina, por seu turno, De Page – ‘no sentido de que a intervenção do juiz é sempre indispensável para pronunciá-la’. Daí por que, **como escreve Russomano, ‘sempre que ocorrer uma alteração do contrato e essa alteração não contar com a concordância do empregado ou não for previamente autorizada pela lei – o empregado tem dois caminhos:** ou proclama a



**PROCESSO Nº TST-IRR-872-26.2012.5.04.0012**  
**C/J PROC. Nº TST-RR-11402-39.2014.5.01.0033**

despedida indireta, na forma do art. 483; **ou vai a juízo pleitear o restabelecimento do vínculo em seus termos primitivos**” (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. 552).

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 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**



**PROCESSO Nº TST-IRR-872-26.2012.5.04.0012  
C/J PROC. Nº TST-RR-11402-39.2014.5.01.0033**

**aplicação do disposto no artigo 471 da CLT<sup>3</sup>) 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.

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

---

<sup>3</sup> Art. 471 - Ao empregado afastado do emprego, são asseguradas, por ocasião de sua volta, todas as vantagens que, em sua ausência, tenham sido atribuídas à categoria a que pertencia na empresa.



**PROCESSO Nº TST-IRR-872-26.2012.5.04.0012**  
**C/J PROC. Nº TST-RR-11402-39.2014.5.01.0033**

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:

**1ª TURMA**

"RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA. RECURSO ANTERIOR À LEI Nº 13.015/2014. DISPENSA. REGULAMENTO INTERNO. **"POLÍTICA DE ORIENTAÇÃO PARA MELHORIA"**. NÃO OBSERVÂNCIA. DECISÃO DO TRT QUE DETERMINA A **REINTEGRAÇÃO**. CONSONÂNCIA COM A JURISPRUDÊNCIA DO TST. ARTIGO 896, § 7º, DA CLT E SÚMULA Nº 333 DO TST. 1. O TRT reformou a sentença para declarar a nulidade da dispensa imotivada da reclamante, determinando a sua reintegração, em razão da não observância das fases estabelecidas na "política de orientação para melhoria", norma interna instituída pela empregadora a ser observada nos casos de dispensa do empregado. Registrou que o reclamado sequer alegou, tampouco comprovou, que a reclamante tenha praticado falta grave que se enquadre nas exceções previstas na cláusula 4ª da mencionada norma ou mesmo nas condutas expressamente previstas na referida cláusula. 2. Ante o quadro fático



**PROCESSO Nº TST-IRR-872-26.2012.5.04.0012**  
**C/J PROC. Nº TST-RR-11402-39.2014.5.01.0033**

delineado pelo TRT, no sentido de que a dispensa da reclamante fora efetivada sem observância da norma regulamentar, impõe-se a manutenção da decisão regional que, ao **declarar a nulidade da dispensa, reconheceu o direito à reintegração da empregada**, porque proferida em consonância com a jurisprudência do TST. Precedentes. Incidência da Súmula nº 333 do TST e do artigo 896, § 4º (atual § 7º), da CLT. Recurso de revista não conhecido, no tema." (RR-1466600-57.2008.5.09.0003, 1ª Turma, Relator Ministro Hugo Carlos Scheuermann, DEJT 24/11/2017).

"LEI Nº 13.015/2014. DESCUMPRIMENTO DE NORMA INTERNA. **NULIDADE DA DISPENSA SEM JUSTA CAUSA. REINTEGRAÇÃO/INDENIZAÇÃO.** A "**Política de Orientação para Melhoria**", criada pela empresa, estabelecia expressamente um procedimento prévio à dispensa que, no caso concreto, não foi observado. Desse modo, a **reintegração é consequência lógica da nulidade da despedida** em desrespeito à própria norma interna e ao procedimento demissional fixados pelo empregador. Recurso de Revista não conhecido." (RR-1533-84.2012.5.09.0652, 1ª Turma, Relator Ministro Lelio Bentes Correa, DEJT 10/11/2017).

"AGRAVO DE INSTRUMENTO. ADMISSIBILIDADE. DESCUMPRIMENTO DE NORMA INTERNA. **NULIDADE DA DISPENSA SEM JUSTA CAUSA. REINTEGRAÇÃO.** A "**Política de Orientação para Melhoria**", criada pela empresa, estabelecia expressamente um procedimento prévio à dispensa que, no caso concreto, não foi observado. Desse modo, a **reintegração é consequência lógica da nulidade da despedida** em desrespeito à própria norma interna e ao procedimento demissional fixados pelo empregador. Agravo de Instrumento a que se nega provimento." (AIRR - 1141-40.2013.5.04.0009, Relator Desembargador Convocado: Marcelo Lamego Pertence, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 02/06/2017)

"AGRAVO DE INSTRUMENTO. LEI Nº 13.015/2014. (...) DESCUMPRIMENTO DE NORMA INTERNA. **NULIDADE DA DISPENSA SEM JUSTA CAUSA. REINTEGRAÇÃO.** A "**Política de Orientação para Melhoria**", criada pela empresa, previa expressamente um procedimento prévio à dispensa que, no caso concreto, não foi observado. Desse modo, a **reintegração é consequência lógica da nulidade da despedida** em desrespeito à própria norma interna e ao procedimento demissional fixados pelo empregador. Agravo de Instrumento a que se nega provimento" (AIRR-538-53.2012.5.04.0121, 1ª Turma, Relator Desembargador Convocado Marcelo Lamego Pertence, DEJT 02/06/2017).



**PROCESSO Nº TST-IRR-872-26.2012.5.04.0012**  
**C/J PROC. Nº TST-RR-11402-39.2014.5.01.0033**

"DESCUMPRIMENTO DE NORMA INTERNA. **NULIDADE DA DISPENSA SEM JUSTA CAUSA. REINTEGRAÇÃO.** A '**Política de Orientação para Melhoria**', criada pela empresa, previa expressamente um procedimento prévio à dispensa que, no caso concreto, não foi observado. Desse modo, a **reintegração é consequência lógica da nulidade da despedida** em desrespeito à própria norma interna e ao procedimento demissional fixados pelo empregador. Recurso de Revista conhecido e provido" (RR-21237-57.2014.5.04.0004, Relator Desembargador Convocado: Marcelo Lamego Pertence, Data de Julgamento: 19/04/2017, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 24/04/2017).

"AGRAVO DE INSTRUMENTO INTERPOSTO PELA RECLAMADA. DESCUMPRIMENTO DE NORMA INTERNA. **NULIDADE DA DISPENSA SEM JUSTA CAUSA. REINTEGRAÇÃO.** A '**Política de Orientação para Melhoria**', criada pela empresa, previa expressamente um procedimento prévio à dispensa que, no caso concreto, não foi observado. Desse modo, a **reintegração é consequência lógica da nulidade da despedida** em desrespeito à própria norma interna e ao procedimento demissional fixados pelo empregador. Agravo de Instrumento a que se nega provimento. (...)" (ARR-1396-53.2010.5.09.0012, Relator Desembargador Convocado Marcelo Lamego Pertence, 1ª Turma, DEJT 11/3/2016)

"RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMANTE. LEI N.º 13.015/2014. DESCUMPRIMENTO DE NORMA INTERNA. **NULIDADE DA DISPENSA SEM JUSTA CAUSA. REINTEGRAÇÃO.** A '**Política de Orientação para Melhoria**', criada pela empresa, previa expressamente um procedimento prévio à dispensa que, no caso concreto, não foi observado. Desse modo, a **reintegração é consequência lógica da nulidade da despedida** em desrespeito à própria norma interna e ao procedimento demissional fixados pelo empregador. Recurso de Revista conhecido e provido." (RR-246-41.2013.5.09.0009 Data de Julgamento: 17/2/2016, Relator: Desembargador Convocado Marcelo Lamego Pertence, 1.ª Turma, Data de Publicação: DEJT 19/2/2016.) (Grifei.)

" DESCUMPRIMENTO DE NORMA INTERNA. **NULIDADE DA DISPENSA SEM JUSTA CAUSA. REINTEGRAÇÃO.** A '**Política de Orientação para Melhoria**', criada pela empresa, previa expressamente um procedimento prévio à dispensa que, no caso concreto, não foi observado. Desse modo, a **reintegração é consequência lógica da nulidade da despedida** em desrespeito à própria norma interna e ao procedimento demissional fixados pelo empregador. Recurso de Revista de que não se conhece. (...)" (RR-850-26.2012.5.04.0025, Relator Desembargador Convocado: Marcelo Lamego Pertence, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 7/8/2015.)



**PROCESSO Nº TST-IRR-872-26.2012.5.04.0012  
C/J PROC. Nº TST-RR-11402-39.2014.5.01.0033**

**2ª TURMA**

"AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. LEI 13.015/2014. **POLÍTICA DE ORIENTAÇÃO PARA MELHORIA. OBSERVÂNCIA DE NORMA INTERNA. NULIDADE DA DISPENSA. REINTEGRAÇÃO.** O Tribunal Regional deu provimento parcial ao recurso do autor para declarar a **nulidade da dispensa sem justa causa, com a determinação de sua reintegração ao emprego e o pagamento dos salários e demais vantagens do período compreendido entre a dispensa até a sua efetiva reintegração**, ao fundamento de que a reclamada não comprovou a implementação dos termos da norma interna, concernentes à "Política de Orientação para Melhoria". A decisão guarda sintonia com o entendimento desta Corte Superior no sentido de que o regulamento interno instituído pela empresa vincula seus procedimentos e passa a integrar o contrato de trabalho do empregado, de maneira a obrigar o cumprimento do próprio regulamento em caso de demissão. Pertinência da Súmula 333 do TST e do art. 896, § 7º, da CLT. Precedentes. (...) Agravo de instrumento a que se nega provimento" (AIRR-20068-75.2013.5.04.0002, 2ª Turma, Relatora Ministra Maria Helena Mallmann, DEJT 19/12/2017).

"RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO ANTES DA LEI Nº 13.015/2014. **POLÍTICA DE ORIENTAÇÃO PARA MELHORIA. OBSERVÂNCIA DE NORMA INTERNA. NULIDADE DA DISPENSA. REINTEGRAÇÃO.** O TST já pacificou entendimento de que o regulamento interno instituído pelo empregador vincula seus procedimentos e passa a integrar o contrato de trabalho. Comprovada a existência de regramento instituído pela reclamada a ser observado nas hipóteses de dispensa do empregado sem, contudo, qualquer evidência no sentido de que tenha sido cumprido no momento da dispensa do reclamante, a **nulidade da ruptura contratual** é medida que se impõe. Recurso de revista não conhecido . (...)" (RR-876-15.2012.5.04.0028, 2ª Turma, Relatora Ministra Maria Helena Mallmann, DEJT 15/12/2017).

"RECURSO DE REVISTA REGIDO PELA LEI 13.015/2014. **PROGRAMA DE ORIENTAÇÃO DE MELHORIA** INSTITUÍDO PELO EMPREGADOR. DESCUMPRIMENTO. **NULIDADE DA DISPENSA SEM JUSTA CAUSA. DIREITO À REINTEGRAÇÃO.** O Programa de Orientação de Melhoria instituído pela reclamada, conquanto não seja uma garantia de emprego (estabilidade), estabelece que toda e qualquer demissão deverá estar baseada na completa aplicação do processo nele previsto, sendo que a não observância de todas as suas fases, torna **nulo o ato de dispensa, e, por conseguinte, gera ao empregado o direito à reintegração no emprego, bem como ao pagamento dos salários e demais vantagens legais e normativas do**



**PROCESSO Nº TST-IRR-872-26.2012.5.04.0012**  
**C/J PROC. Nº TST-RR-11402-39.2014.5.01.0033**

**período em que ficou afastado.** Recurso de revista conhecido e provido." (RR - 20278-83.2014.5.04.0005, Relatora Ministra Delaíde Miranda Arantes, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 19/12/2017)

"RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO ANTES DA LEI Nº 13.015/2014. **POLÍTICA DE ORIENTAÇÃO PARA MELHORIA.** OBSERVÂNCIA DE NORMA INTERNA. **NULIDADE DA DISPENSA. REINTEGRAÇÃO.** O TST já pacificou entendimento de que o regulamento interno instituído pelo empregador vincula seus procedimentos e passa a integrar o contrato de trabalho. Comprovada a existência de regramento instituído pela reclamada a ser observado nas hipóteses de dispensa do empregado sem, contudo, qualquer evidência no sentido de que tenha sido cumprido no momento da dispensa do reclamante, a **nulidade da ruptura contratual** é medida que se impõe. Recurso de revista não conhecido." (RR - 876-15.2012.5.04.0028, Relatora Ministra: Maria Helena Mallmann, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 15/12/2017).

"I - RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA 1 - **PROGRAMA DE ORIENTAÇÃO DE MELHORIA** INSTITUÍDO PELO EMPREGADOR. DESCUMPRIMENTO. **NULIDADE DA DISPENSA SEM JUSTA CAUSA. DIREITO À REINTEGRAÇÃO.** O Programa de Orientação de Melhoria instituído pela reclamada, conquanto não seja uma garantia de emprego (estabilidade), estabelece que toda e qualquer demissão deverá estar baseada na completa aplicação do processo nele previsto, sendo que a não observância de todas as suas fases **torna nulo o ato de dispensa e, por conseguinte, gera ao empregado o direito à reintegração no emprego, bem como ao pagamento dos salários do período em que ficou afastado** . Recurso de revista não conhecido. (...)" (RR-20049-27.2013.5.04.0016, 2ª Turma, Relatora Ministra Delaíde Miranda Arantes, DEJT 07/12/2017).

"RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE . **POLÍTICA DE ORIENTAÇÃO PARA MELHORIA.** OBSERVÂNCIA DE NORMA INTERNA. **NULIDADE DA DISPENSA. REINTEGRAÇÃO.** O TST já pacificou entendimento de que o regulamento interno instituído pelo empregador vincula seus procedimentos e passa a integrar o contrato de trabalho. Comprovada a existência de regramento instituído pela reclamada a ser observado nas hipóteses de dispensa do empregado sem, contudo, qualquer evidência de que tenha sido cumprido no momento da dispensa do reclamante, a **nulidade da ruptura contratual** é medida que se impõe. Recurso de revista conhecido e provido." (ARR-1360-40.2011.5.09.0088, 2ª Turma, Relatora Ministra Maria Helena Mallmann, DEJT 20/10/2017).



**PROCESSO Nº TST-IRR-872-26.2012.5.04.0012**  
**C/J PROC. Nº TST-RR-11402-39.2014.5.01.0033**

"RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO ANTES DA LEI Nº 13.015/2014. (...) **POLÍTICA DE ORIENTAÇÃO PARA MELHORIA. OBSERVÂNCIA DE NORMA INTERNA. NULIDADE DA DISPENSA. REINTEGRAÇÃO.** O TST já pacificou entendimento de que o regulamento interno instituído pelo empregador vincula seus procedimentos e passa a integrar o contrato de trabalho. Comprovada a existência de regramento instituído pela reclamada a ser observado nas hipóteses de dispensa do empregado sem, contudo, qualquer evidência no sentido de que tenha sido cumprido no momento da dispensa do reclamante, a **nulidade da ruptura contratual** é medida que se impõe. Recurso de revista não conhecido." (RR-367-90.2012.5.09.0660, 2ª Turma, Relatora Ministra Maria Helena Mallmann, DEJT 29/09/2017).

"I - AGRAVO DE INSTRUMENTO DA RECLAMADA. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO ANTES DA LEI 13.015/2014. **POLÍTICA DE ORIENTAÇÃO PARA MELHORIA. OBSERVÂNCIA DE NORMA INTERNA. NULIDADE DA DISPENSA. REINTEGRAÇÃO.** O TST já pacificou entendimento de que o regulamento interno instituído pelo empregador vincula seus procedimentos e passa a integrar o contrato de trabalho. Comprovada a existência de regramento instituído pela reclamada a ser observado nas hipóteses de dispensa do empregado sem, contudo, qualquer evidência no sentido de que tenha sido cumprido no momento da dispensa do reclamante, a **nulidade da ruptura contratual** é medida que se impõe. Agravo de instrumento a que se nega provimento. (...) " (ARR-515-79.2010.5.09.0011, 2ª Turma, Relatora Ministra Maria Helena Mallmann, DEJT 18/08/2017).

"RECURSO DE REVISTA DISPENSA DO EMPREGADO SEM A OBSERVÂNCIA DE NORMA REGULAMENTAR DA EMPREGADORA, QUE INSTITUIU A **POLÍTICA DE ORIENTAÇÃO PARA MELHORIA. NULIDADE. REINTEGRAÇÃO NO EMPREGO.** No caso, assentou-se no acórdão regional que, conforme a "Política de Orientação de Melhoria" adotada pela empresa, para o empregado que contasse com mais de cinco anos de emprego, a sua dispensa, com ou sem justa causa, deveria ter sido submetida à aprovação da presidência, nos moldes do item XI. O Regional, com fundamento no item IV, do ponto 10, do referido regulamento da empresa, segundo o qual a empregadora está autorizada a dispensar o empregado sem a observância das fases prévias para a efetivação da dispensa nele previstas, concluiu pela validade da dispensa e indeferiu ao autor o pedido de reintegração no emprego e de pagamento dos salários correspondentes ao período de afastamento. Com efeito, a controvérsia cinge-se ao exame do conteúdo de norma interna da empresa. Ressalta-se que, embora a Política de Orientação de Melhoria não pudesse ser equiparada à hipótese de estabilidade provisória no emprego, deveria ser observada, porquanto integra o contrato de trabalho, nos termos da Súmula nº 51, item II, do TST (precedentes). Recurso de revista



**PROCESSO Nº TST-IRR-872-26.2012.5.04.0012**  
**C/J PROC. Nº TST-RR-11402-39.2014.5.01.0033**

conhecido e provido" (ED-RR-20020-67.2014.5.04.0007, 2ª Turma, Relator Ministro Jose Roberto Freire Pimenta, DEJT 18/08/2017).

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO ANTES DA LEI N.º13.015/2014. **POLÍTICA DE ORIENTAÇÃO PARA MELHORIA. OBSERVÂNCIA DE NORMA INTERNA. NULIDADE DA DISPENSA. REINTEGRAÇÃO.** O TST já pacificou entendimento de que o regulamento interno instituído pelo empregador vincula seus procedimentos e passa a integrar o contrato de trabalho. Comprovada a existência de regramento instituído pela reclamada a ser observado nas hipóteses de dispensa do empregado, sem, contudo, qualquer evidência no sentido de que tenha sido cumprido no momento da dispensa da reclamante, a **nulidade da ruptura contratual** é medida que se impõe. Agravo de instrumento a que se nega provimento. [...] (AIRR-2626-08.2011.5.09.0009, Relatora Ministra: Maria Helena Mallmann, 2ª Turma, Publicação: DEJT de 26/05/2017).

"RECURSO DE REVISTA 1 - **PROGRAMA DE ORIENTAÇÃO DE MELHORIA** INSTITUÍDO PELO EMPREGADOR. DESCUMPRIMENTO. **NULIDADE DA DISPENSA SEM JUSTA CAUSA. DIREITO À REINTEGRAÇÃO.** O Programa de Orientação de Melhoria instituído pela reclamada, conquanto não seja uma garantia de emprego (estabilidade), estabelece que toda e qualquer demissão deverá estar baseada na completa aplicação do processo nele previsto, sendo que a não observância de todas as suas fases torna **nulo o ato de dispensa e, por conseguinte, gera ao empregado o direito à reintegração no emprego, bem como ao pagamento dos salários do período em que ficou afastado.** Recurso de revista conhecido e não provido. (...)" (RR - 20677-35.2013.5.04.0333, Relatora Ministra: Delaíde Miranda Arantes, Data de Julgamento: 08/02/2017, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 17/02/2017).

"RECURSO DE REVISTA DA RECLAMANTE. 1 - **PROGRAMA DE ORIENTAÇÃO DE MELHORIA** INSTITUÍDO PELO EMPREGADOR. DESCUMPRIMENTO. **NULIDADE DA DISPENSA SEM JUSTA CAUSA. DIREITO À REINTEGRAÇÃO.** O Programa de Orientação de Melhoria instituído pela reclamada, conquanto não seja uma garantia de emprego (estabilidade), estabelece que toda e qualquer demissão deverá estar baseada na completa aplicação do processo nele previsto, sendo que a não observância de todas as suas fases, torna **nulo o ato de dispensa, e, por conseguinte, gera ao empregado o direito à reintegração no emprego, bem como ao pagamento dos salários do período em que ficou afastado.** Recurso de revista conhecido e provido. (...)" (ARR-467-69.2012.5.09.0652, Relatora Ministra Delaíde Miranda Arantes, 2ª Turma, DEJT 22/3/2016)



**PROCESSO Nº TST-IRR-872-26.2012.5.04.0012**  
**C/J PROC. Nº TST-RR-11402-39.2014.5.01.0033**

"RECURSO DE REVISTA. **REINTEGRAÇÃO - "POLÍTICA DE ORIENTAÇÃO PARA MELHORIA"** - REGULAMENTO QUE PREVÊ TRÂMITE ESPECÍFICO PARA DESLIGAMENTO DE EMPREGADO - NÃO OBSERVÂNCIA DA NORMA INTERNA NA ESPÉCIE. A demissão sem justo motivo é inerente ao poder potestativo do empregador. Ocorre que o regulamento empresarial que estabelece limites de observância obrigatória na condução do processo de desligamento dos trabalhadores adere ao contrato de trabalho de cada empregado, vinculando a atuação do empresário. Na hipótese, o TRT verificou a existência de norma interna ("Política de Orientação para Melhoria"), que impõe uma série de procedimentos prévios à demissão de empregados, bem como trâmite específico na hipótese de desligamento de trabalhadores que laborem há mais de 5 anos na empresa e que tais determinações não foram respeitadas por ocasião da demissão sem justa causa da autora. Diante de tal contexto, em que não foram atendidas as normas empresariais que restringiam o poder da demandada de romper contratos de trabalho através da adoção de critérios e procedimentos anteriores à demissão, a **reintegração da reclamante é medida que se impõe**. Precedentes, inclusive desta 2ª Turma. Recurso de revista conhecido e provido." (RR-1193-30.2012.5.04.0281, Relator Ministro: Renato de Lacerda Paiva, Data de Julgamento: 03/02/2016, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 12/02/2016)

"RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA. (...) **REINTEGRAÇÃO - 'POLÍTICA DE ORIENTAÇÃO PARA MELHORIA'** - REGULAMENTO QUE PREVÊ TRÂMITE ESPECÍFICO PARA DESLIGAMENTO DE EMPREGADO - NÃO OBSERVÂNCIA DA NORMA INTERNA NA ESPÉCIE (alegação de violação dos arts. 5º, II, e 7º, I, da CF/88, 818 da CLT e 333 do CPC). Ao verificar a existência de norma interna determinando trâmite específico na hipótese de desligamento de empregado que contasse com mais de 5 anos de empresa (reclamante contava com mais de 11 anos na empresa) e que a reclamada não comprovou que adotou o referido procedimento, ônus que lhe competia, não levando a efeito, assim, as determinações constantes no próprio regulamento, o Colegiado observou o disposto no referido regramento, bem como decidiu em consonância com o disposto no artigo 444 da Consolidação das Leis do Trabalho. Assim, não há que se falar em violação dos arts. 818 da CLT e 333 do CPC do CPC. De mais a mais, o Tribunal observou, estritamente, o regulamento empresarial, por intermédio do qual se restringiu o poder da demandada de romper contratos de trabalho, através da adoção de critérios e procedimentos anteriores à demissão. Recurso de revista não conhecido. (...)." (RR-3305000-93.2008.5.09.0002, Redator Ministro: José Roberto Freire Pimenta, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 28/8/2015.)

DISPENSA DO EMPREGADO SEM A OBSERVÂNCIA DE NORMA REGULAMENTAR DA EMPREGADORA QUE INSTITUIU A **POLÍTICA DE**



**PROCESSO Nº TST-IRR-872-26.2012.5.04.0012  
C/J PROC. Nº TST-RR-11402-39.2014.5.01.0033**

**ORIENTAÇÃO PARA MELHORIA. NULIDADE. REINTEGRAÇÃO NO EMPREGO.**

No caso, o Tribunal a quo reconheceu a **nulidade da dispensa** do empregado, em razão da inobservância de prévia aplicação da Política de Orientação de Melhoria e, em consequência, determinou a **reintegração do reclamante e o pagamento dos salários correspondentes ao período entre a dispensa sem justa causa e a reintegração no emprego**. Conforme se observa da fundamentação do acórdão regional, a controvérsia cinge-se ao exame do conteúdo de norma interna da empresa. Ressalta-se que, embora a Política de Orientação de Melhoria não pudesse ser equiparada à hipótese de estabilidade provisória no emprego, deveria ser observada, porquanto integra o contrato de trabalho, nos termos da Súmula nº 51, item II, do TST. Precedente. Os artigos 114 e 884 do Código Civil não viabilizam o provimento do recurso de revista, porquanto não foram objeto de prequestionamento na instância ordinária, nos moldes exigidos na Súmula nº 297, itens I e II, do TST. Precedentes. Recurso de revista conhecido e desprovido. (grifo nosso) (RR-860-82.2012.5.04.0021 , Relator Ministro: José Roberto Freire Pimenta, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 12/06/2015)

"ESTABILIDADE. NORMA EMPRESARIAL. REINTEGRAÇÃO. **'PROGRAMA DE ORIENTAÇÃO PARA MELHORIA'**. Conforme se observa na decisão recorrida, o -Programa de Orientação para Melhoria- adotado pela reclamada consistia, no que diz respeito ao processo de desligamento do empregado sem justa causa, em três etapas distintas, em que eram dadas as oportunidades para que o empregado pudesse avaliar seu desempenho e conduta, para que, somente após exauridas tais etapas, a empresa pudesse passar a -decidir pela demissão 'sem justa causa' ou pelo início da utilização das sanções legais-. Consta ainda na decisão, que o mencionado programa traz previsão expressa no sentido de que -toda e qualquer demissão deverá estar baseada na completa aplicação do processo de Orientação para Melhoria-, além de que, -caso o associado tenha mais de 5 anos de empresa-, situação do reclamante, -a demissão só poderá ser feita mediante a aprovação da presidência-. Contudo, a prova dos autos demonstra que o reclamante não foi submetido a tal processo, e nem que a reclamada comprovou a ocorrência de nenhuma hipótese de exceção à aplicação da referida regra limitadora por ela mesma instituída. Dessa forma, ao entender que tais regramentos aderiram ao contrato do ora recorrido, e assim manter a decisão de primeira instância em que se determinou a sua **reintegração com o pagamento de todos os salários e demais haveres relativos ao período entre a demissão e a efetiva reintegração**, a Corte regional decidiu a questão utilizando-se apenas das normas regulamentares estabelecidas pela própria reclamada e que integraram o contrato de trabalho do reclamante. Em tais circunstâncias fáticas expressamente registradas na decisão recorrida, não há falar em violação do artigo 114 do Código Civil,



**PROCESSO Nº TST-IRR-872-26.2012.5.04.0012**  
**C/J PROC. Nº TST-RR-11402-39.2014.5.01.0033**

tendo em vista que a decisão se baseou estritamente nas previsões contidas no regulamento empresarial, não havendo que se falar interpretação extensiva da norma. Ademais, para se chegar a conclusão diversa, seria necessário o revolvimento de matéria fático-probatória, análise impossível em fase recursal de natureza extraordinária, na forma da Súmula nº 126 do TST. Precedentes desta Corte superior, envolvendo a mesma reclamada e a mesma norma regulamentar. Recurso de revista não conhecido" (RR-1845900-83.2008.5.09.0006, Relator Ministro: José Roberto Freire Pimenta, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 06/03/2015).

**3ª TURMA**

"RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014. **"POLÍTICA DE ORIENTAÇÃO PARA MELHORIA"**. REGULAMENTO INTERNO. NÃO OBSERVÂNCIA. **NULIDADE DA DISPENSA. REINTEGRAÇÃO E/OU INDENIZAÇÃO**. Instituinto a empresa critérios e procedimentos para a dispensa do empregado, mesmo sem justa causa ("Política de Orientação para Melhoria"), obriga-se a cumprir tais procedimentos e critérios mais favoráveis, que se integram a seu regulamento para os efeitos trabalhistas (art. 444, CLT; Súmula 51, I, TST). Assim sendo, comprovada a existência da "Política de Orientação para Melhoria", mas não se evidenciando, nos autos, a observância desse regramento para a dispensa da empregada, torna-se **inválida a ruptura contratual efetivada**. Recurso de revista conhecido e provido." (RR - 10448-59.2015.5.01.0032, Data de Julgamento: 11/10/2017, Relator Ministro Maurício Godinho Delgado, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 20/10/2017)

"RECURSO DE REVISTA EM FACE DE DECISÃO PUBLICADA ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. **REINTEGRAÇÃO - "POLÍTICA DE ORIENTAÇÃO PARA MELHORIA"**. O TRT registrou que a autora foi dispensada sem justa causa e sem a observância da denominada "Política de Orientação para Melhoria", norma interna que prevê procedimento específico a ser adotado antes de "toda e qualquer demissão". A possibilidade de despedida sem justa causa faz parte do poder diretivo do empregador. Contudo, essa atribuição pode ser limitada pela lei ou pelo próprio empregador, ao firmar normas internas aplicáveis aos seus empregados e que aderem aos contratos de trabalho. A jurisprudência desta Corte é a de que os regulamentos internos adotados pelo contratante vinculam sua atuação, impondo limites de observância obrigatória quanto à demissão dos trabalhadores. Assim, mesmo que não haja previsão de garantia provisória do emprego no regulamento interno da contratante, a **rescisão contratual efetuada no caso não pode ser considerada válida**, pois não atendeu o procedimento previsto em sua "Política de Orientação para Melhoria". Esse é o sentido da Súmula/TST nº 77.



**PROCESSO Nº TST-IRR-872-26.2012.5.04.0012**  
**C/J PROC. Nº TST-RR-11402-39.2014.5.01.0033**

Precedentes. Recurso de revista não conhecido." (RR-1022-62.2012.5.09.0660, 3ª Turma, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, Data de Publicação: DEJT 15/09/2017).

"RECURSO DE REVISTA DO RECLAMADO. 1. **"POLÍTICA DE ORIENTAÇÃO PARA MELHORIA"**. REGULAMENTO INTERNO. NÃO OBSERVÂNCIA. **NULIDADE DA DISPENSA. REINTEGRAÇÃO**. 2. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. BASE DE CÁLCULO. OJ 348 DA SBDI-1/TST. Instituído a empresa critérios e procedimentos para a dispensa do empregado, mesmo sem justa causa ("Política de Orientação para Melhoria"), obriga-se a cumprir tais procedimentos e critérios mais favoráveis, que se integram a seu regulamento para os efeitos trabalhistas (art. 444, CLT; Súmula 51, I, TST). Assim sendo, comprovada a existência da "Política de Orientação para Melhoria", mas não se evidenciando, nos autos, a observância desse regramento para a dispensa da Reclamante, torna-se **inválida a ruptura contratual efetivada**. Recurso de revista não conhecido" (ARR-20349-16.2013.5.04.0007, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, Data de Publicação: DEJT 18/08/2017).

"RECURSO DE REVISTA. PROCEDIMENTO PRÉVIO À DISPENSA DO EMPREGADO. **"POLÍTICA DE ORIENTAÇÃO PARA MELHORIA"**. INOBSERVÂNCIA. **REINTEGRAÇÃO**. O egrégio Tribunal Regional concluiu pelo indeferimento da reintegração da autora sob o fundamento de que tem o empregador o poder potestativo de dispensar os seus empregados, mesmo que haja um procedimento prévio à demissão. Cumpre ressaltar que não há controvérsia nos autos quanto à existência da referida "Política de Orientação para Melhoria" instituída pelo empregador. A jurisprudência desta Corte Superior é no sentido de que os regulamentos internos adotados pelo contratante vinculam sua atuação, impondo limites de observância obrigatória quanto à demissão dos trabalhadores, aderindo-se, por consequência, aos contratos de trabalho. Assim, mesmo que não haja previsão de garantia provisória do emprego no regulamento interno da contratante, a rescisão contratual efetuada no caso **não pode ser considerada válida**, pois não atendeu o procedimento previsto internamente, conforme dispõe a Súmula nº 77 desta Corte. Precedentes específicos com o mesmo recorrente. Recurso de revista conhecido por divergência jurisprudencial e provido." (RR-1092-87.2010.5.09.0001, 3ª Turma, Relator Ministro: Alexandre de Souza Agra Belmonte, Data de Publicação: DEJT 02/06/2017).

"AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014. 1. **"POLÍTICA DE ORIENTAÇÃO PARA MELHORIA"**. REGULAMENTO INTERNO. NÃO OBSERVÂNCIA. **NULIDADE DA DISPENSA. REINTEGRAÇÃO E/OU INDENIZAÇÃO**. (...). Instituído a empresa critérios e



**PROCESSO Nº TST-IRR-872-26.2012.5.04.0012**  
**C/J PROC. Nº TST-RR-11402-39.2014.5.01.0033**

procedimentos para a dispensa do empregado, mesmo sem justa causa ("Política de Orientação para Melhoria"), obriga-se a cumprir tais procedimentos e critérios mais favoráveis, que se integram a seu regulamento para os efeitos trabalhistas (art. 444, CLT; Súmula 51, I, TST). Assim sendo, comprovada a existência da "Política de Orientação para Melhoria", mas não se evidenciando, nos autos, a observância desse regramento para a dispensa da Reclamante, torna-se **inválida a ruptura contratual efetivada**. Agravo de instrumento desprovido. (AIRR-20951-16.2014.5.04.0025, Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT de 02/12/2016).

"RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014. WMS SUPERMERCADOS DO BRASIL LTDA. 1. "**POLÍTICA DE ORIENTAÇÃO PARA MELHORIA**". REGULAMENTO INTERNO. NÃO OBSERVÂNCIA. **NULIDADE DA DISPENSA. REINTEGRAÇÃO**. Instituído a empresa critérios e procedimentos para a dispensa do empregado, mesmo sem justa causa ("Política de Orientação para Melhoria"), caracterizados por três etapas sucessivas e crescentes ("1ª, 2ª e 3ª Fases da Política"), obriga-se a cumprir tais procedimentos e critérios mais favoráveis, que se integram a seu regulamento para os efeitos trabalhistas (art. 444, CLT; Súmula 51, I, TST). Comprovada pela prova documental e oral a existência da "Política de Orientação para Melhoria", com suas três fases sequenciais e crescentes, mas não se evidenciando, nos autos, a observância desse regramento para a dispensa do Reclamante, torna-se **inválida a ruptura contratual efetivada**. Recurso de revista não conhecido. (...) (RR - 1333-82.2013.5.04.0102, Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 12/06/2015)

"RECURSO DE REVISTA. PROCEDIMENTO PRÉVIO À DISPENSA DO EMPREGADO. '**POLÍTICA DE ORIENTAÇÃO PARA MELHORIA**'. INOBSERVÂNCIA. **REINTEGRAÇÃO**. O egrégio Tribunal Regional concluiu pelo indeferimento da reintegração do autor sob o fundamento de que tem o empregador o poder potestativo de dispensar os seus empregados, mesmo que haja um procedimento prévio à demissão que, no caso concreto, não necessitou ser observado. Cumpre ressaltar que não há controvérsia nos autos quanto à existência da referida 'Política de Orientação para Melhoria' instituída pelo empregador. A jurisprudência desta Corte Superior é no sentido de que os regulamentos internos adotados pelo contratante vinculam sua atuação, impondo limites de observância obrigatória quanto à demissão dos trabalhadores, aderindo-se, por consequência, aos contratos de trabalho. Assim, mesmo que não haja previsão de garantia provisória do emprego no regulamento interno da contratante, a rescisão contratual efetuada no caso **não pode ser considerada válida**, pois não atendeu o procedimento previsto internamente, conforme dispõe a Súmula nº 77 desta Corte. Precedentes



**PROCESSO Nº TST-IRR-872-26.2012.5.04.0012**  
**C/J PROC. Nº TST-RR-11402-39.2014.5.01.0033**

específicos com o mesmo recorrente. Recurso de revista conhecido por divergência jurisprudencial e provido." (RR-1084-23.2012.5.04.0020, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 15/4/2016)

"RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014. WMS SUPERMERCADOS DO BRASIL LTDA. **"POLÍTICA DE ORIENTAÇÃO PARA MELHORIA"**. REGULAMENTO INTERNO. NÃO OBSERVÂNCIA. **NULIDADE DA DISPENSA. REINTEGRAÇÃO**. Instituído a empresa critérios e procedimentos para a dispensa do empregado, mesmo sem justa causa ("Política de Orientação para Melhoria"), obriga-se a cumprir tais procedimentos e critérios mais favoráveis, que se integram a seu regulamento para os efeitos trabalhistas (art. 444, CLT; Súmula 51, I, TST). Assim sendo, comprovada a existência da "Política de Orientação para Melhoria", mas não se evidenciando, nos autos, a observância desse regramento para a dispensa da Reclamante, torna-se inválida a ruptura contratual efetivada. Recurso de revista não conhecido." (RR - 20240-26.2014.5.04.0020, Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 16/12/2015, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 18/12/2015)

**4ª TURMA**

"AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA (APRESENTADO EM FACE DO TEOR DA INSTRUÇÃO NORMATIVA N.º 40/2016 DO TST). APELO INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DAS LEIS N.os 13.015/2014 E 13.105/2015 (NOVO CPC). **POLÍTICA DE ORIENTAÇÃO DE MELHORIA**. NECESSIDADE DE SUBMISSÃO AO PROGRAMA. NORMA INTERNA ESTABELECIDADA PELO EMPREGADOR. ADESÃO AO CONTRATO DE TRABALHO. **NULIDADE DA DISPENSA. REINTEGRAÇÃO**. Tendo a Corte de origem consignado que a Reclamada possui normativo interno, intitulado "Política de Orientação para Melhoria", mediante o qual foram instituídas regras para a dispensa dos empregados ("toda e qualquer demissão deverá estar baseada na completa aplicação do processo de Orientação para Melhoria"), há de se considerar que tais garantias, instituídas por liberalidade do empregador, aderem ao contrato de trabalho, incorporando-se definitivamente ao seu patrimônio jurídico. Quanto aos efeitos decorrentes da referida norma, a jurisprudência desta Corte tem-se inclinado para o entendimento de que o seu descumprimento importa na nulidade da dispensa do empregado, e não apenas no pagamento de indenização compensatória correspondente ao lapso das fases do programa que foram suprimidas. Precedentes. Agravo de Instrumento conhecido e não provido." (ARR-21318-75.2015.5.04.0002, Relatora Ministra: Maria de Assis Calsing, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 30/06/2017)



**PROCESSO Nº TST-IRR-872-26.2012.5.04.0012**  
**C/J PROC. Nº TST-RR-11402-39.2014.5.01.0033**

"AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. NORMA INTERNA. **"POLÍTICA DE ORIENTAÇÃO PARA MELHORIA"**. AUTOLIMITAÇÃO DO DIREITO POTESTATIVO DE DESPEDIR. DESCUMPRIMENTO. **NULIDADE DA DISPENSA. REINTEGRAÇÃO. PERÍODO DE AFASTAMENTO. INDENIZAÇÃO** 1. Incorporam-se ao contrato de emprego as normas de autolimitação do direito potestativo de despedir instituídas espontaneamente pelo empregador ("Política de Orientação para Melhoria") – CLT, art. 444 e Súmula nº 51, I, do TST. 2. Se o empregador não observa a série de procedimentos que se impõe para a dispensa do empregado, inarredáveis a **declaração de nulidade da despedida e a determinação de reintegração, bem como do pagamento de indenização correspondente aos salários e demais vantagens relativas ao período de afastamento**. Precedentes do TST. 3. Agravo de instrumento da Reclamada de que se conhece e a que se nega provimento." (AIRR-20308-67.2013.5.04.0001, Relator Ministro: João Oreste Dalazen, 4ª Turma, Publicação: DEJT de 29/07/2016).

"AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. 1. NULIDADE DA DESPEDITA. **POLÍTICA INTERNA DE ORIENTAÇÃO PARA MELHORIA** NOS 6 MESES ANTERIORES À DISPENSA. REGULAMENTO EMPRESARIAL. INOBSERVÂNCIA. **INDENIZAÇÃO COMPENSATÓRIA**. I. Em situações envolvendo a mesma empresa Reclamada, esta Corte Superior tem se posicionado no sentido de que a existência de norma interna que estipula procedimento específico para a dispensa de empregado vincula a empregadora e limita o seu poder potestativo. II. A decisão recorrida está em harmonia com a jurisprudência dominante no âmbito desta Corte Superior, razão pela qual é inviável o processamento do recurso de revista sobre a matéria, nos termos da Súmula nº 333 do TST e dos arts. 932, III, do CPC/2015 e 896, § 7º, da CLT. (...)" (AIRR – 1491-45.2012.5.09.0002, Data de Julgamento: 29/06/2016, Relatora Desembargadora Convocada Cilene Ferreira Amaro Santos, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 01/07/2016)

"RECURSO DE REVISTA. NORMA INTERNA. DESCUMPRIMENTO. **NULIDADE DA DISPENSA. REINTEGRAÇÃO. PERÍODO DE AFASTAMENTO. INDENIZAÇÃO**. 1. Consignado pelo Tribunal de origem que a 'Política de Orientação para Melhoria', norma interna instituída pela empresa, prevê uma série de procedimentos a serem observados para a dispensa dos empregados, os quais não foram considerados, irretocável acórdão regional que, reconhecendo a nulidade da dispensa, determina a reintegração do empregado, bem como o pagamento de indenização correspondente aos salários e demais vantagens relativas ao período de afastamento. Precedentes



**PROCESSO Nº TST-IRR-872-26.2012.5.04.0012**  
**C/J PROC. Nº TST-RR-11402-39.2014.5.01.0033**

do TST. 2. Recurso de revista da Reclamada de que não se conhece." (RR-1514-97.2012.5.09.0678, Relator Ministro João Oreste Dalazen, 4ª Turma, DEJT 20/11/2015)

"RECURSO DE REVISTA. **REINTEGRAÇÃO**. NORMA INTERNA. **POLÍTICA DE ORIENTAÇÃO PARA MELHORIA**. LIMITAÇÃO DO PODER POTESTATIVO DE RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. Existindo norma interna regulamentar estabelecendo procedimentos que devem anteceder a dispensa dos empregados, tal regramento deve ser observado pelo empregador, sob pena de **nulidade da demissão**. Isso porque as vantagens concedidas por liberalidade ou por negociação aderem ao contrato de trabalho do trabalhador (art. 444 c/c 'caput' do art. 468, ambos da CLT), incorporando-se definitivamente ao seu patrimônio jurídico (§ 2.º do art. 6.º da Lei de Introdução ao Código Civil). Além disso, nos termos da Súmula n.º 51, I, do TST, 'As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento'. Precedentes relativos ao mesmo tema e à mesma empresa. (...)." (TST-RR-1109-28.2012.5.09.0010, 4.ª Turma, Relatora: Ministra Maria de Assis Calsing, DEJT 6/3/2015.)

"RECURSO DE REVISTA. NORMA INTERNA. DESCUMPRIMENTO. **NULIDADE DA DISPENSA**. **REINTEGRAÇÃO**. PERÍODO DE AFASTAMENTO. INDENIZAÇÃO 1. Consignado pelo Tribunal de origem que a "**Política de Orientação para Melhoria**", norma interna instituída pela empresa, prevê uma série de procedimentos a serem observados para a dispensa dos empregados, os quais não foram considerados, irretocável acórdão regional que, reconhecendo a **nulidade da dispensa, determina a reintegração do empregado bem como o pagamento de indenização correspondente aos salários e demais vantagens relativas ao período de afastamento**. Precedentes do TST. 2. Recurso de revista de que não se conhece." (RR - 93-56.2013.5.04.0232, Rel. Min. João Oreste Dalazen, 4.ª Turma, DEJT 20/02/2015)

"RECURSO DE REVISTA. REINTEGRAÇÃO. NORMA INTERNA. **POLÍTICA DE ORIENTAÇÃO PARA MELHORIA**. LIMITAÇÃO DO PODER POTESTATIVO DE RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. Existindo norma interna regulamentar estabelecendo procedimentos que devem anteceder a dispensa dos empregados, tal regramento deve ser observado pelo empregador, sob pena de **nulidade da demissão**. Isso porque as vantagens concedidas por liberalidade ou por negociação aderem ao contrato de trabalho do trabalhador (art. 444 c/c 'caput' do art. 468, ambos da CLT), incorporando-se definitivamente ao seu patrimônio jurídico (§ 2.º do art. 6.º da Lei de Introdução ao Código Civil). Além disso, nos termos da Súmula n.º 51, I, do



**PROCESSO Nº TST-IRR-872-26.2012.5.04.0012**  
**C/J PROC. Nº TST-RR-11402-39.2014.5.01.0033**

TST, 'As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento'. Precedentes relativos ao mesmo tema e à mesma empresa" (RR - 2040-69.2012.5.04.0204, Relatora Ministra: Maria de Assis Calsing, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 05/12/2014).

"RECURSO DE REVISTA. REINTEGRAÇÃO. NORMA INTERNA. **POLÍTICA DE ORIENTAÇÃO PARA MELHORIA**. LIMITAÇÃO DO PODER POTESTATIVO DE RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. A Corte de origem consignou que a Reclamada possui normativo interno, intitulado de 'Política de Orientação para melhoria', no qual há regras quanto à dispensa dos empregados, no sentido de que 'toda e qualquer demissão deverá estar baseada na completa aplicação do processo de Orientação para Melhoria', além de estabelecer -restrições/limitações para a despedida de empregados com mais de 5 anos de empresa ou que façam parte da equipe Gerencial da Unidade- (item XI). Registrou ainda que a Reclamada -abre mão do poder discricionário da imotivação da dispensa- quando estabelece restrições ao poder de despedir. Verifica-se que tais garantias foram feitas por liberalidade do empregador. As vantagens concedidas por liberalidade ou por negociação aderem ao contrato de trabalho do trabalhador (art. 444 c/c caput do art. 468, ambos da CLT), incorporando-se definitivamente ao seu patrimônio jurídico (§ 2.º do art. 6.º da Lei de Introdução ao Código Civil). Por outro lado, nos termos da Súmula n.º 51, I, do TST, -As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento-. Precedentes relativos ao mesmo tema e à mesma empresa. Recurso de Revista parcialmente conhecido e provido" (RR - 894-76.2012.5.04.0241, Relatora Ministra: Maria de Assis Calsing, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 12/09/2014).

"RECURSO DE REVISTA DO RECLAMADO. **REINTEGRAÇÃO**. NORMA INTERNA. **POLÍTICA DE ORIENTAÇÃO PARA MELHORIA**. LIMITAÇÃO DO PODER POTESTATIVO DE RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. A Corte de origem consignou que o Reclamado possui normativo interno, intitulado de 'Orientação para melhoria', no qual há regras quanto à dispensa dos empregados, no sentido de que 'toda e qualquer demissão deverá estar baseada na completa aplicação do processo de Orientação para Melhoria' e que 'é obrigatória a análise prévia da demissão por parte da Área de Recursos Humanos-Regional, visando o respeito dos aspectos legais e das normas internas relativas a este procedimento', bem como que 'é vetada qualquer ação que envolva o desligamento do colaborador antes da análise'. Registrou, ainda, que 'obrigou-se a ré a observar a ferramenta administrativa referida antes de tomar a iniciativa de rescindir o contrato de trabalho da autora'. Verifica-se que tais garantias foram feitas por liberalidade do empregador. As



**PROCESSO Nº TST-IRR-872-26.2012.5.04.0012**  
**C/J PROC. Nº TST-RR-11402-39.2014.5.01.0033**

vantagens concedidas por liberalidade ou por negociação aderem ao contrato de trabalho do trabalhador (art. 444 c/c caput do art. 468, ambos da CLT), incorporando-se definitivamente ao seu patrimônio jurídico (§ 2.º do art. 6.º da Lei de Introdução ao Código Civil). Por outro lado, nos termos da Súmula n.º 51, I, do TST, 'As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento'. Precedentes relativos ao mesmo tema e mesma empresa. Recurso de Revista conhecido e não provido" (Processo: RR - 853-20.2012.5.04.0303, Relatora Ministra: Maria de Assis Calsing, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 22/08/2014).

**5ª TURMA**

"AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. WMS SUPERMERCADOS DO BRASIL LTDA. **POLÍTICA DE ORIENTAÇÃO PARA MELHORIA. INOBSERVÂNCIA. NULIDADE DA DISPENSA SEM JUSTA CAUSA. REINTEGRAÇÃO DO EMPREGADO.** I - O TRT da 4ª Região manteve a sentença que **declarou a nulidade da dispensa imotivada do agravado, determinando a sua reintegração**, em razão da não observância das fases estabelecidas na "política de orientação para melhoria", invocando, para tanto, a Súmula 72 daquele Tribunal, segundo a qual, a norma interna instituída pela empregadora, e vigente em todo ou em parte do contrato de trabalho, adere a este como condição mais benéfica para o trabalhador, sendo, assim, de observância obrigatória para legitimar a dispensa sem justa causa. II - Diante da premissa fática delineada no acórdão recorrido de que a demissão do agravado fora levada a efeito em desalinho com a norma regulamentar, sabidamente inamovível em sede de recurso de revista, à teor da Súmula 126 do TST, impõe-se a manutenção da decisão regional que, ao declarar a nulidade da dispensa, reconheceu o direito à reintegração do trabalhador. Precedentes. III - Com isso, avulta a convicção de que o recurso de revista não desafiava processamento, sequer a título de dissenso pretoriano, na esteira do artigo 896, § 7º, da CLT e da Súmula nº 333 do TST, pela qual os precedentes desta Corte foram erigidos à condição de requisitos negativos de admissibilidade do apelo de índole extraordinária. IV - Agravo de instrumento a que se nega provimento" (AIRR-20246-36.2014.5.04.0019, 5ª Turma, Relator Desembargador Convocado Roberto Nobrega de Almeida Filho, DEJT 25/08/2017).

"NULIDADE DA DISPENSA. DESCUMPRIMENTO DA **POLÍTICA DE ORIENTAÇÃO DE MELHORIA. REINTEGRAÇÃO.** A decisão proferida pelo Tribunal Regional está em consonância com o entendimento firmado por esta Corte no sentido de que a previsão em norma interna do reclamado de procedimento específico para despedida do empregado vincula o



**PROCESSO Nº TST-IRR-872-26.2012.5.04.0012**  
**C/J PROC. Nº TST-RR-11402-39.2014.5.01.0033**

empregador. Recurso de Revista de que não se conhece. (RR-964-37.2013.5.09.0656, Relator Ministro: João Batista Brito Pereira, 5ª Turma, Publicação: DEJT de 26/05/2017).

"RECURSO DE REVISTA. LEI 13.015/2014. NULIDADE DA DISPENSA. DESCUMPRIMENTO DA **POLÍTICA DE ORIENTAÇÃO DE MELHORIA. REINTEGRAÇÃO**. A decisão proferida pelo Tribunal Regional está em consonância com o entendimento firmado por esta Corte no sentido de que a previsão em norma interna da reclamada de procedimento específico para despedida do empregado vincula o empregador. (...)" (RR-138-63.2014.5.04.0252, Relator Ministro: João Batista Brito Pereira, Data de Julgamento: 29/03/2017, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 31/03/2017).

"RECURSO DE REVISTA. 1. NORMA INTERNA PARA DISPENSA. DESCUMPRIMENTO. **REINTEGRAÇÃO**. NÃO CONHECIMENTO. De acordo com o consignado pela egrégia Corte Regional, a "**Política de Orientação para Melhoria**", criada pela reclamada, previa explicitamente todo um procedimento prévio à possibilidade de demissão que, no caso concreto, não foi observado. Além disso, a possibilidade de despedida sem justa causa faz parte do poder diretivo do empregador. Entretanto, este poder pode ser limitado, pelo próprio empregador, ao firmar normas internas aplicáveis aos seus empregados. Desse modo, não obstante a ausência de previsão à garantia do emprego no regulamento interno da reclamada, a rescisão contratual efetuada na hipótese é nula, em virtude de não ter sido observado o procedimento previsto em sua Política de Orientação para Melhoria. Precedentes. Recurso de revista de que não se conhece. (...)" (RR-249-82.2014.5.04.0305, Data de Julgamento: 29/06/2016, Relator Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 01/07/2016)

"RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.015/2014. **POLÍTICA DE ORIENTAÇÃO PARA MELHORIA. NULIDADE DA DESPEDIDA**. Esta Corte firmou o entendimento de que o regulamento interno adotado pela empresa vincula sua atuação, impondo limites de observância obrigatória quanto à demissão de seus empregados, aderindo-se, por consequência, ao contrato de trabalho do autor, haja vista que se trata de uma ferramenta de gestão de pessoas cujo escopo é desenvolver as competências, habilidades e atitudes dos empregados, visando garantir a sua ascendência e permanência no emprego. Nessa esteira, cabe salientar que não se trata de estabilidade no emprego, mas, sim, de observância a norma interna a que a própria Reclamada se submeteu. Precedentes. Não conhecido." (RR-1352-29.2013.5.04.0251, Relator Ministro Emmanoel Pereira, 5ª Turma, DEJT 4/3/2016)



**PROCESSO Nº TST-IRR-872-26.2012.5.04.0012**  
**C/J PROC. Nº TST-RR-11402-39.2014.5.01.0033**

"RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.015/2014. **POLÍTICA DE ORIENTAÇÃO PARA MELHORIA. OBSERVÂNCIA DE NORMA INTERNA. NULIDADE DA DISPENSA. REINTEGRAÇÃO.** O TST já pacificou entendimento de que o regulamento interno instituído pelo empregador vincula seus procedimentos e passa a integrar o contrato de trabalho. Comprovada a existência de regramento instituído pela reclamada a ser observado nas hipóteses de dispensa do empregado, sem, contudo, qualquer evidência no sentido de que tenha sido cumprido no momento da dispensa da reclamante, a **nulidade da ruptura contratual** é medida que se impõe. Recurso de revista conhecido e provido." (RR-1519-85.2013.5.09.0678, Relatora Ministra: Maria Helena Mallmann, Data de Julgamento: 14/12/2015, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 18/12/2015)

"RECURSO DE REVISTA. 1. NORMA INTERNA PARA DISPENSA. DESCUMPRIMENTO. **REINTEGRAÇÃO.** NÃO CONHECIMENTO. De acordo com o consignado pela egrégia Corte Regional, a '**Política de Orientação para Melhoria**', criada pela reclamada, previa explicitamente todo um procedimento prévio à possibilidade de demissão que, no caso concreto, não foi observado. Além disso, a possibilidade de despedida sem justa causa faz parte do poder diretivo do empregador. Entretanto, este poder pode ser limitado, pelo próprio empregador, ao firmar normas internas aplicáveis aos seus empregados. Desse modo, não obstante a ausência de previsão à garantia do emprego no regulamento interno da reclamada, a **rescisão contratual efetuada na hipótese é nula**, em virtude de não ter sido observado o procedimento previsto em sua Política de Orientação para Melhoria. Precedentes. Recurso de revista de que não se conhece. (...)." (RR-469-87.2014.5.09.0678, Relator Ministro: Guilherme Augusto Caputo Bastos, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 22/5/2015.)

"RECURSO DE REVISTA. **POLÍTICA DE ORIENTAÇÃO DE MELHORIA. NULIDADE DA DESPEDIDA. REINTEGRAÇÃO.** No presente caso, a Política de Orientação de Melhoria, norma interna da reclamada, estabelece requisitos para a rescisão contratual da reclamante, os quais não foram atendidos, por um lado. Por outro, esta Corte firmou o entendimento de que o regulamento interno adotado pela empresa vincula sua atuação e impõe limites de observância obrigatória quanto à demissão de empregados. Tais cláusulas aderiram ao contrato de trabalho do autor, haja vista que se trata de ferramenta de gestão de pessoas cujo escopo é desenvolver competências, habilidades e atitudes dos empregados, com o objetivo de garantir a ascendência e permanência no emprego. Nessa esteira, cabe salientar que não se trata de estabilidade no emprego, mas, sim, de observância à norma interna a que a própria reclamada se submete. Precedentes. Não conhecido."



**PROCESSO Nº TST-IRR-872-26.2012.5.04.0012**  
**C/J PROC. Nº TST-RR-11402-39.2014.5.01.0033**

(RR-1609-62.2012.5.04.0001, Relator Ministro: Emmanoel Pereira, Data de Julgamento: 04/03/2015, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 13/03/2015)

"RECURSO DE REVISTA. 1. NORMA INTERNA PARA DISPENSA. DESCUMPRIMENTO. **REINTEGRAÇÃO**. NÃO CONHECIMENTO. De acordo com o consignado pela egrégia Corte Regional, a '**Política de Orientação para Melhoria**', criada pela reclamada, previa explicitamente todo um procedimento prévio à possibilidade de demissão que, no caso concreto, não foi observado. Além disso, a possibilidade de despedida sem justa causa faz parte do poder diretivo do empregador. Entretanto, este poder pode ser limitado, pelo próprio empregador, ao firmar normas internas aplicáveis aos seus empregados. Desse modo, não obstante a ausência de previsão à garantia do emprego no regulamento interno da reclamada, a **rescisão contratual efetuada na hipótese é nula**, em virtude de não ter sido observado o procedimento previsto em sua Política de Orientação para Melhoria. Precedentes. Recurso de revista não conhecido" (RR-987-10.2013.5.04.0304, Relator Ministro: Guilherme Augusto Caputo Bastos, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 14/11/2014).

"RECURSO DE REVISTA. **POLÍTICA DE ORIENTAÇÃO PARA MELHORIA/NULIDADE DA DESPEDIDA/REINTEGRAÇÃO**. Esta Corte firmou o entendimento de que o regulamento interno adotado pela empresa vincula sua atuação, impondo limites de observância obrigatória quanto à demissão de seus empregados, aderindo-se, por consequência, ao contrato de trabalho do autor, haja vista que se trata de uma ferramenta de gestão de pessoas cujo escopo é desenvolver as competências, habilidades e atitudes dos empregados, visando garantir a sua ascendência e permanência no emprego. Nessa esteira, cabe salientar que não se trata de estabilidade no emprego, mas, sim, de observância a norma interna a que a própria Reclamada se submeteu. Precedentes. Não conhecido" (Processo: RR - 1576-63.2012.5.04.0004 Data de Julgamento: 22/10/2014, Relator Ministro: Emmanoel Pereira, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 31/10/2014, grifou-se).

**6ª TURMA**

"AGRAVO DE INSTRUMENTO DA RECLAMADA. INSTRUÇÃO NORMATIVA 40 DO TST. RECURSO DE REVISTA SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014. REQUISITOS DO ARTIGO 896, §1º-A, DA CLT, ATENDIDOS. A existência de norma interna da reclamada que prevê o cumprimento de condição prévia para validar a rescisão contratual não retira da empresa o poder de resilir o contrato de trabalho. Todavia, devem ser observadas as regras contidas no regulamento em questão para se promover a dispensa sem justa causa, com participação da empregada no programa de recuperação de desempenho



**PROCESSO Nº TST-IRR-872-26.2012.5.04.0012**  
**C/J PROC. Nº TST-RR-11402-39.2014.5.01.0033**

assegurado na norma. No caso concreto, o Regional asseverou que a reclamada não comprovou a implementação dos termos da referida norma interna, o que frustrou o objetivo da **Política de Orientação para Melhoria** por ele instituída. Frise-se que a jurisprudência desta Corte entende que a não observância da condição na Política de Orientação para Melhoria **enseja a nulidade da dispensa com a devida reintegração da obreira ao emprego**. Precedentes de todas as Turmas desta Corte. Agravo de instrumento não provido. (...)" (ARR-20514-39.2015.5.04.0251, 6ª Turma, Relator Ministro Augusto Cesar Leite de Carvalho, DEJT 15/12/2017).

"RECURSO DE REVISTA. RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. **REINTEGRAÇÃO. INDENIZAÇÃO**. Esta Corte já firmou entendimento de que é nula a dispensa de empregado quando a empresa deixa de observar norma interna a qual estabelece procedimento para a sua dispensa. Assim, por consequência, é devida a **reintegração do obreiro ao emprego, com o pagamento dos salários e demais vantagens referentes ao período de afastamento**. Há precedentes. Recurso de revista conhecido e provido." (RR-897-57.2012.5.04.0006, Relator Ministro: Augusto César Leite de Carvalho, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 01/09/2017)

"RECURSO DE REVISTA. RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. **REINTEGRAÇÃO. INDENIZAÇÃO**. Esta Corte já firmou entendimento, no sentido de ser nula a dispensa de empregado quando a empresa deixa de observar norma interna que estabelece procedimento para a sua dispensa. Assim, por consequência, é devida a **reintegração do obreiro ao emprego com o pagamento dos salários e demais vantagens referentes ao período de afastamento**. Há precedentes. Recurso de revista conhecido e provido. (...)" (RR-1419-58.2012.5.04.0241, Relator Ministro: Augusto César Leite de Carvalho, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 11/04/2017).

"AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. RECLAMADO. LEI Nº 13.015/2014. DESCUMPRIMENTO DE NORMA INTERNA. **NULIDADE DA DISPENSA SEM JUSTA CAUSA. REINTEGRAÇÃO**. 1 - Estão atendidas as exigências do art. 896, § 1º-A, da CLT. 2 - O Tribunal Regional consignou que a dispensa do reclamante não se deu em conformidade com o que era previsto no **Programa de Orientação para Melhoria**, adotado pelo reclamado e incorporado ao contrato de trabalho do empregado. 3 - Registrou que "Não houve prova de que o Autor tenha passado pelas três fases previstas no Programa e que lhe tenham sido asseguradas oportunidades para melhoria de desempenho e conduta. Ressalte-se que o caso dos autos não trata de pedido de demissão ou de resolução contratual por justa causa, mas sim de incontroversa resilição contratual sem justa causa por iniciativa do empregador". 4 - Desse modo, não obstante a não previsão de garantia do



**PROCESSO Nº TST-IRR-872-26.2012.5.04.0012**  
**C/J PROC. Nº TST-RR-11402-39.2014.5.01.0033**

emprego no regulamento interno do reclamado, é **nula a rescisão contratual**, em razão da não observância ao procedimento previsto em sua Política de Orientação para Melhoria. Julgados. 5 - Agravo de instrumento a que se nega provimento." (AIRR-1166-42.2014.5.09.0021, Relatora Ministra: Kátia Magalhães Arruda, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 17/06/2016)

"RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. **NULIDADE DA DISPENSA. PLANO DE POLÍTICA DE MELHORIA DA EMPRESA.** INOBSERVÂNCIA DE NORMA INTERNA QUE ESTABELECE CRITÉRIOS PARA A DISPENSA DE EMPREGADO. **REINTEGRAÇÃO.** A v. decisão proferida pelo eg. TRT, que **declarou a nulidade da despedida e determinou a reintegração do reclamante no emprego** porque dispensado sem atendimento de condição objetiva prevista na Política de Orientação para Melhoria estabelecida pela empresa, encontra-se em conformidade com a atual jurisprudência desta Corte. Precedentes. Incidência do art. 896, §7º, da CLT. Recurso de revista não conhecido." (RR-1286-97.2012.5.04.0020, Relator Ministro Aloysio Corrêa da Veiga, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 26/2/2016)

"NULIDADE DA DISPENSA SEM JUSTA CAUSA. LIMITAÇÃO POR NORMA INTERNA. **REINTEGRAÇÃO.** A dispensa da Reclamante não se deu em conformidade com o que era previsto no '**Programa de Orientação para Melhoria**', adotado pelo reclamado e incorporado ao contrato de trabalho do empregado. Desse modo, não obstante a não previsão de garantia do emprego no regulamento interno da empresa, **é nula a rescisão contratual efetuada pelo reclamado.** Precedentes. Recurso de revista a que se dá provimento." (RR-117-07.2013.5.09.0245 Data de Julgamento: 18/11/2015, Relatora: Ministra Kátia Magalhães Arruda, 6.ª Turma, Data de Publicação: DEJT 27/11/2015.)

"RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELO RECLAMANTE, NA VIGÊNCIA DA LEI N.º 13.015/2014. **NULIDADE DA DISPENSA. REINTEGRAÇÃO. POLÍTICA DE ORIENTAÇÃO DE MELHORIA.** REQUISITOS NÃO ATENDIDOS PELO EMPREGADOR PARA A DISPENSA. Diante da premissa de que 'toda e qualquer demissão deverá estar baseada na completa aplicação do processo de Orientação para Melhoria' e que tal programa deveria ser obrigatoriamente atendido antes de proceder à dispensa de seus empregados, bem como que referida norma aderiu ao contrato de trabalho do autor, a demissão sem a observância das regras criadas pela própria empresa **torna nula a dispensa, resultando na reintegração do empregado.** Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido. (...)" (TST-RR-228-95.2014.5.09.0005, 6.ª Turma, Relator: Ministro Aloysio Corrêa da Veiga, DEJT 23/10/2015.)



**PROCESSO Nº TST-IRR-872-26.2012.5.04.0012**  
**C/J PROC. Nº TST-RR-11402-39.2014.5.01.0033**

"RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. **NULIDADE DA DISPENSA. PLANO DE POLÍTICA DE MELHORIA DA EMPRESA.** INOBSERVÂNCIA DE NORMA INTERNA QUE ESTABELECE CRITÉRIOS PARA A DEMISSÃO DE EMPREGADO. **REINTEGRAÇÃO.** A v. decisão proferida pelo eg. TRT, que **declarou a nulidade da despedida e determinou a reintegração do reclamante** no emprego porque despedido sem atendimento de condição objetiva prevista na Política de Orientação para Melhoria estabelecida pela empresa, encontra-se em conformidade com a atual jurisprudência desta Corte. Precedentes. Incidência do art. 896, § 7º, da CLT. Recurso de revista não conhecido. (...)." (RR-716-60.2013.5.04.0252, Relator Ministro: Aloysio Corrêa da Veiga, Data de Julgamento: 9/9/2015, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 11/9/2015.)

"POLÍTICA INSTITUÍDA EM NORMA INTERNA. DESCUMPRIMENTO. **NULIDADE DA DISPENSA SEM JUSTA CAUSA. REINTEGRAÇÃO.** 1 - No recurso de revista, foram atendidos os requisitos do art. 896, § 1.º-A, I, II e III, introduzidos pela Lei nº 13.015/2014. 2 - O TRT consignou que a dispensa do reclamante não se deu em conformidade com o que era previsto no **Programa de Orientação para Melhoria**, adotado pela reclamada e incorporado ao contrato de trabalho do empregado. Desse modo, não obstante a não previsão de garantia do emprego no regulamento interno da reclamada, é **nula a rescisão contratual** por ela efetuada; não há nessa decisão a alegada violação da lei. Precedentes. Agravo de instrumento a que se nega provimento." (AIRR-1518-03.2013.5.09.0678, Relatora Ministra: Kátia Magalhães Arruda, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 19/6/2015.)

**7ª TURMA**

"AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA - PROCESSO SOB A VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014 - DESPEDIDA SEM A OBSERVÂNCIA DO NORMATIVO INTERNO - "**POLÍTICA DE ORIENTAÇÃO PARA MELHORIA**" - **REINTEGRAÇÃO.** Da decisão recorrida extrai-se, que a "**Política de Orientação para Melhoria**" consistia em norma interna instituída pelo reclamado, que estabelecia explicitamente um procedimento prévio à possibilidade de demissão que, no caso concreto, não foi observado pela empresa-ré em relação à autora. Assim, comprovada a existência de norma instituída internamente, mas não evidenciada, nos autos, a observância desse regramento para a dispensa da reclamante, torna-se **inválida a ruptura contratual efetivada.** Diante do contexto fático-probatório delineado no acórdão regional, insuscetível de reexame nesta fase processual, nos termos da Súmula nº 126 do TST, não se divisa afronta direta e literal aos dispositivos invocados. Agravo de instrumento desprovido."



**PROCESSO Nº TST-IRR-872-26.2012.5.04.0012**  
**C/J PROC. Nº TST-RR-11402-39.2014.5.01.0033**

(AIRR-20869-83.2014.5.04.0251, Relator Ministro: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 21/10/2016)

"RECURSO DE REVISTA EM FACE DE DECISÃO PUBLICADA ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. **"POLÍTICA DE ORIENTAÇÃO PARA MELHORIA"**. REGULAMENTO INTERNO. INOBSERVÂNCIA. **NULIDADE DA DISPENSA. DIREITO À REINTEGRAÇÃO**. De acordo com o quadro fático descrito pelo Tribunal Regional, a "Política de Orientação para Melhoria" foi instituída em norma interna e, embora não garanta a estabilidade no emprego, condiciona a dispensa do empregado à observância de procedimentos prévios os quais, no caso concreto foram descumpridos pela empresa, o que **torna nulo o ato perpetrado e garante ao ex-empregado o direito à reintegração**. Precedentes. Recurso de revista de que não se conhece. (RR-994-30.2012.5.04.0015, Relator Ministro: Cláudio Mascarenhas Brandão, 7ª Turma, Publicação: DEJT de 01/07/2016).

"RECURSO DE REVISTA - DESPEDIDA SEM A OBSERVÂNCIA DO NORMATIVO INTERNO - **ORIENTAÇÃO PARA MELHORIA - REINTEGRAÇÃO**. Da decisão recorrida, extrai-se que a '**Política de Orientação para Melhoria**' consistia em norma interna instituída pelo reclamado, a qual estabelecia explicitamente um procedimento prévio à possibilidade de demissão, o que, no caso concreto, não foi observado pela empresa-ré em relação ao autor. Assim, comprovada a existência de norma instituída internamente, mas não se evidenciado, nos autos, a observância desse regramento para a dispensa do reclamante, torna-se **inválida a ruptura contratual** efetivada. Recurso de revista não conhecido. (...)" (RR-366-08.2012.5.09.0660, Relator Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, 7ª Turma, DEJT 15/4/2016)

"RECURSO DE REVISTA. NORMA INTERNA DA EMPRESA. '**POLÍTICA DE ORIENTAÇÃO PARA MELHORIA**'. PREVISÃO DE PROCEDIMENTO A SER ADOTADO NO CASO DE DISPENSA DE EMPREGADO. **DISPENSA SEM JUSTA CAUSA. INVALIDADE. REINTEGRAÇÃO. SALÁRIOS DO PERÍODO DE AFASTAMENTO. DEVIDOS**. SÚMULA 333 DO TST. Trata-se de decisão regional em que reconhecido o direito à reintegração ao emprego ante a constatação da inobservância de procedimento estabelecido em norma interna da empresa, denominada '**Política de Orientação para Melhoria**', como pressuposto para a dispensa do empregado. A decisão recorrida encontra-se em conformidade com a iterativa, notória e atual jurisprudência desta Corte. Incidência da Súmula 333 do TST. Recurso de revista não conhecido." (RR-468-08.2013.5.09.0656, Relator Ministro: Douglas Alencar Rodrigues, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 27/11/2015.)



**PROCESSO Nº TST-IRR-872-26.2012.5.04.0012**  
**C/J PROC. Nº TST-RR-11402-39.2014.5.01.0033**

"RECURSO DE REVISTA - DESPEDIDA SEM A OBSERVÂNCIA DO NORMATIVO INTERNO - **ORIENTAÇÃO PARA MELHORIA - REINTEGRAÇÃO**. Da decisão recorrida extrai-se que a 'Política de Orientação para Melhoria' consistia em norma interna instituída pela Reclamada, que estabelecia explicitamente um procedimento prévio à possibilidade de demissão, que, no caso concreto, não foi observado pela empresa-ré em relação à autora. Irrelevante se a norma regulamentar estabelecia a previsão de reintegração, porquanto uma vez comprovado que a Reclamada rescindiu o contrato de trabalho sem que fossem observadas as obrigações espontaneamente assumidas por meio de sua política interna, esse ato deve ser declarado **nulo, reconhecendo-se o direito da autora à reintegração**. Recurso de revista conhecido e provido." (TST - RR - 1306-79.2012.5.04.0411, 7.ª Turma, Relator: Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, DEJT 15/5/2015.)

**8ª TURMA**

"I - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA - RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.015/2014 - **NULIDADE DA DISPENSA. REINTEGRAÇÃO**. REGULAMENTO INTERNO. "**POLÍTICA DE ORIENTAÇÃO PARA MELHORIA**". NÃO OBSERVÂNCIA. SÚMULA 333 DO TST E ARTIGO 896, § 7º, DA CLT . Nega-se provimento ao agravo de instrumento que não logra desconstituir os fundamentos da decisão que denegou seguimento ao recurso de revista. Agravo de instrumento a que se nega provimento." (ARR-21220-03.2014.5.04.0010, 8ª Turma, Relator Ministro Marcio Eurico Vitral Amaro, DEJT 09/03/2018).

"AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. (...) **REINTEGRAÇÃO. POLÍTICA DE ORIENTAÇÃO DE MELHORIA**. O Regional não conferiu interpretação ampla à norma da empresa, mas, tão somente, reconheceu sua inobservância e, por conseguinte, **deferiu o direito da reclamante à reintegração no emprego**, tendo em vista as próprias disposições regulamentares. Intacto, pois, o art. 114 do CC. Agravo de instrumento conhecido e não provido" (AIRR-21522-56.2015.5.04.0023, 8ª Turma, Relatora Ministra Dora Maria da Costa, DEJT 27/10/2017).

"AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. **REINTEGRAÇÃO**. O Regional não conferiu interpretação ampla à norma da empresa, mas, tão somente, reconheceu sua inobservância e, por conseguinte, **deferiu o direito do reclamante à reintegração no emprego**, tendo em vista as próprias disposições regulamentares. Intacto, pois, o art. 114 do CC. Precedentes. Incidência da Súmula nº 333 do TST e do art. 896, § 7º, da CLT. Agravo de instrumento conhecido e não provido"



**PROCESSO Nº TST-IRR-872-26.2012.5.04.0012**  
**C/J PROC. Nº TST-RR-11402-39.2014.5.01.0033**

(AIRR-20178-09.2015.5.04.0001, 8ª Turma, Relatora Ministra Dora Maria da Costa, DEJT 22/09/2017).

"RECURSO DE REVISTA DA RECLAMANTE INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.015/2014 - **REINTEGRAÇÃO**. REGULAMENTO INTERNO. "**POLÍTICA DE ORIENTAÇÃO PARA MELHORIA**". NÃO OBSERVÂNCIA. **NULIDADE DA DISPENSA**. Esta Corte vem firmando entendimento no sentido de que é **nula a dispensa de empregado e, por conseguinte, devida a sua reintegração** ao emprego, quando o reclamado deixa de observar norma interna da empresa que estabelece procedimento para dispensa de empregado. Julgados. Recurso de revista conhecido e provido." (RR-620-32.2014.5.09.0006, Relator Ministro: Márcio Eurico Vitral Amaro, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 22/09/2017)

"AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.015/2014 - **NULIDADE DA DESPEDIDA - REINTEGRAÇÃO - NORMA INTERNA - POLÍTICA DE ORIENTAÇÃO PARA MELHORIA**. Esta Eg. Corte firmou o entendimento de que a previsão em norma interna empresarial de procedimento específico para despedida do trabalhador, como a "Política de Orientação para Melhoria", vincula o empregador, limitando seu poder diretivo. **É nula, portanto, a dispensa** realizada sem a observância do procedimento normativo interno, **sendo devida, nesse cenário, a reintegração no emprego**. Agravo de Instrumento a que se nega provimento." (AIRR-21497-04.2014.5.04.0015, Relatora Ministra: Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, 8ª Turma, Publicação: DEJT de 17/03/2017).

"AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. 1. **REINTEGRAÇÃO. POLÍTICA DE ORIENTAÇÃO DE MELHORIA**. O Regional não conferiu interpretação ampla à norma da empresa, mas, tão somente, reconheceu sua inobservância e, por conseguinte, **deferiu o direito da reclamante à reintegração no emprego**, tendo em vista as próprias disposições regulamentares. Intacto, pois, o art. 114 do CC. 2. [...]Agravo de instrumento conhecido e não provido." (AIRR-20826-42.2014.5.04.0027, Relatora Ministra: Dora Maria da Costa, Data de Julgamento: 22/02/2017, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 03/03/2017)

"AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. **REINTEGRAÇÃO. POLÍTICA DE ORIENTAÇÃO PARA MELHORIA**. O Regional não conferiu interpretação ampla à norma da empresa, mas, tão somente, reconheceu sua inobservância e, por conseguinte, **deferiu o direito do reclamante à reintegração no emprego**, tendo em vista as próprias disposições regulamentares. Intacto, pois, o art. 114 do CC. Agravo de



**PROCESSO Nº TST-IRR-872-26.2012.5.04.0012**  
**C/J PROC. Nº TST-RR-11402-39.2014.5.01.0033**

instrumento conhecido e não provido." (AIRR-447-38.2013.5.04.0020, Relatora Ministra: Dora Maria da Costa, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 07/10/2016)

"RECURSO DE REVISTA - **REINTEGRAÇÃO**. REGULAMENTO INTERNO. **'POLÍTICA DE ORIENTAÇÃO PARA MELHORIA'**. NÃO OBSERVÂNCIA. **NULIDADE DA DISPENSA**. Esta Corte firmou entendimento no sentido de que **é nula a dispensa de empregado e, por conseguinte, devida a sua reintegração ao emprego**, quando o reclamado deixa de observar norma interna que estabelece procedimento para a sua dispensa. Precedentes. Recurso de revista não conhecido." (RR-1430-89.2012.5.04.0014, Relator Ministro: Márcio Eurico Vitral Amaro, Data de Julgamento: 13/04/2016, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 15/04/2016)

"RECURSO DE REVISTA - **REINTEGRAÇÃO**. REGULAMENTO INTERNO. **'POLÍTICA DE ORIENTAÇÃO PARA MELHORIA'**. NÃO OBSERVÂNCIA. **NULIDADE DA DISPENSA**. Esta Corte firmou entendimento no sentido de que é nula a dispensa de empregado e, por conseguinte, devida a sua reintegração ao emprego, quando o Reclamado deixa de observar norma interna que estabelece procedimento para dispensa de empregado. Precedentes. Recurso de Revista não conhecido. (...)." (RR-1583700-97.2008.5.09.0014, Relator Ministro: Márcio Eurico Vitral Amaro, Data de Julgamento: 9/12/2015, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 11/12/2015.)

"RECURSO DE REVISTA - **NULIDADE DA DESPEDIDA - REINTEGRAÇÃO** - NORMA INTERNA. O Eg. Tribunal Regional concluiu que a Reclamada não observou o procedimento previsto em norma interna para a demissão sem justa causa. Diante da constatação da **nulidade da despedida** e exaurido o período previsto para a aplicação do **Processo de Orientação e Melhoria**, a indenização compensatória é medida que se impõe. Precedentes." (RR-1290-60.2013.5.04.0001, Relator Desembargador Convocado: João Pedro Silvestrin, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 19/12/2014.)

"RECURSO DE REVISTA. **REINTEGRAÇÃO**. GARANTIA PREVISTA EM NORMA INTERNA DA EMPRESA. **'POLÍTICA DE ORIENTAÇÃO PARA MELHORIA'**. O Regional não conferiu interpretação ampla à norma da empresa, mas, tão somente, reconheceu sua inobservância, e, por conseguinte, **deferiu o direito do reclamante à reintegração ao emprego**, tendo em vista as próprias disposições regulamentares. Intacto, pois, o art. 114 do CC. Recurso de revista não conhecido" (RR-1766-08.2012.5.04.0204, Relatora Ministra Dora Maria da Costa, 8ª Turma, DEJT 17/10/2014)



**PROCESSO Nº TST-IRR-872-26.2012.5.04.0012**  
**C/J PROC. Nº TST-RR-11402-39.2014.5.01.0033**

Ainda nesse sentido, cumpre trazer à colação o recente precedente da SbDI-1 desta Corte (que, embora não tenha como parte a mesma empresa destes autos, discute questão semelhante), de relatoria do Exmo. Ministro Renato de Lacerda Paiva, citado por ocasião da sessão de julgamento deste Incidente no dia 25 de agosto de 2022 pelo eminente Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão, *in verbis*:

"RECURSO DE EMBARGOS EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.015/2014. ENTIDADE PARAESTATAL DO SISTEMA "S" - SEBRAE-PA - **DISPENSA IMOTIVADA - REGULAMENTO QUE PREVÊ TRÂMITE ESPECÍFICO PARA DESLIGAMENTO DE EMPREGADO - NÃO OBSERVÂNCIA DA NORMA INTERNA NA ESPÉCIE. A demissão sem justo motivo é inerente ao poder potestativo do empregador**, que, no caso, é uma entidade do Sistema "S", não compondo a Administração Pública, direta ou indireta, uma vez que possui natureza jurídica de direito privado, conforme tese firmada pelo Supremo Tribunal Federal, ao apreciar recurso extraordinário com repercussão geral (RE 789.874). **No entanto, normas internas editadas espontaneamente pelo empregador que estabelecem limites de observância obrigatória na condução do processo de dispensa dos trabalhadores, por serem mais benéficas a estes, aderem ao contrato de trabalho de cada empregado, vinculando a atuação do empregador que o criou. Embora as normas internas do presente caso não tenham conferido estabilidade aos empregados, o fato é que estabeleceram formalidades para o desligamento (como a realização de parecer prévio), que devem ser observadas e cumpridas. Nesse passo, equivoca-se a decisão embargada, ao não reconhecer a nulidade da dispensa e a reintegração no emprego, na medida em que o Sebrae/PA não cumpriu o seu Manual de Políticas e Procedimentos. A não observância de norma interna que restringe o poder da parte empregadora de romper o contrato de trabalho através da adoção de critérios e procedimentos anteriores à dispensa do empregado lhe confere o direito à reintegração.** Logo, tendo em vista a inobservância desses procedimentos quando da dispensa sem justa causa da reclamante, deve ser restabelecida a sentença que determinou a sua reintegração. **Precedentes.** Recurso de embargos conhecido e provido " (E-RR-1258-27.2016.5.08.0005, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Renato de Lacerda Paiva, DEJT 08/04/2022 - **destaques nossos**).



**PROCESSO Nº TST-IRR-872-26.2012.5.04.0012**  
**C/J PROC. Nº TST-RR-11402-39.2014.5.01.0033**

**5 - FATOS NOVOS TRAZIDOS PELA WMS SUPERMERCADOS DO BRASIL LTDA. (ATUAL GRUPO BIG)**

A WMS Supermercados do Brasil Ltda (Grupo Big), mediante os documentos de sequenciais nºs 182, 183 e 184 (respectivamente págs. 2.291-2.325, 2.327-2.336 e 2.338 dos autos eletrônicos), noticiou a superveniência de uma nova Política de Orientação para Melhoria, denominada “Política Corporativa”, com vigência de 29/06/2012 a 13/11/2014, data em que teria sido definitivamente revogada, e de mediação procedida no âmbito deste Tribunal Superior do Trabalho, que resultou na assinatura de acordo coletivo versando sobre a matéria objeto deste incidente de recursos repetitivos, bem assim juntou aos autos acordos coletivos de trabalho a ela relativos por meio das petições de sequenciais nºs 157, 159, 161, 162, 163, 164, 165, 166, 168, 170 e 172 (respectivamente págs. 2.222-2.227, 2.229-2.232, 2.234-2.237, 2.238-2.243, 2.244-2.248, 2.249-2.254, 2.255-2.260, 2.261-2.265, 2.267-2.270, 2.272-2.275 e 2.277-2.280).

Tendo em vista as informações trazidas, que indicaram a possibilidade da ocorrência de fatos ainda não registrados nos presentes autos, foi determinada, por meio do despacho de seq. 194, a intimação da WMS Supermercados do Brasil Ltda (Grupo Big), para que, no prazo de 5 dias úteis, nos termos do artigo 218, § 3º, c/c o artigo 219, ambos, do CPC de 2015, juntasse aos autos os documentos que comprovassem a vigência e o inteiro teor da nova Política de Orientação para Melhoria por ela própria noticiada e as atas de audiência das tratativas e do resultado da mediação procedida pelo Tribunal Superior do Trabalho então informadas.

Juntados os documentos pela WMS Supermercados do Brasil Ltda (Grupo Big), mediante os documentos de sequenciais 196 a 228 (págs. 2.379-2.650 dos autos eletrônicos), determinou-se a intimação da parte contrária e dos *amici curiae* para que, caso quisessem, apresentassem manifestação no prazo de 10 dias úteis. (seq. 248).

Manifestaram-se o reclamante, o SECOR - Sindicato dos Empregados no Comércio de Osasco e Região, a CONTRACS - Confederação Nacional dos Trabalhadores do Comércio e Serviços da CUT, a FECOMERCIO-RS e o Sindicato



**PROCESSO Nº TST-IRR-872-26.2012.5.04.0012**  
**C/J PROC. Nº TST-RR-11402-39.2014.5.01.0033**

Intermunicipal do Comércio Varejista de Gêneros Alimentícios do Estado do Rio Grande do Sul, mediante, respectivamente, os documentos sequenciais 251, 253, 256 e 258.

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

**"1. OBJETIVO**



**PROCESSO Nº TST-IRR-872-26.2012.5.04.0012**  
**C/J PROC. Nº TST-RR-11402-39.2014.5.01.0033**

Estabelecer diretrizes para regulamentar a aplicação da ferramenta de Orientação para Melhoria na empresa.

**2. APLICAÇÃO**

**Todos os associados das Lojas, Clubes, Centros de Distribuição e Escritórios do Walmart Brasil.**

**3. DIRETRIZES GERAIS**

Esta política revoga expressamente qualquer outra política ou procedimento anterior que disponha sobre a Orientação para Melhoria, bem como sobre qualquer regra anterior que seja conflitante com as orientações abaixo descritas.

A Política de Orientação para Melhoria é uma ferramenta gerencial adotada pelo Walmart Brasil, não se tratando de hipótese de estabilidade ou garantia de emprego. A Política de Orientação para Melhoria poderá ser utilizada, a critério da empresa, quando o retorno ou direcionamento dado ao associado não gerou o resultado esperado pelo líder ou ainda quando não houve evolução do associado frente aos problemas sinalizados.

Com esta ferramenta, objetiva-se única e exclusivamente manter e desenvolver o associado para que seja bem sucedido no desenvolvimento de suas atividades do Walmart Brasil. A Orientação para Melhoria permite, ainda, que o associado tenha a oportunidade de discutir com sua liderança sobre seu **desempenho ou conduta inadequada**.

**A aplicação da Política de Orientação para Melhoria não é obrigatória, sendo certo que a faculdade de sua aplicabilidade, será analisada caso a caso e de acordo com a liberalidade do Walmart Brasil.**

(...)

**3.3 Motivos de Orientação para Melhoria**

a. **A Política de Orientação para Melhoria deve ser utilizada por motivos de desempenho insatisfatório, quebra de procedimentos e falha de conduta** (comportamentos dos associados, não condizentes com os Princípios Básicos, regras e Políticas do Walmart Brasil, e com o Código de Ética);

b. É possível que um mesmo associados tenha mais de um processo de Orientação para Melhoria em andamento, por motivos diferentes. Havendo reincidência das Orientações, poderão ser aplicadas as fases posteriores ou até mesmo o desligamento do associado, decisão esta que ficará a cargo exclusivo da empresa."

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



**PROCESSO Nº TST-IRR-872-26.2012.5.04.0012**  
**C/J PROC. Nº TST-RR-11402-39.2014.5.01.0033**

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



**PROCESSO Nº TST-IRR-872-26.2012.5.04.0012**  
**C/J PROC. Nº TST-RR-11402-39.2014.5.01.0033**

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 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 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



**PROCESSO Nº TST-IRR-872-26.2012.5.04.0012**  
**C/J PROC. Nº TST-RR-11402-39.2014.5.01.0033**

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 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*:

“Condição puramente potestativa. Mero arbitrium , vedado. Ilícitude. Diz- se puramente potestativa a condição se, para seu implemento, bastar a



**PROCESSO Nº TST-IRR-872-26.2012.5.04.0012**  
**C/J PROC. Nº TST-RR-11402-39.2014.5.01.0033**

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

Corroborando esse entendimento acerca da natureza de condição ***puramente potestativa*** da faculdade atribuída pela empregadora à aplicação do programa por ela instituído e reforçando o dever de boa-fé objetiva, peço vênias para transcrever a doura e arguta fundamentação lançada pelo eminente Ministro Augusto César Leite de Carvalho, em seu voto convergente, 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.**

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



**PROCESSO Nº TST-IRR-872-26.2012.5.04.0012**  
**C/J PROC. Nº TST-RR-11402-39.2014.5.01.0033**

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 desprezo 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 contratual aos procedimentos previstos no



**PROCESSO Nº TST-IRR-872-26.2012.5.04.0012**  
**C/J PROC. Nº TST-RR-11402-39.2014.5.01.0033**

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.

**5.2 - MEDIAÇÃO PROCEDIDA PELA VICE-PRESIDÊNCIA DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO E ACORDOS COLETIVOS FIRMADOS**

No que diz respeito à notícia e à documentação trazida pela WMS Supermercados do Brasil Ltda (Grupo Big) após o encerramento da fase instrutória do presente Incidente acerca da superveniente mediação procedida no âmbito deste Tribunal Superior do Trabalho no decorrer de 2019 e que resultou na assinatura, em fevereiro de 2020, de acordo entre a empresa e as entidades sindicais que dela participaram versando sobre a matéria objeto deste Incidente de Recursos Repetitivos, bem assim sobre os acordos coletivos de trabalho posteriormente firmados, alega a empresa que eles afastam a necessidade de interferência do TST na temática por meio desta decisão judicial, haja vista que as partes interessadas já teriam solucionado a questão pela via negocial.



**PROCESSO Nº TST-IRR-872-26.2012.5.04.0012**  
**C/J PROC. Nº TST-RR-11402-39.2014.5.01.0033**

Ao contrário do que alega a reclamada, a mediação procedida pelo Exmo. Sr. Ministro Renato de Lacerda Paiva, na condição de Vice-Presidente do TST, nos autos do Processo TST-PMPP-9455-03.2019.5.00.0000, concluída em 05/02/2020 (seq. 217, seq. 226 e seq. 228), e que resultou na assinatura do referido acordo, bem assim os diversos acordos coletivos de trabalho posteriores firmados por alguns entes sindicais com a empregadora no âmbito de sua representação, **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 a amplitude dos efeitos da respectiva norma coletiva.**

Com efeito, observa-se da documentação veiculada pela WMS Supermercados do Brasil Ltda (Grupo Big) que a mediação procedida pela Vice-Presidência do TST, nos autos já referidos do Procedimento TST-PMPP-9455-03.2019.5.00.0000, teve como Requerente o Grupo Big Brasil S.A., e como Requeridos apenas a Federação dos Empregados no Comércio do Estado de São Paulo, o Sindicato dos Empregados no Comércio de Campinas, Paulínia e Valinhos e o Sindicato dos Empregados no Comércio de Porto Alegre, ingressando posteriormente no polo passivo a Federação dos Empregados no Comércio do Estado de São Paulo e Sindicatos Filiados, o Sindicato dos Empregados no Comércio de Porto Alegre, o Sindicato dos Empregados no Comércio de Alvorada-RS e, finalmente, o Sindicato Intermunicipal dos Empregados nas Empresas de Supermercados e Similares de Pernambuco.

Do mesmo modo, ficou explicitamente consignado na Ata de audiência relativa ao referido Procedimento de Mediação Pré-processual (seq. 228) que “o presente acordo não conta com natureza de decisão judicial, principalmente considerando que foi firmado no âmbito da presente relação pré-processual” – o que significa, evidentemente, que ele não pretendeu, em momento algum, se sobrepor ou substituir o presente Incidente de Recursos Repetitivos -, ficando ainda esclarecido que “o instrumento firmado tem natureza jurídica de acordo coletivo de trabalho, nos termos do art. 611 da CLT”.



**PROCESSO Nº TST-IRR-872-26.2012.5.04.0012**  
**C/J PROC. Nº TST-RR-11402-39.2014.5.01.0033**

Por outro lado, como informa a própria empregadora em sua petição de seq. 196, os acordos coletivos firmados ficaram restritos às seguintes localidades: Pernambuco (todas as localidades), Rio Grande do Sul (Porto Alegre, Alvorada, Canoas, Cachoeirinha, Gravataí, Nova Santa Rita, Santo Antônio da Patrulha, Osório, Tramandaí, Imbé, Xangri-lá, Torres e Capão da Canoa), São Paulo (Araras, Assis, Bauru, Campinas, Catanduva, Cotia, Diadema, Franca, Guarulhos, Itu, Jacareí, Limeira, Mogi Guaçu, Piracicaba, Presidente Prudente, Ribeirão Preto, Santo André, São Bernardo do Campo, São Caetano do Sul, São Jose do Rio Preto, São José dos Campos, Sorocaba, Franco da Rocha, São Paulo Capital, Osasco e Taboão da Serra) e Bahia (Vitória da Conquista, Lauro de Freiras, Simões Filho e Alagoinhas). O que, evidentemente, permite supor que haverá processos repetitivos que são objeto deste Incidente não alcançados pelas normas coletivas de trabalho noticiadas.

Por fim, não havendo constado na decisão de afetação deste incidente de recursos repetitivos qualquer discussão sobre o conteúdo desses novos e supervenientes acordos coletivos de trabalho, fica vedado a este Tribunal Superior decidir com força obrigatória, por meio deste incidente, a respeito de sua validade e da amplitude de seus efeitos, conforme dicção do artigo 12, parágrafo único, da Instrução Normativa nº 38 desta Corte, editada pela Resolução nº 201, de 10 de novembro de 2015, *in verbis*:

“Art. 12. O conteúdo do acórdão paradigma abrangerá a análise de todos os fundamentos da tese jurídica discutida, favoráveis ou contrários.

Parágrafo único. **É vedado ao órgão colegiado decidir, para os fins do artigo 896-C da CLT, questão não delimitada na decisão de afetação.”**

## **6. CONCLUSÃO – TESES JURÍDICAS FIRMADAS**

Em resposta à questão jurídica formulada (“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”), fixam-se, com força obrigatória (artigos 896-C da CLT, 927, inciso III, do CPC e 3º, inciso XXIII, da Instrução Normativa nº 39/2015 do TST), as teses jurídicas a seguir enunciadas:



**PROCESSO Nº TST-IRR-872-26.2012.5.04.0012**  
**C/J PROC. Nº TST-RR-11402-39.2014.5.01.0033**

“TESES JURÍDICAS FIRMADAS:

1) A Política de Orientação para Melhoria, com vigência de 16/08/2006 a 28/06/2012, instituída pela empresa por regulamento interno, é aplicável a toda e qualquer dispensa, com ou sem justa causa, e a todos os empregados, independente do nível hierárquico, inclusive os que laboram em período de experiência, e os procedimentos prévios para a sua dispensa variam a depender da causa justificadora da deflagração do respectivo Processo, tal como previsto em suas cláusulas, sendo que a prova da ocorrência do motivo determinante ensejador da ruptura contratual e do integral cumprimento dessa norma interna, em caso de controvérsia, constituem ônus da empregadora, nos termos dos artigos 818, inciso II, da CLT e 373, inciso II, do CPC.

2) Os procedimentos previstos na norma regulamentar com vigência de 16/08/2006 a 28/06/2012 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) é que poderá ser superada. Nessas situações excepcionais, 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, nos termos do item IV.10 do programa.

3) Esse programa, unilateralmente instituído pela empregadora, constitui regulamento empresarial com natureza jurídica de cláusula contratual, que adere em definitivo ao contrato de trabalho dos empregados admitidos antes ou durante o seu período de vigência, por se tratar de condição mais benéfica que se incorpora ao seu patrimônio jurídico, nos termos e para os efeitos do artigo 7º, *caput*, da CF, dos artigos 444 e 468 da CLT e da Súmula nº 51, item I, do Tribunal Superior do Trabalho e, portanto, não pode ser alterada *in pejus*, suprimida ou descumprida.

4) A inobservância dos procedimentos previstos no referido regulamento interno da empresa viola o direito fundamental do empregado ao direito adquirido (artigo 5º, inciso XXXVI, da CF), o dever de boa-fé objetiva (artigos 113 e 422 do Código Civil e 3º, inciso I, da Constituição Federal), o



**PROCESSO Nº TST-IRR-872-26.2012.5.04.0012**  
**C/J PROC. Nº TST-RR-11402-39.2014.5.01.0033**

princípio da proteção da confiança ou da confiança legítima (artigo 5º, inciso XXXVI, da Constituição Federal) e os princípios da isonomia e da não-discriminação (artigos 3º, incisos I e IV, e 5º, *caput*, da Lei Maior e 3º, parágrafo único, da CLT e Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho).

5) O descumprimento da Política de Orientação para Melhoria pela empregadora que a instituiu, ao dispensar qualquer de seus empregados sem a completa observância dos procedimentos e requisitos nela previstos, tem como efeitos a declaração de nulidade da sua dispensa e, por conseguinte, seu direito à reintegração ao serviço, na mesma função e com o pagamento dos 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 sua efetiva reintegração (artigos 7º, inciso I, da Constituição Federal e 468 da CLT e Súmula nº 77 do TST).

6) A Política Corporativa, com vigência de 29/06/2012 a 13/11/2014, instituída pela empresa por regulamento interno, não alcança os pactos laborais daqueles trabalhadores admitidos na empresa anteriormente à sua entrada em vigor, 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.

7) Esse novo programa, unilateralmente instituído pela empregadora, em 29/06/2012 também constitui regulamento empresarial com natureza jurídica de cláusula contratual, que adere em definitivo ao contrato de trabalho dos empregados admitidos durante o seu período de vigência, de 29/06/2012 a 13/11/2014, por se tratar de condição mais benéfica que se incorpora ao seu patrimônio jurídico, nos termos e para os efeitos do artigo 7º, *caput*, da CF, dos artigos 444 e 468 da CLT e da Súmula nº 51, item I, do Tribunal Superior do Trabalho e, portanto, não pode ser alterada *in pejus*, suprimida ou descumprida.

8) A facultatividade da aplicação do Programa prevista de forma expressa na referida Política Corporativa que vigorou de 29/06/2012 a 13/11/2014 para a parte dos empregados por ela alcançados por livre deliberação da empresa, sem nenhum critério prévio, claro, objetivo, fundamentado e legítimo que justifique o *discrimen*, constitui ilícita e coibida condição puramente potestativa, nos termos do artigo 122 do Código Civil, e viola os princípios da isonomia e da não-discriminação (artigos 3º, incisos I e IV, e 5º, *caput*, da Lei Maior e 3º, parágrafo único, da CLT e Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho).



**PROCESSO Nº TST-IRR-872-26.2012.5.04.0012**  
**C/J PROC. Nº TST-RR-11402-39.2014.5.01.0033**

9) O descumprimento da Política Corporativa que vigorou de 29/06/2012 a 13/11/2014 pela empregadora que a instituiu, ao dispensar qualquer de seus empregados por ela alcançados sem a completa observância dos procedimentos e requisitos nela previstos, tem como efeitos a declaração de nulidade da sua dispensa e, por conseguinte, seu direito à reintegração ao serviço, na mesma função e com o pagamento dos 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 sua efetiva reintegração (artigos 7º, inciso I, da Constituição Federal e 468 da CLT e Súmula nº 77 do TST).

10) Os acordos coletivos de trabalho firmados por alguns entes sindicais com a empregadora no âmbito de sua representação em decorrência da mediação promovida pela Vice-Presidência do Tribunal Superior do Trabalho em 05/02/2020 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.

**7 - MODULAÇÃO DE EFEITOS. DESCABIMENTO**

Nos termos do artigo 927, § 3º, do CPC, aplicável ao Processo do Trabalho (artigo 3º, inciso XXIII, da Instrução Normativa nº 39/2015 do TST), como não se está revisando ou alterando jurisprudência já pacificada pelo Tribunal Superior do Trabalho, não cabe proceder à modulação dos efeitos desta decisão.

**8 - APLICAÇÃO DO PRECEDENTE AOS RECURSOS DE REVISTA AFETADOS - SOLUÇÃO PARA OS CASOS CONCRETOS**

O Tribunal Pleno do TST, no julgamento de questão de ordem no IRR-69700-28.2008.5.04.0008, em 22 de maio de 2017, resolveu, por maioria, que o Órgão do Tribunal para o qual o julgamento do incidente foi afetado (no presente caso, esta SbDI-1), deveria “julgar os processos submetidos ao incidente de recurso repetitivo exclusivamente quanto à matéria objeto de análise e, havendo outras matérias



**PROCESSO Nº TST-IRR-872-26.2012.5.04.0012**  
**C/J PROC. Nº TST-RR-11402-39.2014.5.01.0033**

impugnadas, determinar o retorno dos recursos aos órgãos de origem para apreciar os demais temas”.

Do mesmo modo, o artigo 291, § 2º, do Regimento Interno deste Tribunal Superior do Trabalho estabelece que, “quando os recursos afetados em processos já distribuídos no âmbito deste Tribunal contiverem outras questões além daquela que é objeto da afetação, caberá ao órgão jurisdicional competente para julgamento do incidente decidir esta, após o que o processo deverá retornar ao órgão de origem para apreciação das demais matérias”.

Por seu turno, o artigo 1.037, § 7º, do CPC/2015 dispõe que, “quando os recursos requisitados na forma do inciso III do *caput* contiverem outras questões além daquela que é objeto da afetação, caberá ao tribunal decidir esta em primeiro lugar e depois as demais, em acórdão específico para cada processo”.

Em observância ao decidido pelo Tribunal Pleno do TST no referido julgamento de questão de ordem e ao disposto nos artigos 291, § 2º, do Regimento Interno do TST, 1.037, § 7º, do CPC/2015 e 13 da Instrução Normativa 38 de 2015, passa-se à aplicação do precedente aos recursos de revista afetados, destacando-se que, à exceção do processo matriz, **o outro processo afetado como representativo da controvérsia, Processo TST-RR-11402-39.2014.5.01.0033, será julgado em acórdão específico e em sessão posterior** e que eventuais temas recursais remanescentes, distintos do objeto de análise deste Incidente, deverão ser apreciados pelos órgãos originariamente competentes para o seu julgamento após o retorno dos autos de cada processo afetado à Turma.

**TST-RR-872-26.2012.5.04.0012 (PROCESSO MATRIZ)**  
**Recorrente JOSÉ ALTAMIR OLIVEIRA DE ARAÚJO**  
**Recorrido WMS SUPERMERCADOS DO BRASIL LTDA.**

Preenchidos os pressupostos extrínsecos de admissibilidade do recurso de revista, passa-se ao exame dos seus pressupostos intrínsecos.



**PROCESSO Nº TST-IRR-872-26.2012.5.04.0012  
C/J PROC. Nº TST-RR-11402-39.2014.5.01.0033**

**POLÍTICA DE ORIENTAÇÃO PARA MELHORIA. WALMART.  
REGULAMENTO INTERNO. DISPENSA. NULIDADE. LIMITES FIXADOS PELA  
EMPREGADORA. VINCULAÇÃO. DIREITO ADQUIRIDO. REINTEGRAÇÃO.**

A Oitava Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, no tema ora objeto da controvérsia, por maioria, negou provimento ao recurso ordinário do reclamante, registrando, para tanto, a seguinte fundamentação:

"1. RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE.

1.1. NULIDADE DA DESPEDIDA - REINTEGRAÇÃO AO EMPREGO

O reclamante insurge-se contra o indeferimento do pedido de nulidade da despedida e reintegração ao emprego. Alega a existência de regulamento interno, espontaneamente instituído pela reclamada, fonte formal de direito, limitador do direito potestativo de rescindir imotivadamente o contrato de trabalho de seus empregados. Entende que, uma vez instituída política de orientação para melhorias", as demissões somente podem ocorrer após aplicação do referido processo ao empregado. Defende que a demissão direta é exceção à regra e deve, por esta razão, ser motivada.

Sustenta, também, ser desnecessária a previsão expressa de reintegração em caso de não observância do programa de orientação e melhoria, por se tratar de decorrência natural da nulidade da despedida que não observou os requisitos previsto no regulamento da empresa.

Transcreve depoimentos de partes e testemunhas de outros feitos em que discutida questão análoga contra a reclamada.

Analisa-se.

Primeiramente, cumpre destacar que os trechos de depoimentos transcritos nas razões recursais não podem ser acolhidos como meio de prova, pois não houve ajuste de acolhimento deles como prova emprestada, conforme se verifica nas atas de fls. 44 e 105, e não foram sequer acostadas aos autos as atas de audiência dos referidos processos.

**O reclamante foi admitido em 27/01/1995 e dispensado sem justa causa em 28/11/2011 (termo de rescisão - fl. 64). Em 16/08/2006 a reclamada passou a adotar uma ferramenta denominada "política de orientação para melhorias" (fls. 13-21).**

**Da leitura de tal documento se extrai que a "política de orientação para melhorias" não se caracteriza como regulamento interno dispondo sobre procedimento de demissão dos empregados como pretende o reclamante, mas mera circular de implementação de ferramenta de gestão de recursos humanos, visando a adequar o empregado ao desempenho esperado pelo empregador antes da adoção de sanções disciplinares legais ou dispensa.**



**PROCESSO Nº TST-IRR-872-26.2012.5.04.0012**  
**C/J PROC. Nº TST-RR-11402-39.2014.5.01.0033**

A despeito de haver previsão final no referido regramento de que "toda e qualquer demissão deverá estar baseada na completa aplicação do processo de Orientação para Melhoria" (fl. 21), olvida-se o recorrente de que o item "I" do documento, que introduz os casos de aplicação da ferramenta, a destina ao tratamento de empregados que não atendem ao desempenho esperado após constatação de problemas, *verbis*:

I - O que é a Política de Orientação para Melhoria

A Orientação para Melhoria é uma ferramenta disponibilizada pelo Wall Mart que deve ser utilizada quando o retorno ou direcionamento do associado não gerou o resultado esperado pelo líder, ou seja, não houve alteração do desempenho ou conduta do associado frente aos problemas apontados.

Toda formalização de retorno deverá ser conduzida com a participação de um representante da Área de capital Humano da unidade (caso exista um representante da área em sua unidade).

Com esta ferramenta gerencial, objetivamos manter o Associado que tenha interesse, capacidade e desejo de ser bem sucedido e permanecer na empresa, bem como permitir que o Associado tenha uma oportunidade de discutir a sua conduta e desempenho inadequados.

O papel do líder neste processo é orientar e definir, juntamente com o Associado, as ações que devem ser tomadas (Plano de correção) visando a melhoria do desempenho e conduta (fl. 13).

Destaca-se que o item "III", tratando sobre os passos da "política de orientação para melhoria" estabelece como última etapa à aplicação de sanções legais (fl. 14) e que o item "IV", em seu subitem "10", estabelece que o processo de demissão poderá ocorrer sem a observância das diferentes fases do processo de "orientação para melhorias", desde que encaminhado junto à diretoria (fl. 14).

**Não vem aos autos provas de que a dispensa do reclamante ensejasse a adoção do referido procedimento previsto na "política de orientação para melhorias", pois inexistem indícios de que o reclamante tenha sido dispensado em razão de desempenho insatisfatório, tanto que laborou para a reclamada por mais de 16 anos, sendo os últimos 14 anos na função de chefe de setor (ficha funcional - fl. 58,v). Ainda, não há prova e sequer alegação de que a dispensa do reclamante não tenha ocorrido por decisão dá direção da empregadora como disposto na exceção do item "IV", subitem "10".**

Assim, entende-se que a ferramenta de gestão de pessoas instituída pela reclamada, não tem o alcance, pretendido pelo reclamante de limitar a possibilidade de rescisão dos contratos de trabalho. Referido programa institui critérios de avaliação e acompanhamento dos empregados, visando a



**PROCESSO Nº TST-IRR-872-26.2012.5.04.0012**  
**C/J PROC. Nº TST-RR-11402-39.2014.5.01.0033**

qualificação da gestão e o aprimoramento dos serviços, sem vinculação com a manutenção ou desligamento de empregados.

Inexiste vinculação do programa à garantia de emprego, nem previsão de reintegração ou invalidade de demissões efetivadas sem o cumprimento das etapas previstas. A ferramenta descreve apenas orientação de procedimentos, de forma uniformizada, a serem adotados pelo setor de recursos humanos antes da medida última de dispensa de empregados.

**Assim, não se verifica a alegada nulidade, pois a rescisão do contrato de trabalho, sem justa causa, prescinde de motivação ou adoção de procedimento específico, tratando-se de direito potestativo do empregador.**

Nesse sentido, cita-se precedente deste Tribunal em situação análoga contra a reclamada:

"POLÍTICA DE ORIENTAÇÃO PARA MELHORIA. DISPENSA DO EMPREGADO. A Política de Orientação para Melhoria implantada pelo reclamado não assegura garantia provisória de emprego, nem prevê reintegração ao emprego para o caso de não observância das normas previstas pelo programa. Hipótese em que há comprovação de observância das três fases existentes na Política de Orientação para Melhoria antes da dispensa do reclamante." (TRT da 4ª Região, 9a. Turma, 0001316-66.2012,5.04.0333: RO, em 02/05/2013, Desembargadora Carmen Gonzaiez - Relatora. Participaram do julgamento: Desembargador Marcai Henri dos Santos Figueiredo, Desembargador André Reverbel Fernandes)

Transcreve-se, a respeito, fundamentos do acórdão supra referido, os quais se acolhe como razões de decidir:

"De fato, o regulamento invocado pelo autor não assegura garantia provisória no emprego, nem há sanção, muito menos previsão de reintegração ao emprego, para o caso de não observância das normas-previstas pela Política de Orientação para Melhoria.

De qualquer sorte, o reclamado comprovou com os documentos das fls. 62-3 a observância, em relação ao desligamento do autor, das três fases previstas na Política de Orientação para Melhoria. Em que pese tais documentos não tenham sido firmados pelo autor, foram assinados por testemunhas, consoante previsão no regulamento, devendo ser considerados válidos para o fim a que se destinam. Produzida prova documental acerca da questão em exame, não há aqui falar em incidência dos efeitos da confissão ficta aplicada ao reclamado.



**PROCESSO Nº TST-IRR-872-26.2012.5.04.0012**  
**C/J PROC. Nº TST-RR-11402-39.2014.5.01.0033**

Entendo, ademais, que a Política de Orientação para Melhoria constitui, em verdade, um roteiro com finalidade de orientar os gestores na solução de problemas enfrentados a nível de recursos humanos, de forma a estabelecer padrões de comportamento e evitar a adoção de critérios distintos para resolução de situações análogas. Não objetiva estabelecer ou criar direitos, tampouco limitar a atuação e o exercício dos direitos potestativos típicos do empregador. Não há o que prover" (Grifo)

Por esses fundamentos, conclui-se válida a rescisão contratual sem justa causa procedida pela reclamada.

Nega-se provimento."

Por sua vez, o voto vencido foi exarado nos seguintes termos:

"O documento intitulado "Política de Orientação para Melhoria" é apresentado às fls. 13/21, cujo conceito é apresentado em sua cláusula (fl.13) e assim dispõe:

I - O que é a Política de Orientação para Melhoria

A Orientação para a Melhoria é uma ferramenta disponibilizada pelo WAL-MART que deve ser utilizada quando o retorno ou direcionamento do associado não gerou o resultado esperado pelo líder, ou seja, não houve alteração, do desempenho ou da conduta do associado frente aos problemas apresentados.

Tal formalização de retomo deverá ser conduzida com a participação de um representante da Área de Capital Humano da unidade (caso exista um representante da área em sua unidade).

Com esta ferramenta gerencial, objetivamos manter o Associado que tenha interesse, capacidade e desejo de ser bem sucedido e permanecer na empresa, bem como permitir que o Associado tenha uma oportunidade de discutir a sua conduta ou desempenho inadequados.

O papel do líder neste processo é orientar e definir, juntamente com o Associado, as ações que devem ser tomadas (Plano de Correção) visando à melhoria do desempenho ou conduta.

Quanto à extensão e aplicabilidade da norma, a regulamentação consta da cláusula II - Aplicabilidade da Política (fl. 1132):

1. Associados Part-time e Full-Time:

A Política de Orientação para Melhoria é aplicável a todos os Associados, independente do nível hierárquico, podendo ser part-time ou full-time. Também para os associados temporários, onde neste caso tem



**PROCESSO Nº TST-IRR-872-26.2012.5.04.0012**  
**C/J PROC. Nº TST-RR-11402-39.2014.5.01.0033**

como objetivo gerar um histórico da relação de trabalho ente o associado e a Wal-Mart desde um primeiro contato.

2. Associados em Período de Experiência:

Em relação aos Associados que ainda estão no período de experiência, a rescisão contratual, antes do término deste período, implica em multa por parte da empresa. Portanto a utilização da Política de Orientação para Melhoria deve se restringir apenas às 1a e 2a Fases da Política e, neste caso, a data da finalização do Processo de Orientação para a Melhoria deve coincidir com a data do término do contrato do Período de Experiência.

Obs: Nos casos de demissões ao término do período de experiência, sendo o motivo desempenho insatisfatório, obrigatoriamente deverá existir os processos de orientações que justifiquem a causa do desligamento.

Ainda, segundo cláusula III (fls.13/14), o programa é composto por três fases, de 6 meses cada uma, e a decisão para a dispensa por justa causa somente pode ser aplicada após o funcionário passar pela terceira fase.

No que pertine à concretização da despedida sem justa, embora a reclamada utilize impropriamente o termo demissão, resta essa disciplinada na cláusula XI (fl.21):

XI. Demissões

**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 aprovação da presidência.**

**Para casos em que a demissão foi baseada em uma investigação, devemos ter anexado ao processo de demissão o relatório de investigação realizado por Loss Prevention, encaminhado para o CH do Escritório de Porto Alegre e Departamento Jurídico.**

**Os casos de demissão por justa causa somente devem acontecer após análise e aprovação do Departamento Jurídico em conjunto com o CH do Escritório Porto Alegre, conforme procedimentos da companhia.**

**A política prevê, de forma expressa, a possibilidade de despedida imotivada do empregado sem a passagem pela Política de Orientação para Melhoria. Nesse sentido o item 10 da cláusula IV (fl. 19):**

**10. Exceção a Política:**

**Qualquer processo de demissão, por exceção, em que se justifique o desligamento de um associado, sem a observância, das diferentes fases do processo de Política de Orientação para Melhoria, 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.**

O contrato de trabalho, como todo negócio jurídico, não é instantâneo. O contrato é um processo (COUTO E SILVA, Clóvis Veríssimo. A obrigação



**PROCESSO Nº TST-IRR-872-26.2012.5.04.0012**  
**C/J PROC. Nº TST-RR-11402-39.2014.5.01.0033**

como processo. São Paulo: José Bushatsky, 1976). E como tal, sua execução não se dá mediante atuação única é isolada no tempo, mas através de uma sucessão de atos que antecedem a formalização do ajuste de vontade (deveres pré-contratuais), desenvolvem-se no curso da relação contratual (deveres contratuais) e sucedem a sua extinção (deveres pós-contratuais).

Em todas essas fases do processo obrigacional as partes devem observar os deveres de eticidade que permeiam e permitem o convívio social civilizado. "A boa-fé consiste em uma atitude que propicie o cumprimento efetivo do contrato, e impregna o modo de executar as suas próprias prestações. Acompanhará todo o cumprimento do contrato, podendo, inclusive, perdurar após o seu término." (ARAÚJO, Francisco Rossal: A boa-fé no contrato de emprego. São Paulo: LTr, 1996, p. 236). O agir com probidade não constitui uma faculdade das partes que celebram um contrato, ou de um dever unicamente imposto pela ética e pela moral, alheios ao mundo jurídico. Trata-se de dever imposto pelo art. 422 do Código Civil:

Os contratantes são obrigados a guardar, assim na conclusão do contrato, como em sua execução, os princípios de probidade e boa-fé.

No contrato de trabalho não é diferente (CATHARINÓ, José Martins. Compêndio de direito do trabalho, v. 2. 3: ed. São Paulo: Saraiva, 1982, p. 12). Não se pode considerar juridicamente aceitável que empregado e empregador relacionem-se sem observar a já citada eticidade civilizatória. Na sociedade massificada, como a atual, esse dever de lealdade recíproco é ainda mais acentuado, na medida em que a falta dele implicaria a instalação da barbárie em uma das mais presentes relações sociais da sociedade de produção e consumo, que é a relação de trabalho. Por isso, "a obrigação de trabalhar, e também as de dar trabalho e contraprestá-lo, expandem-se até alcançarem aquelas obrigações que impõe a boa-fé" (ARAÚJO, Francisco Rossal. A boa fé no contrato de emprego. São Paulo: LTr, 1996, p.237).

A obrigação de que as partes se comportem eticamente na relação contratual gera, em, ambas, expectativa e confiança. Isto é, contratante e contratado esperam que a outra parte atue com ética. E confiam que assim seja. Sob esse aspecto, vê-se "a confiança como um pressuposto da convivência social" (MARTINS-COSTA, Judith. O adimplemento e o inadimplemento das obrigações no novo código civil e o seu sentido ético e solidarista. In: NETO, Domingos Franciulli; MENDES, Gilmar Ferreira; MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva, (coord.) O novo código civil - Estudos em homenagem ao professor Miguel Reale: São Paulo: LTr, 2003, p. 333).

Observe-se, por fim, que a aplicação subsidiária do art. 422 do Código Civil ao Direito do Trabalho encontra amparo no parágrafo único do art. 8º da CLT, pois não se pode considerar que a boa-fé objetiva seja incompatível com os princípios fundamentais do Direito do Trabalho. Ao contrário, desde que se consagre que a dignidade da pessoa humana é fundamento da República (art.



**PROCESSO Nº TST-IRR-872-26.2012.5.04.0012**  
**C/J PROC. Nº TST-RR-11402-39.2014.5.01.0033**

1º, III, da Constituição de 1988), é mais do que justo entender que os sujeitos da relação de trabalho (tanto o empregado como o empregador) precisam ser tratados, um pelo o outro, com observância da dignidade que a Constituição lhes reconhece.

A análise sistemática das transcrições da Política de Orientação para Melhoria deixa evidente que o procedimento interno adotado pela ré tem por objetivo manter o emprego de seus colaboradores, dentre estes a autora, e para a qual não foram observadas as determinações nele contidas. Assim, ao instituir a Política de Orientação para Melhoria, que estabelece critérios para a dispensa, mesmo sem justa causa, o réu limitou seu poder de resilição contratual, podendo dispensar imotivadamente seus empregados somente após cumprir as etapas do programa. Trata-se de vantagem que aderiu ao contrato de trabalho do autor, conforme orienta a Súmula 51, item I, do TST:

(SÚMULA Nº51. NORMA REGULAMENTAR. VANTAGENS E OPÇÃO PELO NOVO REGULAMENTO. ART 468 DA CLT (incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 163 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.\_04.2005. I - As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento. (ex-Súmula nº 51-RA 41/1973. DJ 14.06.1973).

Aplicável, por analogia, o entendimento exposto na Súmula 77 do TST:

Nula é a punição de empregado se não procedida de inquérito ou sindicância internos a que se obrigou a empresa por norma regulamentar.

Destaca-se que a questão envolvendo a mesma empresa reclamada já analisada pelo TST, no processo nº TRT-PR 19069-2007-016-09-00-8 (RO 746/2009), publicado em 14-08-2009, em que foi relatora a Exma. Juíza Morgana de Almeida Richa, cujos fundamentos se transcreve:

"A "Política de Orientação para Melhoria" (fls, 43/53), documento reconhecido pelo Réu, trata-se de norma interna instituída pelo empregador, cujo objetivo é "manter o Associado que tenha interesse, capacidade e desejo de ser bem sucedido e permanecer na empresa; bem como, permitir que o Associado tenha uma oportunidade de discutir o seu desempenho ou conduta inadequados", cabendo ao líder "orientar e definir, juntamente com o Associado, as ações que devem ser tomadas (Plano de Correção) visando à melhoria do desempenho ou conduta" (fl. 43 - destaquei).

Prevê essa norma interna a observância a três fases que consistem em: a) primeira fase: discussão verbal dos problemas apontados, sendo que a reincidência do "problema detectado" determina o início da próxima fase; b) segunda fase: quando a



**PROCESSO Nº TST-IRR-872-26.2012.5.04.0012**  
**C/J PROC. Nº TST-RR-11402-39.2014.5.01.0033**

primeira fase não atingiu os resultados esperados, faz-se formalização por escrito de todos os detalhes discutidos e passos a serem adotados para melhoria, cuja reincidência pelo prazo de seis meses determina o Início da terceira fase; c) terceira fase: é a última oportunidade para o associado rever seu desempenho e conduta, antes de se decidir pela dispensa imotivada ou pelo início das sanções legais, que poderá ocorrer em caso de reincidência no prazo de seis meses.

Estabelece, também, como exceção à política, o seguinte regramento: "em qualquer processo de demissão, por exceção, em que se justifique o desligamento de um associado, sem a observância das diferentes fases do processo de Orientação para Melhoria, 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" (item 4, letra "i" - fl. 50).

Por sua vez, para fins de demissão, prevê o referenciado regramento: "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 (item 12-fl. 52).

Inequívoco configurar o programa implementado uma ferramenta gerencial disponibilizada pelo empregador, destinada a todos os associados, independente do seu nível hierárquico; o que de toda forma propicia ao empregado o direito de se submeter ao referido processo de orientação e aprimoramento, restando, entretanto, no caso dos autos, evidenciado pela confissão da preposta, que houve o início de orientação em relação ao Autor, submetido ao programa, desconhecendo o motivo pelo qual houve a dispensa antes que tenha completado o prazo de seis meses. Portanto, de acordo com a norma interna estatuída pelo empregador, a dispensa imotivada do empregado sujeita-se à observância ao programa por ele instituído, no que respeita aos procedimentos e fases, sendo flagrante a sua violação na hipótese. Vale destacar que o Reclamado não comprovou (ou sequer alegou) que o Reclamante tenha se enquadrado nas exceções a que faz alusão a cláusula 4 - item "I" do programa. (fl. 50). Da mesma forma, não logrou comprovar que tenha praticado alguma "conduta inadequada", como faz menção na defesa.



**PROCESSO Nº TST-IRR-872-26.2012.5.04.0012**  
**C/J PROC. Nº TST-RR-11402-39.2014.5.01.0033**

Importante nesse aspecto registrar que ao contrário da tese aduzida em recurso, as condutas inadequadas são expressamente previstas como hipótese indicada, à política procedimental da Ré, sem que se possa concluir, desse modo, pela autorização da dispensa sem justa causa.

Na esteira do ora exposto e conforme entendimento prevalecente nesta E. Turma, as normas internas emitidas pelo empregador que restringem seu poder de rescisão contratual, ao estabelecer critérios para a dispensa de seus empregados, respaldam a pretensão de reintegração. Isso porque, com a instituição da "Orientação para Melhoria" (fls. 42/53), que prevê procedimento próprio para a despedida (mesmo sem justa causa), a Reclamada limitou o seu direito de despedir, cuja vantagem aderiu ao contrato de trabalho do Reclamante por força da Súmula nº 51, item I, do. C. TST: "NORMA REGULAMENTAR. VANTAGENS E OPÇÃO PELO NOVO REGULAMENTO. ART 468 DA CLT. J- As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento."

Portanto, a norma interna invocada garante o direito à ruptura contratual, mesmo sem justa causa, desde que por meio de procedimento próprio previsto no item 3 da "Política de Orientação para Melhoria". Como no caso dos autos o Autor foi dispensado sem ter assegurado esse direito, em desconformidade com a exigência na norma interna citada, é nula a dispensa devendo o Autor ser reintegrado no emprego.

Diante desse contexto, reconheço a nulidade da dispensa e determino a reintegração do Reclamante no emprego, nas mesmas condições anteriores ao seu desligamento, com o pagamento de todos os salários (com reajustes- legais, espontâneos e normativos), direitos e vantagens (inclusive 13º salário), vencidos e vincendos, desde a despedida e até a efetiva reintegração, como se trabalhando estivesse. O período de afastamento, conforme entendimento prevalecente nesta E. Turma, deverá ser computado para fins de férias, que deverão ser usufruídas na época oportuna, nos termos da lei.

Indevidas, horas extras, inclusive as intervalares e, também, adicional noturno, porque dependem do efetivo labor nessas circunstâncias. No que tange aos prêmios/gratificações, a leitura da peça inicial não permite concluir pela existência de situação fática apta a demonstrar o direito no período.



**PROCESSO Nº TST-IRR-872-26.2012.5.04.0012**  
**C/J PROC. Nº TST-RR-11402-39.2014.5.01.0033**

Deverão ser abatidas as verbas pagas no termo de fl. 88 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 obreira, como postulado (item "i", fl.15).

Em face da reintegração, fica prejudicada a condenação imposta na sentença, bem assim o recurso do Reclamado, no que versa sobre a matéria.

Reformo, nesses termos."

Encontram-se, ainda, na própria jurisprudência do TST, outros julgados que também reconhecem a impossibilidade de dispensa sem a observância da Política de Orientação para Melhoria instituída pelo reclamado:

NORMA INTERNA PARA DISPENSA. DESCUMPRIMENTO. REINTEGRAÇÃO. De acordo com o narrado pela egrégia Corte Regional, a "Política de Orientação para Melhoria", criada pela empresa previa explicitamente todo um procedimento prévio à possibilidade de demissão que, no caso concreto, não foi observado. Neste caso, ao contrário do alegado, a reintegração é consequência lógica da nulidade da despedida em desrespeito à própria norma interna e ao procedimento demissional fixados pelo empregador. De qualquer sorte, não é possível divisar nenhuma das violações legais e constitucional apontadas. O apelo não se viabiliza por afronta direta ao artigo 5º, II, da Constituição Federal visto que o princípio da legalidade nele insculpido mostra-se como norma geral do ordenamento jurídico pátrio, sendo necessária a análise da ocorrência de violação de norma infraconstitucional para que se reconheça, somente de maneira indireta ou reflexa, afronta ao seu texto. Já os artigos 114 e 884 do CC, que tratam, respectivamente da interpretação do negócio jurídico tido por benéfico e do enriquecimento sem justa causa, carecem do indispensável prequestionamento, visto que tais matérias sequer restaram analisadas pelo acórdão regional. Óbice da Súmula nº 297. Ao aresto transcrito aplica-se o teor da Súmula nº 296. Recurso de revista não conhecido. questão. Precedentes da SBDI-1 desta Corte. Recurso de revista conhecido e provido. (RR - 2677100-32.2009.5:09.0009, Relator Ministro: Guilherme Augusto Caputo Bastos, Data de Julgamento: 20/11/2012, 5ª Turma, Data de Publicação: 23/11/2012)



**PROCESSO Nº TST-IRR-872-26.2012.5.04.0012**  
**C/J PROC. Nº TST-RR-11402-39.2014.5.01.0033**

REINTEGRAÇÃO. NORMA INTERNA. A possibilidade de despedida sem justa causa faz parte do poder diretivo do empregador. Entretanto, tal poder diretivo pode ser limitado, pelo próprio empregador, ao firmar normas internas aplicáveis aos seus empregados. A narrativa regional, ao contrário do alegado pela Reclamada, revela que a Política de Orientação para Melhoria previa explicitamente todo um procedimento prévio à possibilidade de dispensa que, no caso concreto, não foi observado pela Reclamada em relação ao Reclamante. Recurso de Revista não conhecido. (RR - 3154100-23:2007.5.09.0006, Relator Juiz Convocado: Sebastião Geraldo de Oliveira, Data de Julgamento 06/09/2011, 8ª Turma, Data de Publicação: 09/09/2011)

Por essas considerações, tem-se que a despedida havida é nula.

Contudo, inviável reintegrar à autora ao emprego, porquanto já exaurido o período previsto para aplicação do Processo de Orientação e Melhoria, que é de 18 meses (3 fases de 6 meses cada), conforme cláusula III, itens 1, 2 e 3 (fls. 13/14), lapso no qual o reclamante teria garantia ao emprego.

Ressalta-se que o reclamante foi despedido em 28/12/2011 e, caso fosse, nesta data, incluído no processo de orientação e melhoria, concluiria a terceira fase em 28/12/2013, data final da garantia de emprego do reclamante. Considerando o pouco tempo restante em relação à garantia de emprego (cerca de um mês), entende-se indevida a reintegração e faz jus, no entanto, ao pagamento dos salários, férias com 1/3, gratificações natalinas, quinquênios e FGTS do período que deveria se submeter ao Processo de Orientação e Melhoria, a teor do entendimento exposto na Súmula 396 do TST:

ESTABILIDADE PROVISÓRIA. PEDIDO DE REINTEGRAÇÃO. CONCESSÃO DO SALÁRIO RELATIVO AO PERÍODO DE ESTABILIDADE JÁ EXAURIDO. INEXISTÊNCIA DE JULGAMENTO "EXTRA PETITA" (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 106 e 116 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005.

I - 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. (ex-OJ nº 116 da SBDI-1 - inserida em 01.10.1997).

II - Não há nulidade por julgamento "extra petita" da decisão que deferir salário quando o pedido for de reintegração, dados os termos do art. 496 da CLT. (ex-OJ nº 106 da SBDI-1 - inserida em 20.11.1997).



**PROCESSO Nº TST-IRR-872-26.2012.5.04.0012**  
**C/J PROC. Nº TST-RR-11402-39.2014.5.01.0033**

Dá-se provimento parcial ao recurso do reclamante para reconhecer nulidade da despedida e condenar a reclamada ao pagamento de indenização correspondente aos salários e demais vantagens decorrentes do período pelo qual havida garantia ao emprego - de 28/12/2011, a 28/06/2013 (salários, férias com 1/3, gratificações natalinas e FGTS, considerando os reajustes concedidos aos empregados)."

O reclamante, então, interpôs recurso de revista (seq. 1, págs. 395-459), aduzindo que o regulamento interno é expresso acerca da sua aplicação a todos os empregados, sem exceção, e que toda e qualquer despedida deverá observar os seus ditames. Defende que, segundo o normativo da empresa, apenas em hipóteses de exceção é que a reclamada poderia ignorar o procedimento por ela próprio instituído, o que não foi sequer alegado no caso dos autos. Afirma, ainda, ser incontroverso nos autos que o recorrente não passou pelo completo processo de orientação para melhoria, o que já torna nula a sua despedida, e, além disso, "quando de sua despedida, contava com mais de 16 (dezesesseis) anos no emprego, requisito este que impõe, além da passagem pelas três fases do programa, a autorização da presidência (segunda parte do item XI), do que não há qualquer elemento - sequer alegação - nos autos" (seq. 1, pág. 423).

Alega também o recorrente que a norma interna em comento é, evidentemente, benéfica aos empregados, pois limita o direito potestativo do empregador de rescindir o contrato sem justo motivo, o que vai ao encontro da Convenção nº 158 da OIT, aderindo ao seu contrato de trabalho, nos moldes da Súmula nº 51 do TST. Sustenta que a reclamada nunca esteve obrigada a instituir a regra que ora se pretende ver cumprida, mas no momento que a fez, está obrigada a respeitá-la, conforme Súmula nº 77 do TST, que reputa contrariada. Invoca, por fim, divergência jurisprudencial com julgados do TRT da 9ª Região bem como pretende seja declarada a nulidade da rescisão contratual e, por consequência, seja determinada a reintegração do recorrente ao emprego, com o pagamento dos salários e demais vantagens desde a ilegal despedida até a data da efetiva reintegração.

O apelo foi admitido pelo despacho de págs. 593 e 594, seq. 1.

Contrarrazões foram oferecidas pela reclamada às págs. 601-605, seq. 1, nas quais alega que "a norma interna da empresa não condiciona as rescisões dos contratos de trabalho dos empregados da ré, sendo que um empregado



**PROCESSO Nº TST-IRR-872-26.2012.5.04.0012**  
**C/J PROC. Nº TST-RR-11402-39.2014.5.01.0033**

despedido não necessariamente terá de ser submetido à ‘Política de Orientação para Melhoria’”. Defende, ainda, que referida Política empresarial estabelece diretrizes básicas a serem observadas antes de um empregado ser efetivamente despedido, não se tratando de uma norma rígida, cuja inobservância implique a nulidade da despedida ou uma indenização, mesmo porque a norma “não contém em seu bojo tal previsão, tampouco, dispõe sobre a possibilidade de reintegração do empregado”.

Acrescenta que a Política de Orientação para Melhoria “tem como escopo apenas estabelecer um padrão de ação em relação aos casos em que o empregado não exerce suas atividades de forma satisfatória. Jamais tal diretriz poderá servir como motivo para uma indenização para o empregado que não passou por todas as fases do programa”. Sustenta, ainda, que o referido Programa 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. Aduz que a norma empresarial não prevê hipótese de reintegração no emprego, pelo que o acórdão regional e a sentença estão em sintonia com o que preceitua o artigo 5º, inciso II, da Constituição Federal.

Verifica-se que a tese que prevaleceu no acórdão recorrido foi a de que o Programa intitulado Política de Orientação para Melhoria constitui simples ferramenta de gestão de pessoas sem o alcance pretendido pelo reclamante de limitar a possibilidade de rescisão unilateral dos contratos de trabalho pela empregadora, pois se cingiria a instituir critérios de avaliação e acompanhamento dos empregados, visando a qualificação da gestão e o aprimoramento dos serviços, sem vinculação com a manutenção ou desligamento de empregados. Entendeu, assim, que “não se verifica a alegada nulidade, pois a rescisão do contrato de trabalho, sem justa causa, prescinde de motivação ou adoção de procedimento específico, tratando-se de direito potestativo do empregador”.

Acrescentou, ainda, que “Não vêm aos autos provas de que a dispensa do reclamante ensejasse a adoção do referido procedimento previsto na ‘política de orientação para melhorias’, pois inexistem indícios de que o reclamante tenha sido dispensado em razão de desempenho insatisfatório, tanto que laborou para a reclamada por mais de 16 anos, sendo os últimos 14 anos na função de chefe de setor (ficha funcional - fl. 58,v). Ainda, não há prova e sequer alegação de que a dispensa do



**PROCESSO Nº TST-IRR-872-26.2012.5.04.0012**  
**C/J PROC. Nº TST-RR-11402-39.2014.5.01.0033**

reclamante não tenha ocorrido por decisão da direção da empregadora como disposto na exceção do item 'IV', subitem '10'.

Percebe-se que o Tribunal Regional, ao adotar a tese de que a Política de Orientação para Melhoria não instituiu procedimentos específicos e obrigatórios a serem observados para a deflagração das dispensas de seus empregados, prescindindo, portanto, as rescisões contratuais da observância de tais procedimentos, contrariou o precedente de observância obrigatória, ora firmado neste julgamento de incidente de recursos repetitivos (IRR-872-26.2012.5.04.0012).

Encontra-se igualmente na contramão da tese firmada neste precedente obrigatório o entendimento sufragado pelo Colegiado de origem de que competia ao reclamante o ônus de provar a causa justificadora de sua dispensa bem como a inexistência de decisão unilateral no sentido de sua dispensa imediata (isto é, sem a observância das três etapas a serem em princípio observadas antes de sua dispensa) por parte da direção da empregadora a que alude a exceção do "item IV.10" do referido Programa, pois tais ônus competem exclusiva e indiscutivelmente à empregadora, por serem relativos a fatos impeditivos, modificativos ou extintivos do direito nesta ação pleiteados pelo autor (CLT, artigo 818, II e CPC, artigo 373, II).

Além disso, contando o reclamante com mais de 16 anos no emprego, impunha-se, além da passagem pelas fases do programa, a autorização da presidência para a dispensa, conforme item XI da referida norma interna, cujo ônus da prova de sua existência também é da empregadora e do qual ela não se desincumbiu.

Sublinha-se, por oportuno, que a eventual aplicabilidade e validade de acordo coletivo de trabalho firmado entre o ente sindical representativo da categoria do reclamante e sua ex-empregadora não foi objeto de prequestionamento pelo Tribunal Regional, cumprindo registrar que, tratando-se de recurso de natureza extraordinária, o conhecimento da matéria está jungido ao preenchimento dos requisitos extrínsecos e intrínsecos de admissibilidade da revista.

Do exposto, conheço do recurso de revista por contrariedade à Súmula nº 51, item I, do TST e, no mérito, dou-lhe provimento para declarar a nulidade da dispensa do reclamante ocorrida em 28/12/2011 e, por conseguinte, condenar a reclamada a promover, logo após o trânsito em julgado da presente decisão, a sua reintegração ao emprego nas mesmas condições anteriores ao seu desligamento bem



**PROCESSO Nº TST-IRR-872-26.2012.5.04.0012**  
**C/J PROC. Nº TST-RR-11402-39.2014.5.01.0033**

como a pagar-lhe o valor que resultar apurado em liquidação correspondente a todos os salários (com reajustes legais, espontâneos e normativos), direitos e vantagens (inclusive 13º salário) e com observância do artigo 471 da CLT, vencidos e vincendos, a ele devidos desde a data de sua dispensa até a data de seu retorno ao emprego. Determina-se, ainda, o recolhimento das contribuições fiscais e previdenciárias, nos termos da Súmula nº 368 do TST, e a incidência de juros e correção monetária na forma da lei.

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.

Considerando que os honorários assistenciais de que cuidam a Lei nº 5.584/70 e a Súmula nº 219, item I, do TST não foram deferidos tão somente em razão da ausência de sucumbência e tratando-se de ação ajuizada antes da vigência da Lei nº 13.467/2017, o corolário lógico deste provimento é a condenação da demandada também ao seu pagamento no importe de 15% (quinze por cento) sobre o valor integral da condenação que resultar apurado em liquidação, sem a dedução dos descontos fiscais e previdenciários, tendo em vista a existência de declaração de miserabilidade jurídica firmada pelo autor e de credencial outorgada ao seu procurador pelo sindicato da sua categoria, conforme precedente obrigatório desta Corte firmado no Incidente de Recursos Repetitivos nº TST-IRR-341-06.2013.5.04.0011, também de minha Relatoria, julgado pelo Pleno deste Tribunal na sessão realizada em 23/08/2021 e publicada no DEJT de 01/10/2021.

Custas em reversão, no importe de R\$ 600,00 (seiscentos) reais, a cargo da reclamada, calculadas sobre o valor provisoriamente atribuído à condenação de 30.000,00 (trinta mil reais).

Não há temas remanescentes a serem apreciados pelo Órgão originariamente competente para o julgamento do recurso, descabendo, portanto, o retorno dos autos à Sétima Turma deste Tribunal Superior.



**PROCESSO Nº TST-IRR-872-26.2012.5.04.0012**  
**C/J PROC. Nº TST-RR-11402-39.2014.5.01.0033**

**ISTO POSTO**

**ACORDAM** os Ministros da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho, I - por maioria, aprovar as seguintes teses jurídicas: "1) A Política de Orientação para Melhoria, com vigência de 16/08/2006 a 28/06/2012, instituída pela empresa por regulamento interno, é aplicável a toda e qualquer dispensa, com ou sem justa causa, e a todos os empregados, independente do nível hierárquico, inclusive os que laboram em período de experiência, e os procedimentos prévios para a sua dispensa variam a depender da causa justificadora da deflagração do respectivo Processo, tal como previsto em suas cláusulas, sendo que a prova da ocorrência do motivo determinante ensejador da ruptura contratual e do integral cumprimento dessa norma interna, em caso de controvérsia, constituem ônus da empregadora, nos termos dos artigos 818, inciso II, da CLT e 373, inciso II, do CPC; 2) Os procedimentos previstos na norma regulamentar com vigência de 16/08/2006 a 28/06/2012 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) é que poderá ser superada. Nessas situações excepcionais, 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, nos termos do item IV.10 do programa.; 3) Esse programa, unilateralmente instituído pela empregadora, constitui regulamento empresarial com natureza jurídica de cláusula contratual, que adere em definitivo ao contrato de trabalho dos empregados admitidos antes ou durante o seu período de vigência, por se tratar de condição mais benéfica que se incorpora ao seu patrimônio jurídico, nos termos e para os efeitos do artigo 7º, *caput*, da CF, dos artigos 444 e 468 da CLT e da Súmula nº 51, item I, do Tribunal Superior do Trabalho e, portanto, não pode ser alterada *in pejus*, suprimida ou descumprida; 4) A inobservância dos procedimentos previstos no referido regulamento



**PROCESSO Nº TST-IRR-872-26.2012.5.04.0012**  
**C/J PROC. Nº TST-RR-11402-39.2014.5.01.0033**

interno da empresa viola o direito fundamental do empregado ao direito adquirido (artigo 5º, inciso XXXVI, da CF), o dever de boa-fé objetiva (artigos 113 e 422 do Código Civil e 3º, inciso I, da Constituição Federal), o princípio da proteção da confiança ou da confiança legítima (artigo 5º, inciso XXXVI, da Constituição Federal) e os princípios da isonomia e da não-discriminação (artigos 3º, incisos I e IV, e 5º, *caput*, da Lei Maior e 3º, parágrafo único, da CLT e Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho); 5) O descumprimento da Política de Orientação para Melhoria pela empregadora que a instituiu, ao dispensar qualquer de seus empregados sem a completa observância dos procedimentos e requisitos nela previstos, tem como efeitos a declaração de nulidade da sua dispensa e, por conseguinte, seu direito à reintegração ao serviço, na mesma função e com o pagamento dos 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 sua efetiva reintegração (artigos 7º, inciso I, da Constituição Federal e 468 da CLT e Súmula nº 77 do TST); 6) A Política Corporativa, com vigência de 29/06/2012 a 13/11/2014, instituída pela empresa por novo regulamento interno, não alcança os pactos laborais daqueles trabalhadores admitidos na empresa anteriormente à sua entrada em vigor, 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; 7) Esse novo programa, unilateralmente instituído pela empregadora em 29/06/2012, também constitui regulamento empresarial com natureza jurídica de cláusula contratual, que adere em definitivo ao contrato de trabalho dos empregados admitidos durante o seu período de vigência, de 29/06/2012 a 13/11/2014, por se tratar de condição mais benéfica que se incorpora ao seu patrimônio jurídico, nos termos e para os efeitos do artigo 7º, *caput*, da CF, dos artigos 444 e 468 da CLT e da Súmula nº 51, item I, do Tribunal Superior do Trabalho e, portanto, não pode ser alterada *in pejus*, suprimida ou descumprida; 8) A facultatividade da aplicação do Programa prevista de forma expressa na referida Política Corporativa que vigorou de 29/06/2012 a 13/11/2014 para a parte dos empregados por ela alcançados por livre deliberação da empresa, sem nenhum critério prévio, claro, objetivo, fundamentado e legítimo que justifique o *discrimen*, constitui ilícita e coibida condição puramente potestativa, nos termos do artigo 122 do Código Civil, e viola os princípios da isonomia e da não-discriminação (artigos 3º, incisos



**PROCESSO Nº TST-IRR-872-26.2012.5.04.0012**  
**C/J PROC. Nº TST-RR-11402-39.2014.5.01.0033**

I e IV, e 5º, *caput*, da Lei Maior e 3º, parágrafo único, da CLT e Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho); 9) O descumprimento da Política Corporativa que vigorou de 29/06/2012 a 13/11/2014 pela empregadora que a instituiu, ao dispensar qualquer de seus empregados por ela alcançados sem a completa observância dos procedimentos e requisitos nela previstos, tem como efeitos a declaração de nulidade da sua dispensa e, por conseguinte, seu direito à reintegração ao serviço, na mesma função e com o pagamento dos 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 sua efetiva reintegração (artigos 7º, inciso I, da Constituição Federal e 468 da CLT e Súmula nº 77 do TST); 10) Os acordos coletivos de trabalho firmados por alguns entes sindicais com a empregadora no âmbito de sua representação em decorrência da mediação promovida pela Vice-Presidência do Tribunal Superior do Trabalho em 05/02/2020 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.". Vencidos os Exmos. Ministros Breno Medeiros, Emmanoel Pereira, Alexandre Luiz Ramos, Aloysio Corrêa da Veiga, Guilherme Augusto Caputo Bastos e a Exma. Ministra Dora Maria da Costa; II – por maioria, não modular os efeitos desta decisão, vencidos os Exmos. Ministros Aloysio Corrêa da Veiga, Guilherme Augusto Caputo Bastos, Alexandre Luiz Ramos e a Exma. Ministra Dora Maria da Costa; III – por unanimidade, conhecer do recurso de revista, interposto nos autos do Processo nº TST-RR-872-26.2012.5.04.0012, por contrariedade à Súmula nº 51, item I, do TST e, no mérito, dar-lhe provimento para, aplicando desde logo as teses decididas, nesta mesma sessão de julgamento, no IRR-872-26.2012.5.04.0012, declarar a nulidade da dispensa do reclamante ocorrida em 28/12/2011 e, por conseguinte, condenar a reclamada a promover, logo após o trânsito em julgado da presente decisão, a sua reintegração ao emprego nas mesmas condições anteriores ao seu desligamento bem como a pagar-lhe o valor que resultar apurado em liquidação correspondente a todos os salários (com reajustes legais, espontâneos e normativos), direitos e vantagens (inclusive 13º salário) e com observância do artigo 471



**PROCESSO Nº TST-IRR-872-26.2012.5.04.0012**  
**C/J PROC. Nº TST-RR-11402-39.2014.5.01.0033**

da CLT, vencidos e vincendos, a ele devidos desde a data de sua dispensa até a data de seu retorno ao emprego. 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. Determina-se, ainda, o recolhimento das contribuições fiscais e previdenciárias, nos termos da súmula nº 368 do TST, a incidência de juros e correção monetária na forma da lei e o pagamento dos honorários assistenciais previstos na Lei nº 5.584/70 e na Súmula nº 219, item I, do TST, conforme precedente obrigatório desta Corte firmado no Incidente de Recursos Repetitivos nº TST-IRR-341-06.2013.5.04.0011, também de minha Relatoria, julgado pelo Pleno deste Tribunal na sessão realizada em 23/08/2021 e publicada no DEJT de 01/10/2021, no importe de 15% (quinze por cento) sobre o valor integral da condenação que resultar apurado em liquidação, sem a dedução dos descontos fiscais e previdenciários. Custas em reversão, no importe de R\$ 600,00 (seiscentos) reais, a cargo da reclamada, calculadas sobre o valor provisoriamente atribuído à condenação de 30.000,00 (trinta mil reais); não havendo, no presente processo matriz, temas remanescentes a serem apreciados pelo Órgão originariamente competente para o julgamento do recurso, descabe o retorno dos autos à Sétima Turma deste Tribunal Superior; IV - determinar o desapensamento do recurso de revista RR-11402-39.2014.5.01.0033 admitido como representativo da controvérsia e a sua disponibilização ao Ministro Relator do presente incidente para que seja julgado mediante acórdão específico para cada processo (artigos 291, § 2º, do Regimento Interno do TST, 1.037, § 7º, do CPC/2015 e 13 da Instrução Normativa 38 de 2015), ; V - determinar, após a publicação do acórdão, a comunicação desta decisão à Presidência deste Tribunal, aos eminentes Ministros que o integram e aos Desembargadores Presidentes dos Tribunais Regionais do Trabalho, para os procedimentos previstos nos artigos 896-C, § 11, da CLT e 1.039 e 1.040 do CPC/2015.

Brasília, 25 de agosto de 2022.

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



**PROCESSO Nº TST-IRR-872-26.2012.5.04.0012**  
**C/J PROC. Nº TST-RR-11402-39.2014.5.01.0033**

**JOSÉ ROBERTO FREIRE PIMENTA**  
Ministro Relator

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico <http://www.tst.jus.br/validador> sob código 1004D09E47BB8A2230.