



PROCESSO Nº TST-ED-IRR - 872-26.2012.5.04.0012

Recorrente: **WMS SUPERMERCADOS DO BRASIL LTDA.**
Advogado: Dr. Osmar Mendes Paixão Côrtes
Advogado: Dr. Caio Luiz Almeida Vieira de Mello
Recorrido: **SUBSEÇÃO I ESPECIALIZADA EM DISSÍDIOS INDIVIDUAIS DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO**
Recorrido: **7ª TURMA DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO**
Recorrido: **JOSÉ ALTAMIR OLIVEIRA DE ARAÚJO**
Advogado: Dr. Otávio Franklin de Menezes Chaves
Advogado: Dr. Marcelo Kroeff
Advogado: Dr. José Eymard Loguércio
Recorrido: **CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DA CUT - CONTRACS**
Advogado: Dr. Vinícius Augustus Fernandes Rosa Cascone
Recorrido: **SINDICATO INTERMUNICIPAL DO COMERCIO VAREJISTA DE GENEROS ALIMENTICIOS DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL**
Advogada: Dra. Carmen Pacheco de Freitas
Recorrido: **CENTRAL UNICA DOS TRABALHADORES-CUT**
Advogado: Dr. José Eymard Loguércio
Recorrido: **FEDERACAO DO COMERCIO DE BENS E DE SERVICOS DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL**
Advogado: Dr. Eduardo Caringi Raupp
Recorrido: **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE OSASCO E REGIÃO**
Advogado: Dr. Marcelo Kroeff
GVPACV/Czp/fe

DECISÃO

Trata-se de **recurso extraordinário** interposto em face de acórdão proferido em **Incidente de Recurso Repetitivo (IRR Tema 11)** pela Colenda **SBDI1** desta Corte Superior Trabalhista.

A questão jurídica afetada para decisão sob o rito dos repetitivos, que levou à fixação das teses ora impugnadas, era, *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***



PROCESSO Nº TST-ED-IRR - 872-26.2012.5.04.0012

efeitos decorrentes da não observância dos procedimentos nele previstos.” Em tal contexto, a maioria do colegiado prolator entendeu, em suma, que tais normas internas empresariais tinham natureza de cláusula contratual e que, portanto, aderiam ao contrato em razão da vedação à alteração contratual lesiva, nos termos do art. 468 da CLT.

Em reforço aos argumentos sintetizados acima, exarados no acórdão da lavra do Exmo. Relator, Ministro José Roberto Freire Pimenta (22/09/22), foram juntados votos convergentes (em 17/10/22) dos Exmos. Ministros Augusto Cesar Leite de Carvalho, Hugo Carlos Scheuermann e Maria Helena Mallmann. Foram ainda juntadas justificativas de voto vencido pelos Exmos. Ministros Emmanoel Pereira (22/09/22), Breno Medeiros (14/10/22) e por este Vice-Presidente (17/10/22).

Os embargos de declaração da ré foram rejeitados (19/12/22).

A ré WMS apresenta recurso extraordinário (08/02/23), arguindo que a interpretação dada à sua política interna estaria em descompasso com a **matriz** constitucional que regula a relação empregado-empregador e a ruptura do respectivo vínculo, especialmente art. 7º, I a III da CF e art. 10 do ADCT, violando, assim, os “valores sociais do trabalho e da livre iniciativa”, constante do inc. IV do art. 1º, essencialmente o princípio fundante da ordem econômica, *caput* do art. 170 da Constituição Federal.

Argui **prefacial de repercussão geral**. Aduz que, em interpretação sistemática do art. 987, §1º, do CPC (§ 1º *O recurso [em face de IRDR] tem efeito suspensivo, presumindo-se a repercussão geral de questão constitucional eventualmente discutida*), haveria presunção de repercussão geral quanto à questão constitucional veiculada em Incidente de Recurso Repetitivo (IRR) previsto no art. 896-C, da CLT.

Por outro lado, argumenta a repercussão geral com base na repetitividade e no impacto econômico, destacando que a temática impacta numerosos ex-empregados do WMS, bem como sustentando que não teria como absorver tal mão de obra e o pagamento dos respectivos retroativos. Diz que a transformação de uma ferramenta gerencial em impedimento à dispensa poderia, inclusive ser prejudicial aos empregados no Brasil, colocando em risco a segurança jurídica e, portanto, desestimulando o investimento estrangeiro e geração de empregos.

Foram juntadas contrarrazões em 27/03 e 10/04/23.

É o relatório.

Satisfeitos os pressupostos extrínsecos de admissibilidade recursal.



PROCESSO Nº TST-ED-IRR - 872-26.2012.5.04.0012

A SBDI1 deste Tribunal Superior do Trabalho, fixou, no Incidente de Recursos Repetitivos do Tema 11, as seguintes teses, as quais também sintetizam a argumentação veiculada pela maioria:

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 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



PROCESSO Nº TST-ED-IRR - 872-26.2012.5.04.0012

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 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



PROCESSO Nº TST-ED-IRR - 872-26.2012.5.04.0012

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.

Como mencionado, a ré WMS apresenta recurso extraordinário (08/02/23), arguindo que a interpretação dada à sua política interna estaria em descompasso com a matriz constitucional que regula a relação empregado-empregador e a ruptura do respectivo vínculo, especialmente art. 7º, I a III da CF e art. 10 do ADCT, violando, assim, os “valores sociais do trabalho e da livre iniciativa”, constante do inciso IV do art. 1º, essencialmente o princípio fundamental da ordem econômica, *caput* do art. 170 da Constituição Federal. Aduz, nesse sentido, que a tese fixada criou duas situações jurídicas constitucionalmente anômalas: uma indenização pelo período de afastamento do empregado até sua reintegração, não prevista em lei; e uma garantia/estabilidade no emprego não prevista na Constituição Federal.

Ressalto, mais uma vez, que a questão jurídica afetada para decisão sob o rito dos repetitivos, que culminou na fixação das teses acima transcritas objeto de impugnação pela ora recorrente, era definir se o Programa denominado ‘Política de Orientação para Melhoria - POM’, 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 conclusão desta c. Corte - em exame, notadamente, quanto às hipóteses de incidência, procedimentos a serem adotados, efeitos de sua inobservância e aderência ao contrato de trabalho dos empregados - teve por fundamento minuciosa análise das **normas internas da recorrente**, a teor da política por ela instituída, e, ainda, a **inalterabilidade contratual lesiva** (art. 468 da CLT e o teor Súmula 51, I, do TST, que dispõe no sentido de que “*As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento*”).

Verifica-se, portanto, incidir no caso dos autos o pacífico o



PROCESSO Nº TST-ED-IRR - 872-26.2012.5.04.0012

entendimento do Supremo Tribunal Federal, consagrado na diretriz da **Súmula 454/STF**, no sentido de que a *"Simples interpretação de cláusulas contratuais não dá lugar a recurso extraordinário"*.

Nesse sentido, ainda que a tese da maioria possa impactar o axioma da livre iniciativa, art. 170 da Constituição Federal – como se manifestou a minoria – tal violação não seria direta, mas reflexa, já que a densificação de tal princípio abstrato depende do exame do arcabouço infraconstitucional, assim como de interpretação acerca da natureza e eficácia de normas empresariais à vista da lei, o que inviabiliza o seguimento do recurso extraordinário.

Nesse sentido, os seguintes precedentes da Suprema Corte:

EMENTA Agravo regimental no recurso extraordinário com agravo. **Direito do Trabalho.** Plano de saúde coletivo. Manutenção de ex-empregado aposentado. Competência. **Cláusulas contratuais. Reexame. Impossibilidade. Legislação infraconstitucional. Ofensa reflexa. Precedentes.** 1. **É inadmissível, em recurso extraordinário, o reexame da legislação infraconstitucional e das cláusulas contratuais (Súmula nº 454/STF).** 2. Agravo regimental não provido, com imposição de multa de 1% (um por cento) do valor atualizado da causa (art. 1.021, § 4º, do CPC). 3. Havendo prévia fixação de honorários advocatícios pelas instâncias de origem, seu valor monetário será majorado em 10% (dez por cento) em desfavor da parte recorrente, nos termos do art. 85, § 11, do Código de Processo Civil, observados os limites dos §§ 2º e 3º do referido artigo e a eventual concessão de justiça gratuita. (ARE 1226125 AgR, Relator(a): DIAS TOFFOLI (Presidente), Tribunal Pleno, julgado em 18/10/2019, PROCESSO ELETRÔNICO DJe-245 DIVULG 08-11-2019 PUBLIC 11-11-2019)

EMENTA Agravo regimental no recurso extraordinário com agravo. **Direito do Trabalho.** Pessoa jurídica de direito privado. Contrato nulo. **Legislação infraconstitucional. Ofensa reflexa. Fatos e provas. Cláusulas contratuais. Reexame. Impossibilidade. Precedentes.** 1. **É inadmissível o recurso extraordinário se a matéria constitucional que nele se alega violada não está devidamente prequestionada. Incidência das Súmulas nºs 282 e 356/STF.** 2. **Inviável, em recurso extraordinário, o reexame de fatos e provas, bem como de cláusulas contratuais.** Incidência das Súmulas nºs 279 e **454/STF.** 3. Agravo regimental não provido. (ARE 1179484 AgR, Relator(a): DIAS TOFFOLI (Presidente), Tribunal Pleno, julgado em 17/05/2019, PROCESSO ELETRÔNICO DJe-125 DIVULG 10-06-2019 PUBLIC 11-06-2019)

EMENTA: AGRAVO INTERNO NO RECURSO EXTRAORDINÁRIO COM AGRAVO. **DIREITO DO TRABALHO.** ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS. NATUREZA DA PARCELA. FATOS E PROVAS. CLÁUSULAS CONTRATUAIS. REEXAME. IMPOSSIBILIDADE.



PROCESSO Nº TST-ED-IRR - 872-26.2012.5.04.0012

PRECEDENTES. 1. **É inviável, em recurso extraordinário, a análise de legislação infraconstitucional, ao reexame de cláusulas contratuais e dos fatos e das provas dos autos (Súmulas 454 e 279 do STF).** 2. Agravo interno desprovido, com imposição de multa de 5% (cinco por cento) do valor atualizado da causa (artigo 1.021, § 4º, do CPC), caso seja unânime a votação. 3. Honorários advocatícios majorados ao máximo legal em desfavor da parte recorrente, caso as instâncias de origem os tenham fixado, nos termos do artigo 85, § 11, do Código de Processo Civil, observados os limites dos §§ 2º e 3º e a eventual concessão de justiça gratuita. (ARE 1334667 AgR, Relator(a): LUIZ FUX (Presidente), Tribunal Pleno, julgado em 08/09/2021, PROCESSO ELETRÔNICO DJe-192 DIVULG 24-09-2021 PUBLIC 27-09-2021)

EMENTA DIREITO PROCESSUAL CIVIL E **DO TRABALHO**. RECURSO EXTRAORDINÁRIO INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DO CPC/2015. PLANO DE SAÚDE COLETIVO. MANUTENÇÃO. EX-EMPREGADO. COMPETÊNCIA. **EVENTUAL VIOLAÇÃO REFLEXA DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA NÃO VIABILIZA O RECURSO EXTRAORDINÁRIO. INTERPRETAÇÃO DE CLÁUSULAS CONTRATUAIS. PROCEDIMENTO VEDADO NA INSTÂNCIA EXTRAORDINÁRIA.** AGRAVO MANEJADO SOB A VIGÊNCIA DO CPC/2015. 1. A controvérsia, a teor do já asseverado na decisão guerreada, não alcança estatura constitucional. **Não há falar em afronta aos preceitos constitucionais indicados nas razões recursais. Compreensão diversa demandaria a análise da legislação infraconstitucional, bem como o reexame da interpretação conferida a cláusulas contratuais, procedimentos vedados em sede extraordinária. Aplicação da Súmula nº 454/STF: "Simples interpretação de cláusulas contratuais não dá lugar a recurso extraordinário."** 2. As razões do agravo não se mostram aptas a infirmar os fundamentos que lastrearam a decisão agravada, sobretudo no que se refere à ausência de ofensa a preceito da Constituição da República. 3. Agravo interno conhecido e não provido. (RE 1172036 AgR, Relator(a): ROSA WEBER, Primeira Turma, julgado em 15/03/2019, PROCESSO ELETRÔNICO DJe-060 DIVULG 26-03-2019 PUBLIC 27-03-2019)

Desse contexto, em se tratando de matéria de índole infraconstitucional, **nego seguimento** ao recurso extraordinário, e determino a baixa dos autos à origem depois do transcurso *in albis* do prazo recursal.

Publique-se.

Brasília, 26 de maio de 2023.

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

ALOYSIO SILVA CORRÊA DA VEIGA

Ministro Vice-Presidente do TST