



PROCESSO Nº TST-IRR-872-26.2012.5.04.0012

Recorrente: **JOSÉ ALTAMIR OLIVEIRA DE ARAÚJO**

Suscitante: **7ª TURMA DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO**

Amicus Curiae: **CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES-CUT e OUTROS**

RELATOR: MINISTRO JOSÉ ROBERTO FREIRE PIMENTA

GP/EMP/ds

JUSTIFICATIVA DE VOTO VENCIDO

A questão debatida no presente incidente de recurso repetitivo está circunscrita ao alcance da política de orientação para melhoria elaborada pelo WALMART.

Pelo referido ato interno, vigente de 16/08/2006 a 28/06/2012, a sociedade empresarial disciplinou procedimentos a serem observados quando o desempenho do empregado se afasta do esperado pelo empregador, privilegiando-se tais práticas antes da adoção de medidas disciplinares ou dispensa.

O Ministro Relator, concluindo pela configuração do referido ato empresarial como regulamento interno vantajoso ao trabalhador, aderente aos contratos de trabalho firmados antes do final da respectiva vigência, propõe a sua observância para todas as modalidades de dispensa, atribuindo ao empregador o ônus da prova quanto à demonstração do motivo que ensejou a ruptura contratual e



do cumprimento dos procedimentos previstos na política de orientação para melhoria.

Na época em que integrei a Egrégia 5ª Turma desta Corte Superior, eu tive a oportunidade de examinar a controvérsia, concluindo, POR DISCIPLINA JUDICIÁRIA, no mesmo sentido ora proposto pelo Ministro Relator.

Considerando o escopo do artigo 896, § 5º, alínea "c", da CLT, eu realizei um novo exame da matéria.

Infere-se do teor do ato empresarial em questão que o objetivo da empresa foi justamente regular procedimentos a serem observados quando o desempenho do empregado se afasta do esperado pelo empregador, privilegiando-se tais práticas antes da adoção de medidas disciplinares ou dispensa.

De acordo com o artigo 114 do Código Civil, *"os negócios jurídicos benéficos e a renúncia interpretam-se estritamente"*.

Tal regra de interpretação de ato ou negócio jurídico é aplicável ao Direito do Trabalho, por força do artigo 8º da CLT.

Com a devida vênia daqueles que pensam em sentido diverso, eu entendo que estender um ato empresarial que criava diretrizes para resolver questões de desempenho insatisfatório do trabalhador para um limitador do direito potestativo de dispensa do empregador está em desalinho com a regra interpretativa do citado artigo 114 do Código Civil.

Justamente pelo fato de o referido ato criar apenas diretrizes gerenciais para que a empresa resguarde os trabalhadores que, embora não apresentem resultados satisfatórios, possuam capacidade e interesse em permanecer no emprego, não visualizo que a política de orientação para melhoria do Walmart constitua uma cláusula regulamentar que crie vantagens não previstas em lei, hábil a atrair a incidência do item I da Súmula nº 51 desta Corte Superior.

O teor da política de orientação para melhoria do Walmart indica, no



meu sentir, apenas diretrizes gerenciais destinadas aos casos de insuficiência de desempenho e de possibilidade de permanência do trabalhador interessado e capaz, de acordo com a avaliação do setor de recursos humanos da empresa, sendo impossível, por força do artigo 114 do Código Civil, enquadrá-lo no item I da Súmula nº 51 do TST.

Assim, eu peço vênias ao Ministro Relator, para concluir pela inaplicabilidade da “política de orientação para melhoria” para toda e qualquer dispensa dos empregados da empresa WMS, acolhendo a tese apresentada pela corrente divergente, no sentido de que:

“A Política de Melhoras da empresa WMS é ferramenta de gestão e de melhoria do capital humano, e tem por fim adequação de comportamentos em rotina submetida ao poder diretivo e gerencial do empregador, não sendo a norma garantidora de requisitos prévios para dispensa de empregados, inexistindo direito à reintegração ou indenização em face da dispensa de empregados com fundamento em seus termos”.

É como voto.

EMMANOEL PEREIRA
Ministro Presidente do TST