

**POLÍTICA DE ORIENTAÇÃO PARA MELHORIA. INSTITUÍDA PELA EMPRESA WMS
SUPERMERCADOS DO BRASIL LTDA - WALMART**

Centra-se a presente controvérsia em definir os efeitos decorrentes da inobservância dos procedimentos previstos no Programa denominado 'Política de Orientação para Melhoria', instituído pela WMS Supermercados do Brasil Ltda., para a dispensa de seus empregados, bem como se abrange todas as hipóteses.

Ficou delimitado o objeto do presente IRR como sendo a análise da redação da Política de Orientação para Melhoria originária, com vigência de 16/08/2006 a 28/06/2012, alterada em 29/6/2012 e revogada em 13/11/2014.

O Exmo. Ministro Relator fixa, ao fim, sem modulação, as seguintes teses:

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

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

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 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

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

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 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).

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

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.

Transcrevo os termos da **Política de Orientação para Melhoria:**

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

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

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:

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

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 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:

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

- 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;

- 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

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

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
- 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:

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

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

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

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

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.

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

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

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

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

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.

VII. Reincidência após a aplicação do Processo

A reincidência do problema, no prazo de até 6 meses após a data da ultima 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 ultima 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.

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

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.

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

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

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)

Conforme a definição contida na Política de Orientação para Melhoria, trata-se de ferramenta gerencial, cujo objetivo é buscar 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.

Interpretando a Política de Orientação para Melhoria instituída pelo Walmart, conclui-se que a mesma não foi elaborada com vistas a obstar o poder diretivo da empresa de dispensar o empregado.

Trata-se de uma ferramenta de cunho gerencial. Não há criação de direitos objetivos como acontece com os Planos de Carreira e Remuneração, a que se vincula o empregador, nos termos da Súmula 51 do TST, não havendo falar em direito adquirido do trabalhador à adoção do procedimento ali previsto para sua dispensa.

A política interna da empresa não a vincula por se tratar de ato unilateral do empregador desprovido de obrigatoriedade e, portanto, não incorpora ao contrato de trabalho.

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

O interesse em manter o empregado é o que substancia a Política de Orientação para Melhoria. Trata-se de direito subjetivo, condicionado à vontade do empregador.

Veja-se que pelos seus termos, não há impedimento ao empregador de, ao fim, concluir pela dispensa se esta for a sua vontade.

Assim, ainda que verificada todas as etapas e uma melhora no desempenho do empregado, não há limitação do poder potestativo do empregador de dispensa com ou sem justa causa, não havendo falar em nulidade da despedida. Por isso clara a ferramenta ser de natureza estritamente gerencial, que utilizada pelo empregador (interesse) com vistas a manter o contrato daquele que considera ter grande potencial para a empresa

A SBDI-1, nos autos do processo E-ED-RR-2045500-56.2006.5.09.0006, de relatoria do Exmo. Ministro Walmir Oliveira da Costa, decidiu que *"a existência de norma interna estabelecendo procedimento para dispensa do empregado não enseja estabilidade no emprego, e não elide o direito potestativo do empregador à rescisão do contrato de trabalho"*.

Colaciono referido julgado:

RECURSO DE EMBARGOS INTERPOSTO PELO RECLAMADO. REGÊNCIA DA LEI Nº 11.496/2007. DISPENSA IMOTIVADA. EMPREGADO DO BANCO BANESTADO S.A. DESNECESSIDADE DE MOTIVAÇÃO DO ATO. Esta Subseção, nos autos do Processo nº E-ED-ED-RR - 1079900-91.2003.5.09.0015 (Relator Ministro Aloysio Corrêa da Veiga, em sessão de 7/4/2016), firmou entendimento de que a existência de norma interna estabelecendo procedimento para dispensa do empregado não enseja estabilidade no emprego, e não elide o direito potestativo do empregador à rescisão do contrato de trabalho. Precedentes. Recurso de embargos conhecido e provido. [...] (Processo: E-ED-RR - 2045500-56.2006.5.09.0006 Data de Julgamento: 13/12/2018, Relator Ministro: Walmir Oliveira da Costa, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 15/02/2019).

Ainda que não se trate da mesma empresa, a *ratio* se aplica ao caso por analogia.

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

Nessa esteira, cito outros precedentes da SBDI-1 que ratificam a tese acerca da não limitação do poder potestativo do empregador a existência de norma interna prevendo procedimento prévio para a demissão:

RECURSO DE EMBARGOS. SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA. PROCESSO DE PRIVATIZAÇÃO. DISPENSA SEM JUSTA CAUSA. PREVISÃO EM NORMA INTERNA. ATO POTESTATIVO DO EMPREGADOR. A existência de norma interna estabelecendo procedimento para dispensa do empregado não assegura estabilidade no emprego, quando apenas prevê procedimento administrativo para a aplicação de penalidades, pelo que não elide o direito potestativo do empregador de rescisão do contrato de trabalho. Diante da dispensa sem justa causa de empregado encontrar-se no âmbito do poder diretivo do empregado, não há como consagrar estabilidade em ferimento ao princípio da legalidade, nem há como se considerar a norma interna da empresa como regra que impõe estabilidade ao empregado, quando não há cláusula estipulando senão os procedimentos internos a serem observados pelos seus administradores. Precedentes desta c. SDI-1. Recurso de embargos conhecido e provido. (...) (TST-E-ED-ED-RR-1079900-91.2003.5.09.0015, Rel. Min. Aloysio Corrêa da Veiga, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, DEJT 01/07/2016).

EMBARGOS REGIDOS PELA LEI Nº 11.496/2007. REINTEGRAÇÃO. NORMA INTERNA DO BANCO BANESTADO. NECESSIDADE DE MOTIVAÇÃO DO ATO DE DISPENSA. Esta Corte superior recentemente alterou seu entendimento, firmando a tese de não haver impedimento à dispensa imotivada na forma realizada no caso em análise. A questão foi resolvida no julgamento do Processo nº E-ED-ED-RR-1079900-91.2003.5.09.0015, Relator Ministro Aloysio Corrêa da Veiga, em sessão de 7/4/2016, ocasião em que prevaleceu o entendimento de que a existência de norma interna estabelecendo procedimento para dispensa do empregado não assegura estabilidade no emprego, quando apenas prevê procedimento administrativo para a aplicação de penalidades, pelo que não elide o direito potestativo do empregador de rescisão do contrato de trabalho. Logo, a norma interna que previa procedimento para apuração de infração não limita o poder potestativo do empregador de dispensar imotivadamente seus

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

empregados, mormente após a desestatização do banco público, pois a norma não acarreta estabilidade ou garantia no emprego, razão pela qual não há direito à reintegração. Desse modo, não havendo restrição à faculdade patronal de resilir o contrato de emprego, não subsiste o fundamento erigido pela Turma no que tange à incorporação da norma ao contrato de trabalho. Embargos conhecidos e providos. (TST-E-RR-90200-41.2002.5.09.0670, Rel. Min. José Roberto Freire Pimenta, SBDI-1, DEJT 06/04/2018).

Não se trata de procedimento decorrente de lei, de modo que condicionar o empregador aos cumprimentos de normas procedimentais destituídas de obrigatoriedade viola o princípio da legalidade, sobretudo em razão de se tratar de empregador de natureza jurídica privada.

Sendo dotada a norma de caráter meramente gerencial, destituída de poder regulamentar, não vinculativo tampouco autoaplicável ou cogente, não se verifica, em concreto, previsão legal restritiva ao exercício do seu poder unilateral de rescindir o contrato.

A “expectativa” do empregado de que o empregador lhe submeta aos termos da Política de Orientação para Melhoria, sem definição legal, instituída com a finalidade de proporcionar melhor gestão de seus recursos humanos, sem caráter obrigacional, não se sobrepõe ao poder potestativo de resilir o contrato, notadamente quando o faz sem justa causa.

À vista de todo o exposto, com a vênia do Exmo. Ministro Relator, divirjo das teses propostas, entendendo que a inobservância da “Política de Orientação para Melhoria” não invalida a dispensa do empregado.

Superado esse debate e vencido quanto à tese de que a inobservância da “Política de Orientação para Melhoria” não invalida a dispensa do empregado, apresento, desde logo, minha divergência quanto às teses fixadas nos itens 8 e 9:

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).

Destaco, nesse ponto, que a alteração da Política de Orientação para Melhoria ocorrida em 2012 não pode ser considerada abstratamente ilícita, na medida em que isso redundaria em uma flagrante invasão jurisdicional no *jus variandi* da empresa, com consequente vulneração do princípio constitucional da livre iniciativa, dado que políticas gerenciais, por sua própria vocação à dinâmica de cenários de mercado, não podem ser engessadas por um ato de jurisdição externo à vontade do agente que edita o ato unilateral de regulação de seus contingentes laborais.

Uma coisa é a eficácia de uma alteração como essa nos contratos em curso, cuja disciplina do art. 468 da CLT pode vir a ser acionada, caso a caso, para avaliar a incidência ou não da nova regra, sob a perspectiva analítica de sua lesividade ao contrato de trabalho já firmado.

Outra coisa, bem diferente, é fixar uma tese de ilicitude da própria iniciativa patronal de alteração do seu normativo, o que fere de modo flagrante os direitos da empresa em gerir os seus negócios do modo como mais bem lhe aprouver.

Ora, se a própria exclusão da Política seria plenamente possível, com maior razão é plenamente válida a alteração tendente a tornar facultativa a utilização dos expedientes dispostos na Política interna de Orientação para a Melhoria.

Por se tratar de uma ferramenta puramente gerencial, ela está adstrita ao interesse do próprio empregador em promover a ascensão do seu capital humano, e não pode, portanto, ver-se cerceada por um elemento externo à sua própria vontade – uma decisão judicial que extrapola os limites do caso sob julgamento para, em abstrato, derogar direitos inerentes à condição de empregador.

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

A se confirmar a tese proposta no presente Incidente, impor-se-á ao empregador uma obrigação sem parâmetro legal de imposição, protraída no tempo de modo indefinido, no sentido de não alterar a sua orientação interna para a Política de Melhoria na empresa.

Isso afetaria de modo definitivo as estratégias de gestão de pessoal que são inerentes à liberdade de exercício empreendedor. Isso equivaleria à imposição de um *dumping* regulatório em matéria trabalhista, sem base em normas próprias de regulação do Estado, já que se criaria, na prática, uma espécie de estabilidade difusa, não só para empregados já contratados, mas, igualmente, para aqueles que venham a sê-lo, algo injustificável diante das garantias constitucionais inerentes à livre iniciativa.

Não é difícil imaginar que, em um tal estado de coisas, a depender do nível de comprometimento a que estiver submetida a empresa em suas metas e estratégias de gestão, o único caminho oferecido pelo Poder Judiciário com tal imposição seria o fim do empreendimento – algo que não contribui em nada para a garantia sistêmica de direitos sociais correlatos.

Não é incomum que as empresas revoguem ou alterem seus normativos e políticas de gestão, e não cabe à Justiça do Trabalho imiscuir-se em questões discricionárias de tal natureza, devendo tão somente julgar os efeitos normativos de tais políticas em casos concretos, sob a perspectiva de sua aplicabilidade ou não.

Um bom precedente não é aquele que tenta antecipar de modo dissociado dos casos paradigmáticos em julgamento os resultados normativos de uma disputa concreta por direitos, senão aquele que resolve em toda a sua dimensão de concretude os casos que deram origem aos problemas de interpretação presentes no paradigma selecionado para o julgamento do *leading case*.

Aqui não é possível avançar e ditar normas para o futuro da empresa, porque isso esvazia a sua própria condição igualitária de mobilização no mercado, criando-se barreiras que levam a uma perda acentuada de competitividade, a médio e longo prazo.

Consigne-se que a inserção do caráter facultativo à Política de Melhoria em 2012 surgiu tão somente de uma necessidade de esclarecimento dos seus termos anteriores, evidenciando a essência dessa política, enquanto ferramenta de gestão e melhoria de seu capital humano, por meio de abordagens mais voltadas à adequação de comportamentos do que à reprimenda imediata dos empregados.

Feitas essas considerações, torna-se ainda mais evidente que não há direito à reintegração, sobretudo no período de vigência da “Política Corporativa”, entre 29/06/2012 a 13/11/2014, de modo que se afigura lícita a dispensa de empregado sem observância de seus termos, não havendo falar em reintegração.

É como voto.

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

Brasília, 23 de agosto de 2022.

BRENO MEDEIROS
Ministro do TST