



### **JUSTIFICATIVA DE VOTO VENCIDO**

Diante da política de melhorias de iniciativa da empresa WMS Wall Mart Supermercados, os empregados que foram dispensados no período de sua vigência ajuizaram ação trabalhista buscando demonstrar que a empresa incluiu norma interna de autorestrição da dispensa de seus empregados sem, antes, adoção de fases que serviriam de diretriz para um padrão de ações para a dispensa.

Destaque-se que não há na política trazida pela empresa qualquer definição de indenização para os empregados que não passassem por tal processo, sendo que a partir do ajuizamento de ações trabalhistas o judiciário trabalhista passou a trazer decisões, ora entendendo que havia inibição ao direito potestativo do empregador em dispensar seus empregados sem justa causa e, outras, entendendo que não havia restrição, sendo política interna cujo gerenciamento e definição de aplicabilidade estava ao arbítrio do empregador.

Alçado o tema a exame desta c. SDI, em face de Incidente de Recurso Repetitivo, com o fim de trazer harmonização na jurisprudência sobre o tema.

O debate centra-se em saber se a política de orientação para melhoria é uma mera ferramenta de gestão de recursos humanos para o fim de orientar e corrigir, gerencialmente, problemas que envolvem a conduta do empregado, com fases pré-definidas para fim, ou retrata garantia provisória de emprego, já que definidas 3 etapas prévias à dispensa de qualquer empregador, a denotar que apenas poderiam ser dispensados empregados com desempenho insatisfatório.

O Relator traz um estudo minucioso e cuidado do Programa, em que enuncia a aplicabilidade da política, cujas etapas se definem, numa primeira fase, em que há discussão verbal sobre o desempenho, com um formulário específico para o controle, em que se apõe a assinatura, havendo reincidência se passa para a segunda fase, em que o associado avalia seu desempenho e conduta, e somente ocorre se a primeira fase não atingir os resultados, sendo que nesse período o empregado não pode participar de nenhum processo de recrutamento interno, transferência ou



**PROCESSO Nº TST-IRR-872-26.2012.5.04.0012**

promoção, na terceira fase há última chance para avaliação do desempenho e conduta, antes de se decidir pelo desligamento ou pelas sanções legais, e a última fase concentra as sanções legais, advertências e sanções.

A definição é trazida, quanto a desempenho satisfatório, quanto a empregado que não cumpre atividades diárias, produtividade, atendimento ao cliente, reposição e outros e quando não cumpre procedimentos como cumprir procedimento da cia, deixar de entregar comprovante bancário na tesouraria, erro de porta, não retirar alarme de mercadorias, receber notas falsas, falta de marcação de ponto.

A orientação também traz diversos exemplos de má conduta grave, com a consequente utilização de processos de orientação para melhoria e, como exceções à política define, a teor do item 10:

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.

O Relator entende que:

Com efeito, a norma regulamentar editada destinou-se a ser aplicada aos casos em que 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.**

E, ainda:

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



**PROCESSO Nº TST-IRR-872-26.2012.5.04.0012**

da equipe Gerencial da unidade (Gerente de Departamento ou Diretor), a demissão só poderá ser feita mediante a aprovação da presidência'.

Assim, o entendimento é de que a criação de procedimento específico para a despedida alcança todos os empregados, e todas as espécies de dispensa, independente do nível hierárquico ou que estejam em período de experiência.

Peço vênia para divergir, em que pese impressionado com o estudo rico, cauteloso e a preocupação e sensibilidade do Exmo. Relator.

Não penso que uma "política de orientação para melhorias", instituída com o fim de orientação interna, em iniciativa elogiável possa ser recepcionada como uma norma regulamentar que iniba o direito do empregador em proceder à dispensa de seus empregados.

Trata-se de mera ferramenta de gestão de recursos humanos, que veio em benefício da política de trabalho da empresa, com o fim de lhe assegurar medidas que pode utilizar para adequar o desempenho de seus empregados.

Penso que é impossível a existência de prova nos autos de que a dispensa de um emprego ensejasse a adoção do referido procedimento previsto na "política de orientação para melhorias", pois está atrelada a indícios de dispensa em razão de desempenho insatisfatório, por conclusão do próprio empregado, como estipulado em algumas fases. A questão da dispensa por decisão da direção da empresa também se torna questão inviável de afastamento, na medida em que questões de delegação interna não são de ingerência externa, sequer havendo falar que a empresa deve ser repreendida no caso de a dispensa do empregado ocorrer em esfera fora da alta direção, quando assim por ela não definida, não havendo na leitura do documento enunciado pelo Exmo. Relator tal determinação.

Dar à ferramenta de gestão o alcance de impedimento de rescisão dos contratos de trabalho, por certo, não retrata consonância com o princípio do *jus variandi* do empregador quanto à dispensa imotivada de seus empregados.

Destaque-se que estamos tratando aqui de empresa privada, cujo poder diretivo de dispensa de seus empregados encontra-se protegido pelos princípios que regem a ordem econômica.

É certo que o poder de direção está vinculado ao princípio que rege o valor social do trabalho, e o respeito ao trabalhador é essencial para se chegar a uma sociedade justa.

Entendo que a leitura da norma em destaque não enuncia, deveras, que a empresa se impôs autolimitação ao direito de dispensa, e como o



Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Tribunal Superior do Trabalho

**PROCESSO Nº TST-IRR-872-26.2012.5.04.0012**

Ministro Breno Medeiros, penso que decisões nesse sentido se traduzem em imposição do fim do empreendimento, com consequências econômicas graves ao país.

Ressalte-se que, se mesmo quando empresas são privatizadas a jurisprudência desta c. Corte já admite a dispensa sem justa causa desses empregados, dando efetividade ao que dispõem os arts. 170, *caput*, II, III, IV e 173, §1º e II, da Constituição Federal, mais razão em relação à autonomia empresarial em face de não haver limitação à dispensa de empregados, mesmo quando, internamente, a empresa detém regramento que objetiva adequação, reposicionamento e correções, para o fim de corrigir problemas e evitar a dispensa de seus empregados.

A iniciativa, além de louvável, mais se assemelha a compliance empresarial como conjunto de práticas que faz com que os procedimentos da empresa estejam em conformidade com leis e normas da área de atuação, tendo por fim evitar erros e desvios em processos internos estruturados, para auxiliar nas tomadas de decisão.

Essas as razões pelas quais apresentei a seguinte tese jurídica:

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 votei.

Brasília, 25 de agosto de 2022.

**ALOYSIO CORRÊA DA VEIGA**  
Ministro