



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Superior do Trabalho

PROCESSO TST-IRR-872-26.2012.5.04.0012

Suscitante : 7ª TURMA DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO
Suscitada : SUBSEÇÃO I ESPECIALIZADA EM DISSÍDIOS INDIVIDUAIS DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO
Recorrente : JOSÉ ALTAMIR OLIVEIRA DE ARAÚJO
Recorrida : WMS SUPERMERCADOS DO BRASIL LTDA.
Amicus Curiae : CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DA CUT - CONTRACS
Amicus Curiae : FEDERAÇÃO DO COMÉRCIO DE BENS E DE SERVIÇOS DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
Amicus Curiae : SINDICATO INTERMUNICIPAL DO COMÉRCIO VAREJISTA DE GÊNEROS ALIMENTÍCIOS DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
Amicus Curiae : SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE OSASCO E REGIÃO
Amicus Curiae : CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES - CUT
Relator : **Ministro José Roberto Freire Pimenta**
GMACC/knoc

JUSTIFICATIVA DE VOTO CONVERGENTE

MINISTRO AUGUSTO CÉSAR LEITE DE CARVALHO

INCIDENTE DE RECURSO REPETITIVO Nº 11. POLÍTICA DE ORIENTAÇÃO PARA MELHORIA. WALMART. DISPENSA. LIMITES FIXADOS PELA EMPRESA EMPREGADORA. ABRANGÊNCIA E VINCULAÇÃO.

Penso importante consignar as razões pelas quais voto com o Relator, sem deixar de levar em conta os argumentos suscitados na defesa e as questões relevantes aprofundadas pela corrente divergente, bem como ressaltar desde logo que o caso não trata de estabilidade, nem de garantia de emprego, mas sim de reintegração diante de uma dispensa que estaria eivada de nulidade.

O primeiro fundamento do voto divergente consiste no argumento de que teria a SBDI I fixado tese de não gerar estabilidade a previsão de procedimento para a dispensa, por norma regulamentar. O precedente referido é o seguinte:



PROCESSO TST-IRR-872-26.2012.5.04.0012

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).

É de se notar, porém, que esse precedente é alusivo a "procedimento administrativo para a aplicação de penalidades", em nada se assemelhando à Política de Orientação para Melhoria instituída pelo Walmart. Precedente pertinente seria, noutra direção, aquele trazido pelo Min. Cláudio Brandão, ao proferir o seu voto:

"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



PROCESSO TST-IRR-872-26.2012.5.04.0012

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).

O segundo fundamento se baseia no argumento *a fortiori* de que se a empresa poderia eliminar a Política de Orientação para Melhoria em 2012, por norma regulamentar superveniente, com maior razão poderia flexibilizar a regra existente, para torná-la de observância facultativa para ela própria, a empregadora.

Tal fundamento seria válido se tal mitigação da norma original pudesse estar presente nessa mesma norma original, ou seja, no primeiro regulamento que instituía a Política de Orientação para Melhoria.

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 Política de Orientação para a Melhoria 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 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 e outros vs Peru).



PROCESSO TST-IRR-872-26.2012.5.04.0012

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 despreço ao princípio da boa-fé objetiva (forte aqui o postulado *venire contra factum proprium*).

São essas as razões pelas quais, com *venia* do pensamento contrário, acompanho e. Relator, concordando com a *ratio decidendi* e as teses propostas por S. Exa.

Brasília, 25 de agosto de 2022.

AUGUSTO CÉSAR LEITE DE CARVALHO

Ministro do TST