

**PETIÇÃO 11.670 RIO GRANDE DO SUL**

**RELATORA** : MIN. CÁRMEN LÚCIA  
**REQTE.(S)** : WMS SUPERMERCADOS DO BRASIL LTDA.  
**ADV.(A/S)** : FABIANO DE CASTRO ROBALINHO CAVALCANTI  
E OUTRO(A/S)  
**REQDO.(A/S)** : JOSE ALTAMIR OLIVEIRA DE ARAUJO  
**ADV.(A/S)** : MARCELO KROEFF E OUTRO(A/S)

**DECISÃO**

*PETIÇÃO. PROCESSUAL CIVIL.  
ATRIBUIÇÃO DE EFEITO SUSPENSIVO A  
RECURSO EXTRAORDINÁRIO COM  
AGRAVO. EXCEPCIONALIDADE  
CONFIGURADA.*

*Relatório*

1. Petição, com requerimento de medida liminar, apresentada, em 2.8.2023, por WMS Supermercados do Brasil Ltda. (WMS ou Grupo Walmart) contra José Altamir Oliveira de Araújo. Pretende-se obter efeito suspensivo a recurso extraordinário com agravo no Incidente de Recurso Repetitivo n. 872-26.2012.5.04.0012 no Tribunal Superior do Trabalho.

*O caso*

2. Em 25.8.2022, ao julgar o Incidente de Recurso Repetitivo n. 872-26.2012.5.04.0012, a Subseção I Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho decidiu aprovar dez teses jurídicas sobre a Política de Orientação para Melhoria – POM, instituída pelo Grupo Walmart para seus empregados (e-doc. 3):

*“INCIDENTE DE RECURSO REPETITIVO Nº 11.  
POLÍTICA DE ORIENTAÇÃO PARA MELHORIA. WALMART.  
DISPENSA. LIMITES FIXADOS PELA EMPREGADORA.  
ABRANGÊNCIA E VINCULAÇÃO. REGULAMENTO  
EMPRESARIAL COM NATUREZA JURÍDICA DE CLÁUSULA  
CONTRATUAL. INCORPORAÇÃO AO CONTRATO DE*

**PET 11670 / RS**

TRABALHO COMO CONDIÇÃO MAIS BENÉFICA (ARTS. 7º, CAPUT, DA CF E 444 E 468 DA CLT E SÚMULA Nº 51, ITEM I, DO TST). DESCUMPRIMENTO. OFENSA AO DIREITO ADQUIRIDO (ART. 5º, INCISO XXXVI, DA CF), AO DEVER DE BOA-FÉ (ARTS. 113 E 422 DO CÓDIGO CIVIL E 3º, INCISO I, DA CF), AO PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO DA CONFIANÇA OU DA CONFIANÇA LEGÍTIMA (ART. 5º, INCISO XXXVI, DA CF) E AOS PRINCÍPIOS DA ISONOMIA E DA NÃO-DISCRIMINAÇÃO (ARTS. 3º, INCISOS I E IV, E 5º, CAPUT, DA CF, 3º, PARÁGRAFO ÚNICO, DA CLT E CONVENÇÃO Nº 111 DA OIT). NULIDADE DA DESPEDIDA. REINTEGRAÇÃO E PAGAMENTO DE SALÁRIOS E DEMAIS VANTAGENS DO PERÍODO DE AFASTAMENTO.

*Discute-se, no caso, 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 efeitos decorrentes da não observância dos procedimentos nele previstos. Fixam-se, com força obrigatória (artigos 896-C da CLT, 927, inciso III, do CPC e 3º, inciso XXIII, da Instrução Normativa nº 39/2015 do TST), as seguintes teses jurídicas: '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*

**PET 11670 / RS**

*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 esse 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 dos artigos 7º, caput, da CF e 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*

**PET 11670 / RS**

*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 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 dos artigos 7º, caput, da CF e 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); 10) Os acordos coletivos de trabalho*

**PET 11670 / RS**

*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 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'. Ainda, à vista dos termos do artigo 927, § 3º, do CPC, aplicável ao Processo do Trabalho (artigo 769 da CLT c/c artigo 3º, inciso XXIII, da Instrução Normativa nº 39/2015 do TST), como não se está revisando ou alterando a jurisprudência anteriormente já pacificada pelo Tribunal Superior do Trabalho, não cabe proceder à modulação dos efeitos desta decisão" (fls. 7-12, e-doc. 3).*

Em 15.12.2022, a Subseção I Especializada em Dissídios Individuais negou provimento aos embargos de declaração opostos por WMS Supermercados do Brasil Ltda. (e-doc. 4).

Contra essas decisões WMS Supermercados do Brasil Ltda. interpôs recurso extraordinário (e-doc. 5), ao qual foi negado seguimento pelo Vice-Presidente do Tribunal Superior do Trabalho em 26.5.2023 (e-doc. 6).

Em 12.6.2023, o petionante interpôs agravo no recurso extraordinário (e-doc. 9), pendente de encaminhamento para este Supremo Tribunal Federal pelo que consta do sítio eletrônico do Tribunal Superior do Trabalho.

3. Paralelamente ao regular trâmite processual do Incidente de Recurso Repetitivo n. 872-26.2012.5.04.0012, em 5.10.2022, WMS Supermercados do Brasil Ltda. ajuizou, no Tribunal Superior do Trabalho, o Processo de Tutela Cautelar Antecedente n. 1000881-66.2022.5.00.0000, requerendo efeito suspensivo ao recurso extraordinário a ser por ele interposto naquele incidente de recurso repetitivo (e-doc. 7).

**PET 11670 / RS**

Em 27.10.2022, esse processo foi julgado extinto sem resolução do mérito e o requerimento nele formulado foi indeferido pelo Vice-Presidente do Tribunal Superior do Trabalho ao fundamento de que o recurso extraordinário ainda não tinha sido interposto, pelo que não se haveria cogitar de efeito suspensivo naquele momento processual (e-doc. 8).

4. Com a presente petição, pretende-se a atribuição de efeito suspensivo ao recurso extraordinário interposto no Incidente de Recurso Repetitivo n. 872-26.2012.5.04.0012 e inadmitido pelo Vice-Presidente do Tribunal Superior do Trabalho.

O requerente afirma que o Tribunal Superior do Trabalho deixou de *“atentar para o fato de que, em casos de IRR, o recurso extraordinário interposto possui efeito suspensivo ex lege, que, por si só, deveria impedir a execução imediata do comando do TST até ulterior julgamento pelo e. STF”* (fl. 2, e-doc. 1).

Explica que *“a urgência e a necessidade deste pedido de efeito suspensivo se devem essencialmente ao fato de que, em 25.8.22, foi definida tese jurídica pela Subseção I Especializada em Dissídios Individuais do e. Tribunal Superior do Trabalho (‘SBDI-1’) em IRR que trata da obrigatoriedade de cumprimento da ‘Política de Orientação de Melhoria’ (‘POM’) pela Requerente, na qualidade de empregadora — política implementada no passado pelo WMS e que veio a ser descontinuada”* (fls. 2-3).

Relata que, *“naquela oportunidade, mesmo após a oposição de embargos de declaração, houve determinação de aplicação imediata da tese enunciada por aquela e. Corte Trabalhista, com comunicação aos Desembargadores Presidentes dos Tribunais Regionais do Trabalho, para cumprimento do acórdão logo após a sua publicação, ocorrida em 21.10.22, nos termos dos artigos 896-C, § 11, da CLT e 1.039 e 1.040 do CPC/2015”* (fl. 3, e-doc. 1).

Informa ser *“incontroverso que, em 13.11.14, a POM foi integralmente*

**PET 11670 / RS**

*revogada pelo WMS” (fl. 14, doc. 1).*

*Sustenta que “houve, ainda, violação ao reconhecimento das negociações coletivas, ao tema 1.046 deste STF e à prevalência do negociado sobre o legislado, considerando que não houve fixação expressa da observância nas normas coletivas firmadas nas regiões de sua abrangência” (fls. 14-15, e-doc. 1).*

*Argumenta que “a tese jurídica fixada nos autos do IRR ganhou repercussão nacional, tendo sido divulgada em diversos canais midiáticos, inclusive no canal de notícias do próprio TST2. É de conhecimento público e notório que a manutenção da tese sufragada por apertada maioria do Tribunal a quo para a reintegração dos empregados do WMS dispensados sem a observância da Política para Orientação de Melhoria, com aplicabilidade imediata e efeitos irrestritos a todos os Tribunais do país, afetará dezenas de milhares de empregados do WMS, causando prejuízos financeiros possivelmente irreversíveis ao Requerente e impactando a realidade de funcionários e ex-funcionários que terão seus contratos de trabalho revistos com base na tese fixada pelo TST” (fl. 17, e-doc. 1).*

*Afirma que “o v. acórdão permaneceu silente quanto à aplicação da norma conferida pelo artigo 987, § 1º, do CPC, que visa a evitar que decisões dos órgãos fracionários conflitem com a decisão da Corte Suprema na oportunidade do julgamento definitivo do recurso extraordinário, cuja eficácia será erga omnes e os efeitos vinculantes” (fl. 19, e-doc. 1).*

*Acrescenta que “não existe nenhum prejuízo aos empregados em se esperar o provimento jurisdicional final, já que, acaso mantida a decisão do c. TST, lhes será assegurado o recebimento de todos os valores, com a atualização prevista em lei” (fl. 22, e-doc. 1).*

*Alega que “o v. acórdão desconsiderou que o POM tem como escopo apenas estabelecer um padrão de ação em relação aos casos em que o empregado não exerce suas atividades de forma satisfatória. Jamais tal diretriz poderá servir*

**PET 11670 / RS**

*como motivo para uma indenização para o empregado que não passou por todas as fases do programa, sob pena de criar-se hipótese de estabilidade não prevista em lei” (fl. 24, e-doc. 1).*

*Ressalta que “o tema foi recentemente decidido pelo STF, por maioria, que deu provimento ao ARE 1121633, sob o entendimento de que o negociado prevalece sobre o legislado, quando se tratarem de direitos disponíveis” (fl. 33, e-doc. 1).*

*Requer “seja concedida medida liminar, inaudita altera pars, a fim de se atribuir efeito suspensivo ao agravo em recurso extraordinário interposto no último dia 07.2.23 (doc. 4), suspendendo-se, desde já, os efeitos da tese constitucional fixada no Incidente de Recurso Repetitivo – IRR nº 0000872-26.2012.5.04.0012, julgado pelo Tribunal Superior do Trabalho – TST, inclusive para obstar sua aplicação nos processos individuais que tratem da controvérsia, até o julgamento final do recurso extraordinário por essa e. Corte” (fl. 36, e-doc. 1).*

5. Em 10.8.2023, José Altamir Oliveira de Araújo, parte adversa ao Grupo Walmart na ação trabalhista que deu origem ao Incidente de Recurso Repetitivo n. 0000872-26.2012.5.04.0012, apresentou manifestação na presente Petição (e-doc. 20). Afirma *“parece[r] inacreditável, mas quase todos os fatos que sustentam a medida judicial apresentada pela requerente são inverídicos ou estão distorcidos”* (fl. 1, e-doc. 20).

*Argumenta que “a decisão a ser tomada não afetará, em hipótese alguma, 11.826 funcionários, [que] o resultado econômico da decisão recorrida não afetará a saúde financeira das empresas responsáveis pelo crédito (Walmart, Grupo Advent e Carrefour) [e que] não há prejuízo bilionário ou irreversível”* (fl. 2, e-doc. 20).

*Salienta que “os grupos econômicos responsáveis pela dívida, através de seus advogados, litigam de má-fé e tentam induzir em erro o julgador, passando a*

**PET 11670 / RS**

*ideia de que ele, julgador, será responsável por uma ‘catástrofe’ financeira, ou ruína da empresa” (fl. 3, e-doc. 20).*

*Assevera que “o requerente traz equivocados argumentos, no sentido de justificar a automática suspensão dos efeitos do v. acórdão proferido no julgamento do IRR-872-26.2012.5.04.0012, com a mera interposição do recurso extraordinário (...) defendendo a ideia de que o Incidente de Recursos Repetitivos (IRR) deteria natureza análoga ao do Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas (IRDR), invoca a aplicação do disposto no art. 987, § 1º, do CPC (...) [que] não se aplica ao IRR, como tenta fazer crer” (fl. 11, e-doc. 20).*

*Ressalta que “há regra própria aplicável ao IRR, para o qual, ao contrário do IRDR, o legislador entendeu por não conferir efeito suspensivo automático ao respectivo recurso extraordinário interposto” (fl. 12, e-doc. 20).*

*Requer “seja indeferida a medida liminar postulada, sem prejuízo da extinção do presente pedido, na forma do art. 332 do CPC, condenando-se a requente como litigante de má-fé e respectivas penalidades aplicáveis” (fl. 15, e-doc. 20).*

Examinados os elementos havidos no processo, **DECIDO**.

6. Pretende-se, com esta petição, obter efeito suspensivo a recurso extraordinário inadmitido pelo Tribunal Superior do Trabalho, cujo agravo contra a decisão de inadmissibilidade está pendente de encaminhamento para o Supremo Tribunal Federal.

7. Este Supremo Tribunal assentou ser medida excepcional o cabimento de ação cautelar incidental em recurso extraordinário, somente justificável se houver, cumulativamente, *a)* plausibilidade na argumentação do recurso extraordinário; *b)* demonstração de que a manutenção dos efeitos da decisão recorrida causará danos irreparáveis ou de difícil reparação ao recorrente; *c)* evidente prejuízo à efetividade da

**PET 11670 / RS**

decisão a ser proferida pelo Supremo Tribunal Federal no recurso extraordinário. Confirmam-se, por exemplo, os seguintes julgados:

*“AGRAVO INTERNO NA PETIÇÃO. PEDIDO DE ATRIBUIÇÃO DE EFEITO SUSPENSIVO A AGRAVO EM RECURSO EXTRAORDINÁRIO. AUSÊNCIA DE PROBABILIDADE DE PROVIMENTO DO RECURSO. ART. 995, PARÁGRAFO ÚNICO, DO CPC/2015. AUSÊNCIA DOS REQUISITOS NECESSÁRIOS À PROCEDÊNCIA DO PEDIDO. PRECEDENTES. AGRAVO INTERNO DESPROVIDO. 1. A concessão de efeito suspensivo a recurso pela via judicial (ope judicis) é medida excepcional, que só pode ser deferida se presentes os requisitos de existência de risco de dano grave, de difícil ou impossível reparação, e ficar demonstrada a probabilidade de provimento do recurso (art. 995, parágrafo único do CPC/2015). 2. In casu, a ausência da probabilidade de provimento do recurso ao qual se refere o presente pleito impõe a manutenção da decisão agravada. 3. Agravo interno DESPROVIDO” (Pet n. 7.219-AgR, Relator o Ministro Luiz Fux, Primeira Turma, DJe 25.10.2017).*

*“A concessão de medida cautelar, pelo Supremo Tribunal Federal, quando requerida na perspectiva de recurso extraordinário interposto pela parte interessada, supõe, para legitimar-se, a conjugação necessária dos seguintes requisitos: (a) que tenha sido instaurada a jurisdição cautelar do Supremo Tribunal Federal (existência de juízo positivo de admissibilidade do recurso extraordinário, consubstanciado em decisão proferida pelo Presidente do Tribunal de origem ou resultante do provimento do recurso de agravo), (b) que o recurso extraordinário interposto possua viabilidade processual, caracterizada, dentre outras, pelas notas da tempestividade, do prequestionamento explícito da matéria constitucional e da ocorrência de ofensa direta e imediata ao texto da Constituição, (c) que a postulação de direito material deduzida pela parte recorrente tenha plausibilidade jurídica e (d) que se demonstre, objetivamente, a ocorrência de situação configuradora do ‘periculum in mora’. Precedentes” (AC n. 2.798-ED, Relator o Ministro Celso*

**PET 11670 / RS**

de Mello, Segunda Turma, DJe 13.4.2011).

8. Na espécie, demonstra-se excepcionalidade a justificar a atribuição de efeito suspensivo ao recurso extraordinário inadmitido pelo Vice-Presidente do Tribunal Superior do Trabalho.

No Incidente de Recurso Repetitivo n. 872-26.2012.5.04.0012, o Tribunal Superior do Trabalho estabeleceu para o Grupo Walmart a obrigatoriedade de manutenção da Política de Orientação de Melhoria – POM como cláusula contratual incorporada ao contrato de trabalho, considerando a adoção dessa Política pela Empresa direito adquirido do empregado e ex-empregados dispensados sem o cumprimento das etapas descritas naquele programa.

Relata o requerente que, em 2006, foi criada unilateralmente pelo Grupo Walmart a Política de Orientação de Melhoria – POM, ferramenta e/ou protocolo a ser seguido por seus gestores para recuperação e aproveitamento de empregados que, não apresentando resultados satisfatórios nas atividades desenvolvidas, tivessem interesse e capacidade em permanecer trabalhando para o Grupo Econômico. Tratava-se de política interna de condução da gestão empresarial e não de direito acordado com os empregados (fls. 14-15, e-doc. 1).

Essa Política de Orientação de Melhoria – POM durou até 13.11.2014, quando foi revogada pelo Grupo Walmart (fl. 14, e-doc. 1).

9. No recurso extraordinário interposto, o Grupo Walmart alega que a determinação de aplicação imediata e irrestrita dessa política gerencial, há anos descontinuada, ofenderia o art. 2º; os incs. II, XXXV, XXXVI, LIV e LV do art. 5º, os incs. XIII e XXVI do art. 7º, § 2º do art. 102 da Constituição Federal e o decidido por este Supremo Tribunal no Tema 1.046 da repercussão geral.

Sem prejuízo da análise do mérito do recurso extraordinário no

**PET 11670 / RS**

momento oportuno, as alegações do requerente no recurso extraordinário apresentam plausibilidade na medida em que a imposição judicial para adoção de determinada política empresarial por tempo indefinido pelo Grupo econômico poderia, em tese, criar nova espécie de estabilidade para os empregados e limitação ao direito do empreendedor de organizar e gerir seu negócio, o que ofenderia os princípios da legalidade, da livre-iniciativa e da liberdade econômica.

A medida judicial questionada poderia, também em tese e sem embargo do exame aprofundado e necessário do tema em sede recursal, conferir indevida limitação judicial imposta à esfera de disponibilidade dos empreendedores e, diversamente do que parece ser o propósito da decisão impugnada, poderia servir de elemento de dissuasão para que outros grupos econômicos adotem programa semelhante, pelo receio que teriam de que este viesse no futuro a ser declarado vinculante e irretratável, incorporando-se definitivamente ao patrimônio jurídico de seus empregados. Não apenas isso, a decisão impugnada, como posta e apenas neste exame superficial, próprio desta fase processual, parece impor ao requerente conjunto de limitações à gestão empresarial capaz de prejudicar o equilíbrio concorrencial, por criar um custo adicional e fixo a incidir apenas em relação ao grupo econômico composto pelo requerente.

Em recentes julgados, este Supremo Tribunal Federal tem adotado o entendimento de ser necessário afastar interpretações judiciais que limitem o regime da livre-iniciativa através da ingerência ou restrição na forma de condução da administração do negócio, desde que respeitados os direitos dos empregados. Nesse sentido, por exemplo:

*“Ementa: Direito do Trabalho. Ação Direta de Inconstitucionalidade e Ação Declaratória da Constitucionalidade. Transporte rodoviário de cargas. Lei 11.442/2007, que previu a terceirização da atividade-fim. Vínculo meramente comercial. Não configuração de relação de emprego. 1. A Lei nº 11.442/2007 (i) regulamentou a contratação de transportadores autônomos de carga por proprietários de carga e por empresas transportadoras de carga;*

**PET 11670 / RS**

(ii) autorizou a terceirização da atividade-fim pelas empresas transportadoras; e (iii) afastou a configuração de vínculo de emprego nessa hipótese. 2. É legítima a terceirização das atividades-fim de uma empresa. Como já foi decidido pelo Supremo Tribunal Federal, a Constituição não impõe uma única forma de estruturar a produção. Ao contrário, o princípio constitucional da livre iniciativa garante aos agentes econômicos liberdade para eleger suas estratégias empresariais dentro do marco vigente (CF/1988, art. 170). A proteção constitucional ao trabalho não impõe que toda e qualquer prestação remunerada de serviços configure relação de emprego (CF/1988, art. 7º). Precedente: ADPF 524, Rel. Min. Luís Roberto Barroso. 3. Não há inconstitucionalidade no prazo prescricional de 1 (um) ano, a contar da ciência do dano, para a propositura de ação de reparação de danos, prevista no art. 18 da Lei 11.442/2007, à luz do art. 7º, XXIX, CF, uma vez que não se trata de relação de trabalho, mas de relação comercial. 4. Procedência da ação declaratória da constitucionalidade e improcedência da ação direta de inconstitucionalidade. Tese: “1 – A Lei 11.442/2007 é constitucional, uma vez que a Constituição não veda a terceirização, de atividade-meio ou fim. 2 – O prazo prescricional estabelecido no art. 18 da Lei 11.442/2007 é válido porque não se trata de créditos resultantes de relação de trabalho, mas de relação comercial, não incidindo na hipótese o art. 7º, XXIX, CF. 3 – Uma vez preenchidos os requisitos dispostos na Lei nº 11.442/2007, estará configurada a relação comercial de natureza civil e afastada a configuração de vínculo trabalhista” (ADI n. 3.961, Relator o Ministro Roberto Barroso, Plenário, DJe 5.6.2020).

“Ementa: Direito constitucional e do Trabalho. Terceirização de atividade-fim. Equiparação remuneratória. Descabimento. 1. Recurso extraordinário em que se debate se o empregado de empresa contratada teria direito à equiparação remuneratória com o empregado da empresa tomadora do serviço, quando ambos atuarem na mesma atividade-fim. 2. Conforme decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal nos autos da ADPF 324, Rel. Min. Luís Roberto Barroso, a terceirização das atividades-meio ou das atividades-fim de uma empresa tem amparo nos princípios constitucionais da livre iniciativa e da livre

**PET 11670 / RS**

*concorrência, que asseguram aos agentes econômicos a liberdade de decidir como estruturarão seu negócio (art. 170, caput e inc. IV, CF). 3. Do mesmo modo, a decisão sobre quanto pagar ao empregado é tomada por cada empresa, de acordo com suas capacidades econômicas, e protegida pelos mesmos princípios constitucionais. Portanto, não se pode sujeitar a contratada à decisão da tomadora e vice-versa. 4. Além disso, a exigência de equiparação, por via transversa, inviabiliza a terceirização para fins de redução de custos, esvaziando o instituto. 5. Recurso provido. tese: 'A equiparação de remuneração entre empregados da empresa tomadora de serviços e empregados da empresa contratada (terceirizada) fere o princípio da livre iniciativa, por se tratar de agentes econômicos distintos, que não podem estar sujeitos a decisões empresariais que não são suas' (RE n. 635.546-RG, Relator o Ministro Marco Aurélio, redator para o acórdão o Ministro Roberto Barroso, Plenário, DJe 19.5.2021).*

*“EMENTA: AÇÃO DECLARATÓRIA DE CONSTITUCIONALIDADE. REGIME JURÍDICO FISCAL E PREVIDENCIÁRIO APLICÁVEL A PESSOAS JURÍDICAS PRESTADORAS DE SERVIÇOS INTELECTUAIS, INCLUINDO OS DE NATUREZA CIENTÍFICA, ARTÍSTICA E CULTURAL. COMPATIBILIDADE CONSTITUCIONAL. LIVRE INICIATIVA E VALORIZAÇÃO DO TRABALHO. LIBERDADE ECONÔMICA NA DEFINIÇÃO DA ORGANIZAÇÃO EMPRESARIAL. AÇÃO JULGADA PROCEDENTE. 1. A comprovação da existência de controvérsia judicial prevista no art. 14 da Lei n. 9.868/1999 demanda o cotejo de decisões judiciais antagônicas sobre a validade constitucional na norma legal. Precedentes. 2. É constitucional a norma inscrita no art. 129 da Lei n. 11.196/2005” (ADC n. 66, de minha relatoria, Plenário, DJe 19.3.2021)*

**10.** O requerente alega que a Justiça do Trabalho negou-se a determinar a aplicação dos acordos coletivos de trabalho firmados entre o Grupo Walmart e diferentes entes sindicais, relativamente à Política de Orientação de Melhoria - POM, desrespeitando assim o decidido por este Supremo Tribunal no julgamento do Recurso Extraordinário com Agravo

**PET 11670 / RS**

n. 1.121.633-RG, Tema 1.046 da repercussão geral (fl. 55-57, e-doc. 5).

Em 2.6.2022, no julgamento do Recurso Extraordinário com Agravo n. 1.121.633, paradigma do Tema 1.046 da repercussão geral, este Supremo Tribunal fixou a seguinte tese: “São constitucionais os acordos e as convenções coletivas que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuem limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis” (ARE n. 1.121.633, Relator o Ministro Gilmar Mendes, Plenário, DJe 28.4.2023).

**11.** No caso em análise, está evidenciado o risco de dano irreparável ou de difícil reparação a ser suportado pelo recorrente, além do risco de inefetividade de eventual decisão a ser proferida, se o acórdão recorrido vier a ser aplicado antes do julgamento do recurso extraordinário com agravo por este Supremo Tribunal.

Consta do acórdão do Tribunal Superior do Trabalho contra o qual interposto o recurso extraordinário:

*“(...) 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);” (fls. 9-10, e-doc. 3).*

A aplicação imediata da decisão recorrida pode desencadear o ajuizamento de inúmeras ações judiciais por ex-empregados do Grupo Walmart em busca de reintegração, indenizações e nulidade de sua dispensa, o que certamente traria consequências ao requerente e seria de

**PET 11670 / RS**

difícil reversibilidade, se posteriormente a decisão fosse modificada por este Supremo Tribunal, especialmente por tratar-se de verba de natureza alimentar.

Considerando-se a decisão recorrida, a dimensão do Grupo Walmart no Brasil e o tempo em que a Política de Orientação para Melhoria – POM deixou de ser aplicada nas empresas que o compõem, verifica-se que o potencial prejuízo a ser imposto ao requerente pela aplicação imediata de decisão passível de reforma seria de valor significativo.

Segundo estimativa apresentada pelo requerente na presente petição, o acórdão recorrido *“poderá impactar 11.826 ex-funcionários do WMS e mais de 2.443 ações individuais, com reflexos financeiros que ultrapassam 1 BILHÃO de reais”* (fl. 2, e-doc. 1).

Evidenciam-se, assim, riscos na aplicação imediata do acórdão recorrido e a plausibilidade do direito alegado pelo requerente no recurso extraordinário.

**12.** Na espécie, a apreciação do pleito aqui apresentado restringe-se à excepcionalidade qualificada e comprovada, a justificar a aplicação do entendimento deste Supremo Tribunal quanto à condição incomum e necessária que se impõe para atribuir efeito suspensivo ao recurso extraordinário com agravo.

**13.** Pelo exposto, **defiro o requerimento de atribuição de efeito suspensivo ao recurso extraordinário com agravo, para suspender os efeitos do acórdão recorrido até o julgamento do mérito do recurso extraordinário com agravo interposto no Incidente de Recurso Repetitivo n. 872-26.2012.5.04.0012.**

**Comunique-se ao Tribunal Superior do Trabalho com urgência, destacando-se, desde já, seu dever de comunicar o teor dessa decisão**

**PET 11670 / RS**

**aos Tribunais Regionais do Trabalho.**

**Publique-se.**

Brasília, 8 de setembro de 2023.

Ministra **CÁRMEN LÚCIA**  
Relatora