



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
Gabinete da 2ª Vice-Presidência

DESPACHO

Referência: TST – IRR – 0000872-26.2012.5.04.0012

O Tribunal Superior do Trabalho, nos autos do Incidente de Recurso Repetitivo n. 0000872-26.2012.5.04.0012, tendo como relator o Excelentíssimo Ministro José Roberto Freire Pimenta, proferiu decisão quanto ao Tema 11 – *“Validade da dispensa do empregado em face de conteúdo de norma interna da empresa WMS, que previu no programa denominado 'Política de Orientação para Melhoria' procedimentos específicos que deveriam ser seguidos antes da dispensa de seus trabalhadores”* -, datada de 25/8/2022, publicada em 21/10/2022:

Transcrevo o teor da ementa da referida decisão:

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 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. (...) 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 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 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 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.

Diante disso, dê-se ciência da referida decisão ao Núcleo de Gerenciamento de Precedentes e de Ações Coletivas (NUGEPNAC) para que dê conhecimento aos Excelentíssimos Desembargadores, às Secretarias dos Órgãos Colegiados deste Tribunal regional, à Secretaria de Recurso de Revista, à Secretaria de Dissídios Coletivos e Individuais e à Secretaria de Recursos, acompanhada da cópia da íntegra da referida decisão, para as providências previstas nos artigos 896-C, §11, da CLT, 1.039 e 1.040 do CPC, incluindo o encerramento da suspensão.

Belo Horizonte, 03 de novembro de 2022.

ROSEMARY DE OLIVEIRA PIRES AFONSO

Desembargadora 2^a Vice-Presidente
Tribunal Regional do Trabalho da 3^a Região