



Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região

## Recurso Ordinário Trabalhista 0021466-08.2024.5.04.0411

Relator: MANUEL CID JARDON

### Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 12/02/2026

Valor da causa: R\$ 196.165,00

**Partes:**

**RECORRENTE:** IONE APARECIDA MOREIRA DA SILVA

ADVOGADO: JOSE RICARDO WOLINSKI

ADVOGADO: ANA PATRICIA PERDOMO

**RECORRENTE:** WMS SUPERMERCADOS DO BRASIL LTDA.

ADVOGADO: JULIANA CRISTINA MARTINELLI RAIMUNDI

**RECORRIDO:** WMS SUPERMERCADOS DO BRASIL LTDA.

ADVOGADO: JULIANA CRISTINA MARTINELLI RAIMUNDI

**RECORRIDO:** IONE APARECIDA MOREIRA DA SILVA

ADVOGADO: ANA PATRICIA PERDOMO

ADVOGADO: JOSE RICARDO WOLINSKI



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO

### Identificação

PROCESSO nº 0021466-08.2024.5.04.0411 (ROT)  
RECORRENTE: IONE APARECIDA MOREIRA DA SILVA  
RECORRIDO: WMS SUPERMERCADOS DO BRASIL LTDA.  
RELATOR: MANUEL CID JARDON

### EMENTA

**Ementa:** DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE. POLÍTICA DE ORIENTAÇÃO PARA MELHORIA (POM). NULIDADE DA DISPENSA SEM JUSTA CAUSA. REINTEGRAÇÃO NO EMPREGO. RECURSO PROVIDO.

### I. CASO EM EXAME

1. Recurso ordinário da reclamante contra a decisão que não aplicou a Política de Orientação para Melhoria (POM) em dispensa sem justa causa, determinando a nulidade da dispensa e a reintegração ao emprego.

### II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO

2. A questão em discussão consiste em analisar se a inobservância da Política de Orientação para Melhoria (POM), norma interna do reclamado, torna nula a dispensa sem justa causa da reclamante, com consequente reintegração ao emprego.

### III. RAZÕES DE DECIDIR

3. A Política de Orientação para Melhoria (POM), instituída pelo reclamado, é de observância obrigatória para legitimar a dispensa sem justa causa, sob pena de nulidade do ato e reintegração no emprego.

4. A inobservância das regras contidas na referida política corporativa configura violação do direito adquirido da reclamante, com consequência de declaração de nulidade da dispensa e reintegração ao emprego.

5. O reclamado não provou a observância dos procedimentos e requisitos previstos na política, o que impõe a declaração de nulidade da dispensa e a reintegração da reclamante.

### IV. DISPOSITIVO E TESE



6. Recurso ordinário da reclamante provido.

*Tese de julgamento:* A inobservância da Política de Orientação para Melhoria (POM) pela reclamada, que estabelece procedimentos prévios para a dispensa, mesmo sem justa causa, acarreta a nulidade do ato demissional e o direito à reintegração do empregado.

*Dispositivos relevantes citados:* CLT, art. 477.

*Jurisprudência relevante citada:* Súmula 72 deste Regional; TST, IRR-872-26.2012.5.04.0012.

**Ementa:** DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMADO. WMS SUPERMERCADOS DO BRASIL LTDA. PRESCRIÇÃO TOTAL. PRESCRIÇÃO BIENAL. EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. RECURSO DESPROVIDO.

## I. CASO EM EXAME

1. Recurso ordinário do reclamado contra a decisão que afastou a prescrição total, por considerar que a lesão decorrente da aplicação da Política de Orientação para Melhoria se perfectibilizou na extinção do contrato de trabalho em 2024.

## II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO

2. A questão em discussão consiste em analisar se há prescrição total ou bienal a ser pronunciada, considerando o ajuizamento da ação em 27/11/2024 e a extinção do vínculo de emprego em 04/01/2024, bem como se os direitos pretendidos decorrem de lesão que se perfectibilizou na extinção do contrato de trabalho.

## III. RAZÕES DE DECIDIR

3. Ajuizada a ação em 27/11/2024, com extinção do vínculo em 04/01/2024, não há prescrição total ou bienal a ser pronunciada.

4. Os direitos pretendidos decorrem de lesão que se perfectibilizou na extinção do contrato de trabalho, momento em que nasceu a exigibilidade do direito e passou a contar o prazo prescricional.

## IV. DISPOSITIVO E TESE

5. Recurso ordinário do reclamado desprovido.

*Tese de julgamento:* O prazo prescricional para ajuizamento de ação que visa a reparação por danos decorrentes da extinção do contrato de trabalho inicia-se na data da rescisão contratual.



*Dispositivos relevantes citados: CF/1988, art. 7º, XXIX.*

## ACÓRDÃO

Vistos, relatados e discutidos os autos.

ACORDAM os Magistrados integrantes da 11ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região: por unanimidade, **DAR PROVIMENTO AO RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE** para: **1)** declarar a nulidade da despedida sem justa causa e determinar a imediata reintegração da reclamante ao emprego, condenando o reclamado ao pagamento dos salários e demais vantagens em parcelas vencidas, desde a dispensa, e vincendas, até a data da reintegração, observados no cálculo os reajustes salariais, as férias acrescidas de 1/3, o 13º salário e o FGTS, em valores a serem apurados em liquidação de sentença; **2)** condenar o reclamado ao pagamento de honorários de sucumbência aos procuradores da reclamante, no percentual de 15% sobre o valor que resultar da liquidação da sentença. Por unanimidade, **DAR PARCIAL PROVIMENTO AO RECURSO ORDINÁRIO ADESIVO DO RECLAMADO** para pronunciar a prescrição das parcelas condenatórias vencidas anteriormente a 27/11 /2019. Custas de R\$ 400,00 (quatrocentos reais), calculadas sobre o valor da condenação, de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais), pela reclamada.

Intime-se.

Porto Alegre, 24 de março de 2026 (terça-feira).

## RELATÓRIO

As partes não se conformam com a sentença de improcedência da ação.

A reclamante pretende a reforma quanto às matérias: reintegração ao emprego e nulidade do acordo coletivo.

O reclamado pretende a reforma quanto às seguintes matérias: limitação da condenação; e prescrição quinquenal.

Com contrarrazões, vêm os autos conclusos para julgamento.

É o relatório.



## FUNDAMENTAÇÃO

### RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE

#### 1. REINTEGRAÇÃO AO EMPREGO. POLÍTICA DE ORIENTAÇÃO PARA MELHORIA.

A reclamante pretende a reforma da sentença para que seja deferido o pedido de reintegração ao emprego e o pagamento da indenização devida.

Argumenta em síntese que: a) a demissão deve ser considerada nula, pois o reclamado deixou de observar os procedimentos previstos em sua "Política de Orientação para Melhoria", que incorporou o patrimônio jurídico de todos os empregados; b) a referida política instituiu procedimentos obrigatórios para as despedidas, limitando o direito potestativo do empregador; c) o reclamado não comprovou a aplicação das três fases do processo de melhoria; d) o reclamado não justificou o procedimento de demissão, em observância ao item XI da norma interna, que determina a aprovação da presidência; e) o reclamado não comprovou a inexistência de vaga de trabalho ou a falta de interesse da profissional na manutenção do emprego; f) o reclamado não comprovou a proibição de recontratar, por meio de acordo com o CADE. Requer seja declarada a nulidade da dispensa, com sua reintegração no emprego e o pagamento de salários e demais vantagens do período de afastamento.

Examina-se.

Na petição inicial, a reclamante sustenta que: a dispensa realizada pela reclamada é nula; a reclamada deixou de adotar os procedimentos previstos em sua "Política de Orientação para Melhoria", norma interna cuja observância seria condição *sine qua non* para a validade da dispensa, de acordo com a Súmula 72 deste Regional; requer a nulidade da dispensa, com sua reintegração ao emprego.

Na contestação, o reclamado sustenta que: a chamada "Política de Orientação para Melhoria" tem como escopo unicamente estabelecer um padrão de ação nos casos de desempenho insatisfatório, não se tratando de norma impositiva e, sim, mera diretriz; a própria política é expressa ao prever que o desligamento pode ser realizado "sem a observância das diferentes fases do processo de Orientação para Melhoria"; em razão de acordo judicial celebrado com o Ministério Público do Trabalho, está proibido de aplicar as regras previstas na Política de Orientação para Melhoria; a reclamante foi desligada em razão da reestruturação empresarial, inclusive passando pelas fases do processo; requer a improcedência.

Consta na sentença (Id. 40964f0, fls. 646/9 pdf):

[...]



*De plano, saliento que ação civil pública movida pelo Ministério Público do Trabalho resultou em acordo judicial homologado, no qual a reclamada comprometeu-se a extinguir e se abster de aplicar as regras constantes no referido instrumento, conforme decidido no processo nº. 0000248-75.2015.5.12.0035. Independentemente da discussão inerente à extensão dos efeitos de tal decisão para todo o Território Nacional, circunstância prevista no termo de conciliação, a situação consiste em um indicativo claro que, na visão do próprio Ministério Público do Trabalho, o regramento em questão mostrava-se pernicioso aos interesses dos trabalhadores em geral. Por outro lado, não ignoro que tal homologação não pode atingir direito subjetivo porventura já incorporado ao patrimônio jurídico da reclamante, sendo certo inferir que a ação civil pública tinha por intenção coibir eventual abuso perpetrado pela reclamada na utilização do programa em exame. Os próprios efeitos da coisa julgada são relativos às partes, de acordo com o artigo 103, III, do CDC, sendo que a própria redação retificada do acordo garante que " ficam ressalvadas as discussões jurídicas individuais relativamente à incidência do POM", em linha com o entendimento ora esposado.*

*Com efeito, a regra geral vigente no ordenamento jurídico brasileiro é aquela prevista no artigo 7º, I, da Constituição da República, sem necessidade de motivação expressa no ato de desligamento do empregado, em se tratando de entidade de caráter privado. Igualmente correto que a autora não se encontrava albergada por nenhuma garantia de emprego, sendo a discussão unicamente quanto à obrigatoriedade do procedimento instituído pelo documento denominado "Política de Orientação para Melhoria".*

*De plano, sinalo que não há controvérsia entre as partes acerca da efetiva existência da chamada "Política de Orientação para Melhoria" no curso do contrato de trabalho.*

*A vigência do referido documento deu-se a partir de 16.08.2006 (29.06.2012 segundo a versão mais recente juntada), consoante se visualiza no ID. d1cbad7. Forçoso concluir pela vigência do instrumento no curso do contrato de trabalho, embora já tivesse sido revogado quando da extinção do contrato, mormente pelo acordo judicial homologado.*

*Nos termos do referido documento, constato que a aplicabilidade da política é extensível a todos os empregados (denominados "associados" no aludido documento), independentemente do nível hierárquico. Em síntese, o referido procedimento prevê um procedimento em três fases, nos quais as "supostas falhas" são apresentadas ao empregado, com avaliação conjunta do desempenho e conduta, mediante formulários internos visando à solução do conflito.*

*Não ignoro que as normas mais benéficas têm caráter de limitar o direito potestativo de dispensa, funcionando como uma disciplina mais restrita ao direito de extinção do contrato de trabalho. A própria redação da Súmula nº. 51 do C. TST corrobora esse posicionamento. Em outras palavras, a reclamada fica obrigada pelas normas limitativas por ela instituídas, mormente em razão do princípio da boa-fé objetiva previsto no artigo 422 do Código Civil, cujo corolário reside na proteção das expectativas legítimas da parte adversa. Além disso, tais regramentos incorporam-se ao patrimônio jurídico do empregado, sendo infensos à supressão unilateral, sob pena de afronta ao artigo 468 da CLT.*

*Em princípio, parece ser esse o escopo da norma suscitada pelo reclamante. No aspecto, da prova carreada aos autos, não visualizo qualquer demonstração ou mesmo indício de que a parte autora tenha sido submetida ao referido plano.*



*Entretanto, por se tratar de regramento interno e unilateral da empresa, é mister observar a previsão do artigo 114 do Código Civil, empregando uma interpretação restritiva do normativo, já que se cuida de norma benéfica ao empregado, de caráter unilateral.*

*No aspecto, entendo que não houve criação de alguma espécie de estabilidade ou garantia de emprego. No capítulo IV, item 10, são estabelecidas exceções à política em exame, sendo admitido expressamente, ainda que em caráter excepcional, o desligamento do associado sem a observância das diferentes fases do processo de Orientação para Melhoria.*

*Assim sendo, a aplicação do referido procedimento não é uma imposição absoluta, consoante sustenta a parte autora. Há previsão direta de não aplicação em alguns casos. Por conseguinte, a meu ver, inexistente proibição de realização de dispensa sem justa causa, na forma do artigo 5º, II, da Constituição da República, na medida em que o próprio plano prevê exceção à sua aplicação, não regulando os critérios de sua aplicação.*

*Esse fundamento, isoladamente considerado, é suficiente para afastar a pretensão da reclamante. Ademais, saliento que o regulamento em apreço abarca unicamente os procedimentos internos no caso de desempenho insuficiente, havendo outras razões técnicas ou econômicas capazes de ensejar o desligamento do empregado, as quais não perquiridas ou questionadas no presente processo, mormente porquanto afeitas à autonomia privada e gestão do negócio por parte da reclamada. Além disso, verifica-se que a parte reclamante foi desligada em decorrência de extinção do estabelecimento e alienação da unidade para outra empresa, matéria de conhecimento público, adotando-se a possibilidade normativa de extinção do contrato sem necessidade de melhoria prévia, sendo situação decorrente do jus variandi do empregador, sem adoção abusiva do instituto.*

*Nesse sentido, mesmo ciente do entendimento sumulado em sentido adverso, parte da jurisprudência do presente Tribunal:*

**WMS. INOBSERVÂNCIA DA POLÍTICA DE ORIENTAÇÃO PARA MELHORIA. VALIDADE DA DESPEDIDA.** *Ainda que a reclamada não tenha observado a política por ela própria instituída para a despedida de empregado, tal circunstância não acarreta a nulidade do ato, na medida em que na política de orientação para melhoria não há previsão de garantia de emprego com a reintegração do empregado despedido sem ter passado pelas fases de orientação para melhoria. Sentença mantida. Acórdão do processo 0001124-47.2013.5.04.0027 (RO). Data: 14/05/2014. Origem: 27ª Vara do Trabalho de Porto Alegre. Órgão julgador: 1a. Turma. Redatora Exma. Des. Laís Helena Jaeger Nicotti.*

*Tais fundamentos, portanto, ensejam pela consideração da validade da dispensa e improcedência do pedido de reintegração formulado.*

*Rejeito.*

*[...]*

A reclamante trabalhou para o reclamado no período de 21/09/2012 a 04/01/2024. Percebeu como última remuneração R\$ 2.725,94 (TRCT de Id. 37d8551, fl. 16 pdf).



Questão recursal:

**Da não aplicação da Política de Orientação para Melhoria (POM) para despedida sem justa causa**

O Programa de Política de Orientação para Melhoria foi instituído pelo reclamado em 16/08/2006, e nele foram estabelecidas normas preventivas para o desligamento do trabalhador em virtude de seu comportamento ou fraco desempenho, mediante a implantação de ações de interação com o trabalhador, com o ensejo de evitar a aplicação de penalidades drásticas, entre elas a dispensa, mesmo que imotivada.

Assim, o procedimento deve ser observado para dispensa, mesmo sem justa causa, que passa a ser condicionada à observância das três fases da política, traduzindo-se em limitação do direito potestativo do empregador de resilir o contrato de seus empregados.

Nesse sentido, a Súmula 72 deste Regional:

*EMPRESA WALMART BRASIL. POLÍTICA DE ORIENTAÇÃO PARA MELHORIA. DISPENSA DE EMPREGADO. OBSERVÂNCIA OBRIGATÓRIA.*

*A norma interna denominada 'Política de Orientação para Melhoria', instituída pela empregadora e vigente em todo ou em parte do contrato de trabalho, adere a este como condição mais benéfica para o trabalhador, sendo, assim, de observância obrigatória para legitimar a dispensa sem justa causa, sob pena de nulidade do ato e reintegração no emprego.*

Nesse sentido, também, a tese jurídica fixada pelo TST no julgamento do IRR-872-26.2012.5.04.0012, em 25/08/2022 (Tema 11 de IRR).

Não há garantia de emprego propriamente dita, mas sim um direito incorporado ao patrimônio jurídico do empregado de que se cumpra a condição prévia para validar a rescisão contratual.

Assim, a inobservância das regras contidas no regulamento em questão configura violação do direito adquirido da reclamante, cuja consequência é a declaração de nulidade da despedida, com a reintegração no emprego.

Em razão disso, e não tendo o reclamado provado a observância dos procedimentos e requisitos previstos na referida política corporativa, impõe-se a declaração de nulidade da dispensa da reclamante, com o direito à reintegração ao emprego na mesma função e com o pagamento dos salários e demais direitos e vantagens correspondentes, desde a dispensa até a reintegração. Deverão ser observados no cálculo os reajustes salariais, as férias acrescidas de 1/3, o 13º salário e o FGTS, em valores a serem apurados em liquidação de sentença.

Autoriza-se a dedução dos valores pagos a título de verbas rescisórias.



Não há dedução do seguro-desemprego, porque não se trata de benefício pago pela reclamada.

Quanto ao FGTS, não há falar em devolução/compensação, considerando que a reclamada não é credora de tal verba.

Dá-se provimento ao recurso para declarar a nulidade da despedida sem justa causa e determinar a imediata reintegração da reclamante ao emprego, condenando o reclamado ao pagamento dos salários e demais vantagens em parcelas vencidas, desde a dispensa, e vincendas, até a data da reintegração, observados no cálculo os reajustes salariais, as férias acrescidas de 1/3, o 13º salário e o FGTS, em valores a serem apurados em liquidação de sentença.

## 2. NULIDADE DO ACORDO COLETIVO

A reclamante pretende a reforma da sentença para ser declarada a nulidade de sua despedida e determinada sua reintegração ao emprego.

Argumenta em síntese que: a) a aplicação imediata da Lei nº 13.467/2017, que introduziu o art. 611-A na CLT, afronta o art. 8º, § 2º, da CLT, pois a relação de trabalho iniciou e perdurou em período anterior à vigência da nova lei; b) a lei de direito material não retroage, respeitando o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada, conforme o art. 5º, XXXVI, da CF e o art. 6º da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro; c) as novas regras da CLT são aplicáveis apenas aos novos contratos de trabalho, e não aos contratos em curso, sob pena de alteração desfavorável ao empregado; d) o Princípio *p acta sunt servanda* e o art. 468 da CLT vedam a alteração de cláusulas contratuais que causem prejuízos ao trabalhador; e) os direitos trabalhistas previstos em leis estatais incorporam-se ao contrato de trabalho, formando um negócio jurídico perfeito; f) o Enunciado da Comissão nº 01 do TRT4 concluiu pela inaplicabilidade da nova lei aos contratos em curso à data de sua vigência; g) a Política de Orientação para Melhoria (POM) é um regulamento interno que adere ao contrato de trabalho, e o acordo coletivo que a altera representa uma modificação lesiva, sendo inaplicável ao contrato da reclamante, nos termos dos arts. 444 e 468 da CLT e da súmula nº 51, inciso I, do TST; h) a supressão de direitos adquiridos ofende os princípios do Direito do Trabalho, pois as vantagens concedidas habitualmente se incorporam ao contrato e não podem ser alteradas em prejuízo do empregado; i) a alteração contratual é lesiva ao trabalhador e beneficia apenas a empresa ré; j) o reclamado não observou os procedimentos da POM, que condiciona a demissão à passagem por suas fases, mesmo para empregados com mais de 5 anos de empresa ou gerenciais, o que não ocorreu no caso da reclamante; k) o reclamado não comprovou a exceção que permitiria a dispensa sem a observância das fases da POM; l) a súmula nº 72 do TRT4 estabelece a observância obrigatória da POM para legitimar a dispensa sem justa causa, sob pena de nulidade do ato e reintegração no emprego; m) a jurisprudência do TRT4 e do TST corrobora a nulidade da dispensa quando não observados os procedimentos da POM.



Examina-se.

Conforme já decidido, a dispensa operada pelo reclamado é nula e a reclamante deverá ser reintegrada ao emprego.

Recurso prejudicado.

### **3. PREQUESTIONAMENTO**

A reclamante requer o prequestionamento das matérias suscitadas no recurso.

Adota-se a Súmula 297, I, do TST, e a Orientação Jurisprudencial 118 da SDI-1 do TST, segundo a qual:

*118. PREQUESTIONAMENTO. TESE EXPLÍCITA. INTELIGÊNCIA DA SÚMULA Nº 297. Havendo tese explícita sobre a matéria, na decisão recorrida, desnecessário contenha nela referência expressa do dispositivo legal para ter-se como prequestionado este.*

Portanto, consideram-se prequestionadas as matérias arguidas.

### **4. HONORÁRIOS DE ADVOGADO**

A reclamante requer, uma vez reformada a sentença, seja o reclamado condenado ao pagamento de honorários de sucumbência em favor do seu procurador em todas as parcelas em que restar sucumbente.

Examina-se.

Diante da reversão da sentença de improcedência e considerando que a ação foi ajuizada após a vigência da Lei 13.467/2017, cumpre condenar o reclamado ao pagamento de honorários de sucumbência aos procuradores da reclamante, no percentual de 15% sobre o valor que resultar da liquidação da sentença.

### **REVERSÃO DO JUÍZO DE IMPROCEDÊNCIA**

#### **1. CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS E FISCAIS**

Revertida a improcedência, autorizam-se os descontos fiscais e previdenciários cabíveis, nos termos da lei.

#### **2. JUROS E CORREÇÃO MONETÁRIA**

Juros e correção monetária na forma da lei, conforme critérios vigentes à época da liquidação da sentença.

#### **3. CUSTAS PROCESSUAIS**



Tendo em vista reversão do juízo de improcedência, atribui-se ao reclamado a responsabilidade pelo pagamento das custas, de R\$ 400,00 (quatrocentos reais), calculadas sobre o valor da condenação, ora arbitrado em R\$ 20.000,00 (vinte mil reais).

## **RECURSO ORDINÁRIO ADESIVO DO RECLAMADO**

### **1. LIMITAÇÃO DA CONDENAÇÃO**

O reclamado busca a reforma da sentença para que seja reconhecida a limitação da condenação aos valores indicados na petição inicial.

Argumenta em síntese que: a) a reclamação trabalhista deve conter pedido certo, determinado e com indicação de seu valor, conforme o art. 840, § 1º, da CLT; b) o julgador fica adstrito aos valores atribuídos a cada um dos pedidos, sob pena de caracterizar decisão ultra ou *extra petita*, em consonância com os arts. 141 e 492 do CPC e entendimento pacificado pelo TST.

Examina-se.

Questão recursal:

#### **Da limitação da condenação aos valores atribuídos aos pedidos**

Os valores atribuídos aos pedidos apresentados de forma líquida na petição inicial, conforme previsto no artigo 840, § 1º, da CLT, devem ser interpretados para fins estimativos do valor monetário; não havendo necessidade de qualquer ressalva e/ou indicação de serem valores estimados, eis que já devem ser assim considerados conforme a Instrução Normativa nº 41/2018 c/c artigo 840, § 1º, da CLT e dos princípios constitucionais que regem o processo do trabalho, em especial, os princípios do amplo acesso à jurisdição (artigo 5º, XXXV, da CF), dignidade da pessoa humana (artigo 1º, III, da CF), proteção social do trabalho (artigo 1º, IV, da CF).

Nesse sentido, tem decidido o TST:

*LIMITAÇÃO DA CONDENAÇÃO AOS VALORES ATRIBUÍDOS AOS PEDIDOS NA PETIÇÃO INICIAL. INTERPRETAÇÃO TELEOLÓGICA DO ART. 840, §1º, DA CLT. INFASTABILIDADE DO JUS POSTULANDI E DOS PRINCÍPIOS DO AMPLO ACESSO À JURISDIÇÃO (ART. 5º, XXXV, DA CF), DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA (ART. 1º, III, DA CF), PROTEÇÃO SOCIAL DO TRABALHO (ART. 1º, IV, DA CF), DO CONTRADITÓRIO E DA AMPLA DEFESA (ART. 5º, LV DA CF), DA IMEDIAÇÃO (ART. 820, DA CLT), DA INFORMALIDADE, SIMPLICIDADE, DISPOSITIVO. APLICAÇÃO DA REGRA ESPECIAL PREVISTA NA IN 41/2018 C/C ART. 840, §1º, DA CLT. VALORES INDICADOS NA PETIÇÃO COMO MERA ESTIMATIVA. DESNECESSIDADE DE INDICAÇÃO DE RESSALVA QUANTO AO CARÁTER ESTIMADO DOS VALORES. 1.1. Trata-se de recurso de revista com fulcro no art. 896, c, da CLT, em que se pretende a reforma do acórdão regional recorrido*



quanto à limitação da condenação aos valores atribuídos a cada pedido apresentado já na exordial. A recorrente aponta violação ao art. 840, §1º da CLT. 1.2. A adequada interpretação jurídica das alterações promovidas pela Lei nº 13.467/2017 aos parágrafos 1º e 2º do artigo 840, da CLT proporciona impacto na prática trabalhista, eis que introduz novos requisitos aos pedidos trazidos nas petições iniciais protocolizadas nas Varas do Trabalho. 1.3. A exigência de se consignar, na petição inicial, pedidos certos e determinados já era observada nas reclamações trabalhistas, uma vez que a antiga redação do art. 840, §1º, da CLT não continha detalhes acerca do conteúdo e especificações do pedido. Assim, aplicavam-se subsidiariamente (arts. 769, da CLT e 15, do CPC) os artigos 322 e 324 do CPC, quanto à necessidade de que os pedidos fossem certos e determinados. Com a entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017, o §1º do art. 840, da CLT torna-se norma específica que disciplina os requisitos da petição inicial no processo do trabalho. Portanto, além de estipular que os pedidos devem ser certos e determinados, inaugura-se a obrigatoriedade de que cada um contenha a indicação de seu valor. 1.4. Sob este viés, a exigência de indicação do valor dos pedidos determinada pelo artigo 840, §1º, da CLT objetiva que, desde a petição inicial, as partes delimitem, com razoável destreza, o alcance de sua pretensão. 1.5. A despeito disso, a redação do artigo 840, §1º, da CLT de determinação de indicação do valor na petição inicial não é inédita no sistema processual trabalhista. Desde os anos 2000, por meio do art. 852-B, I, da CLT (introduzida pela Lei nº 9.957/2000), passou-se a exigir que as petições iniciais submetidas ao rito sumaríssimo fossem líquidas, por se tratarem de causas que, dada a natureza, possuem condições de ser examinadas de forma mais célere pela Justiça do Trabalho, 1.6. Assim, o artigo 840, §1º, da CLT passou a prever uma equivalência entre os requisitos da petição inicial das ações submetidas ao rito sumaríssimo e àquelas sob o rito ordinário, cuja natureza das demandas, no entanto, tende a ser de ordem mais complexa. 1.7. Efetivamente, antes das alterações promovidas pela Lei nº 13.467/2017 nas ações submetidas ao rito ordinário, o quantum debeatur era estabelecido em fase própria de certificação, qual seja, a liquidação de sentença. Ou seja, apenas depois de ultrapassada toda a instrução processual, orientada pelo princípio da imediação, previsto no art. 820 da CLT, com a respectiva colheita de provas e análise de cada uma delas, iniciava-se o momento processual de liquidação dos pedidos. 1.8. Por força das determinações legais de serem apresentados pedidos certos e determinados, o sistema processual trabalhista então vigente, como houvera de ser, detinha preservados a ampla defesa e o contraditório do réu, que tinha ao seu dispor a possibilidade de contestar cada um dos pedidos, seja na fase de conhecimento, seja na de liquidação. 1.9. Isto é, o novo comando do art. 840, §1º, da CLT incorpora às demandas trabalhistas sob o rito ordinário critérios técnicos jamais antes exigidos e, uma vez não cumpridos, ter-se-á como consequência, a extinção do processo sem resolução de mérito, conforme determina o também novo §3º, do art. 840, da CLT. Com isso, passou-se a atribuir aos reclamantes o encargo processual de, para ingressar com uma demanda trabalhista, apresentar valores que venham a corresponder ao objeto dos pedidos, sem antes se ter iniciada a fase de instrução processual. 1.10. Inobstante, o rigor técnico exigido pelo art. 840, §1º, da CLT, interpretado de forma dissociada das demais normas e princípios que regem a processualística trabalhista, conduz a um estreitamento do jus postulandi (art. 791, da CLT), que historicamente é uma das características que mais singularizam, em essência, a jurisdição trabalhista. A contrario sensu, preservando-se essa orientação, mesmo com a nova redação do artigo 840, §1º, da CLT manteve-se a orientação de que, na petição inicial, basta "uma breve exposição dos fatos", uma vez que as partes, via de regra, não possuem conhecimentos técnicos para formular 'fundamentos jurídicos do pedido. 1.11. Nesse cenário, a interpretação gramatical do dispositivo pode conduzir à mitigação do jus postulandi, em desatenção ao princípio do amplo acesso à jurisdição (art. 5º, XXXV, da CF). 1.12. A determinação de indicação dos valores dos pedidos nas causas submetidas ao rito ordinário tem como reflexo a controvérsia trazida pela parte recorrente em seu recurso de revista, qual seja, a eventual vinculação ou limitação da condenação aos valores atribuídos a cada pedido apresentado já na exordial. 1.13. De



fato, de acordo com a regra da congruência entre os pedidos formulados na ação e a condenação arbitrada (arts. 832, da CLT e arts. 141, §2º e 492, do CPC), nos termos do disciplinado nos arts. 141 e 492 do CPC, os valores indicados na petição inicial de forma líquida limitariam àqueles arbitrados na condenação, sob pena de se incorrer em decisão extra, ultra ou citra petita. 1.14. A partir desse cenário, a natureza do conflito trabalhista submetido à apreciação desta Corte perpassa, entre outros, a averiguação acerca da (im) possibilidade de se determinar que a condenação limite-se a exatamente os valores indicados para cada pedido na petição inicial, sob pena de violação aos artigos 141 e 492 do CPC. 1.15. No caso concreto, diferentemente do que entendeu o acórdão regional recorrido, no que diz respeito à indicação dos pedidos liquidados na petição inicial, a dicção dos dispositivos acima deve ser cotejada não só com uma interpretação teleológica do art. 840, §1º, da CLT, como também com os princípios da informalidade e da simplicidade, que orientam toda a lógica processual trabalhista. A partir desses princípios, no âmbito desta Justiça Especializada, não se pode exigir das partes reclamantes que, para que recebam a integralidade das verbas a que realmente fazem jus ao final de uma demanda trabalhista, correndo o risco de uma decisão citra, ultra ou extra petita, submetam-se, eventualmente, às regras de produção antecipada de prova e /ou contratação de serviço contábil especializado, a fim de liquidar com precisão cada um dos pedidos para adimplir a exigência do artigo 840, §1º, da CLT e, somente depois disso, ajuizar uma demanda trabalhista. Interpretação nesse sentido afrontaria, a um só tempo, o princípio da oralidade e o dispositivo, que, em conjunto, asseguram às partes reclamantes o direito de ir a juízo pleitear as verbas que entendem lhe serem devidas. 1.16. Ou seja, a análise sobre a necessidade de limitação do valor da condenação àqueles previamente apresentados na exordial deve ser orientada por uma perspectiva teleológica do direito processual do trabalho, cuja interpretação dos dispositivos que o integram deve, pois, ser sempre norteada pelos princípios do amplo acesso à jurisdição (art. 5º, XXXV, da CF), dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, da CF), proteção social do trabalho (art. 1º, IV, da CF). 1.17. Em atenção a isso e considerando o impacto do art. 840, §1º, da CLT na processualística trabalhista, assim como a necessidade de oferecer ao jurisdicionado a segurança jurídica indispensável a possibilitar estabilidade das relações processuais, este Tribunal Superior do Trabalho aprovou a Instrução Normativa nº 41/2018, que determina que "Para fim do que dispõe o art. 840, §§ 1º e 2º, da CLT, o valor da causa será estimado, observando-se, no que couber, o disposto nos arts. 291 a 293 do Código de Processo Civil". 1.18. A interpretação do art. 840, §1º, da CLT, aliada aos princípios mencionados permite chegar à conclusão de que, tendo o reclamante apresentado, em sua petição inicial, pedido certo e determinado com indicação de valor - estimado -, por um lado, atende-se à exigência do art. 840, §1º, da CLT. Por outro lado, possibilita ao polo passivo o integral exercício da ampla defesa e do contraditório, assegurados pelo artigo 5º, LV, da CF. Trata-se, assim, de interpretação que observa os princípios constitucionais do trabalho, conferindo, igualmente, efetivamente ao referido artigo celetista. 1.19. Assim, a Instrução Normativa nº 41/2018 ao se referir ao "valor estimado da causa" acaba por delimitar que o pedido apresentado na petição inicial "com indicação de seu valor" a que se refere o art. 840, §1º, da CLT deve ser considerado de forma estimada, eis que inexistente nos dispositivos do CPC a que faz remissão a instrução normativa qualquer delimitação em sentido contrário. O artigo 291, do CPC, pertinente à análise ora empreendida apenas se refere à necessidade de indicação de "valor certo" da causa, inexistindo, portanto, qualquer obrigação de liquidação do valor da causa, tampouco do pedido, com efeito vinculativo à condenação. Ainda, considerando-se a necessária aplicação supletiva do CPC à hipótese, a ausência de indicação de valores na petição inicial não deve ter como consequência a extinção do feito sem resolução do mérito, devendo-se oportunizar à parte a possibilidade de saneamento do defeito, no prazo de 15 dias, por aplicação analógica da Súmula 263 deste TST c/c arts. 4º, 6º e 317 do CPC. 1.20. Nesse mesmo sentido, interpretando a redação do parágrafo 2º do artigo 12 da IN 41/2018 em confronto com as exigências do art. 840, §1º, da CLT e, igualmente dos artigos 141 e 492



*do CPC, este Tribunal Superior do Trabalho acumula precedentes no sentido de que os valores constantes nos pedidos apresentados de forma líquida na exordial devem ser considerados apenas como fim estimado, não havendo limitação da condenação àquele montante. 1.21. A partir do exposto, na hipótese vertente, em que a inicial foi ajuizada em 28/01/2021, incidem as normas processuais previstas na CLT após as alterações da Lei 13.467/2017. Portanto, os valores constantes nos pedidos apresentados de forma líquida na reclamação trabalhista devem ser considerados como mera estimativa, não sendo necessária qualquer ressalva e/ou indicação de se tratarem de valores estimados, eis que já devem ser assim considerados por força da Instrução Normativa nº 41/2018 c /c art. 840, §1º, da CLT e dos princípios constitucionais que regem o processo do trabalho, em especial os princípios do amplo acesso à jurisdição (art. 5º, XXXV, da CF), dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, da CF), proteção social do trabalho (art. 1º, IV, da CF). Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento.(RR-1000085-44.2021.5.02.0036, 3ª Turma, Relator Ministro Alberto Bastos Balazeiro, DEJT 18/08 /2023).*

Nega-se provimento.

## 2. PRESCRIÇÃO TOTAL

O reclamado busca a reforma da sentença para que seja reconhecida a prescrição total.

Argumenta em síntese que: a) a pretensão da recorrida se fundamenta em norma interna alterada em 29/06 /2012 e revogada em 14/11/2014; b) tratando-se de pedido decorrente de alteração ou descumprimento de norma regulamentar não assegurada por lei, aplica-se a prescrição total, nos termos da súmula 294 do TST e do art. 11, § 2º, da CLT; c) a alteração da norma ocorreu há 12 anos e sua revogação há 10 anos da data do ajuizamento (27/11/2024), estando a pretensão de nulidade da rescisão fulminada pela prescrição total; e d) a sentença merece reforma para que o feito seja extinto com resolução do mérito, nos termos do art. 487, II, do CPC.

Consta na sentença (Id. 40964f0, fl. 646 pdf):

### *PREJUDICIAL DE MÉRITO*

#### *1. Prescrição*

*Ante o ajuizamento da presente reclamatória trabalhista em 27.11.2024, não há prescrição a ser pronunciada porquanto o vínculo de emprego foi extinto em 04.01.2024, período já abrangido no quinquênio, não havendo tampouco transcurso do lapso da prescrição bienal, uma vez que as parcelas postuladas são exclusivamente posteriores à extinção do contrato, não havendo qualquer postulação de período antecedente à extinção do contrato. Rejeito.*

Questão recursal:

**Da prescrição total**



Considerando-se o ajuizamento da ação em 27/11/2024, conforme o art. 7º, XXIX, da CF, não há prescrição total ou bienal a ser pronunciada, pois o vínculo de emprego foi extinto em 04/01/2024.

Sob outro viés, os direitos pretendidos pelo reclamado, relacionados com a aplicação da Política de Orientação para Melhoria, decorrem de lesão que se perfectibilizou na extinção do contrato de trabalho, no ano de 2024, momento em que, de fato, nasceu a exigibilidade do direito, e passou a contar o prazo prescricional.

Nega-se provimento.

### 3. PRESCRIÇÃO QUINQUENAL

O reclamado pretende a reforma da sentença para que seja declarada a prescrição quinquenal de eventuais pretensões da reclamante anteriores a 27/11/2019.

Argumenta em síntese que: a) a decisão de primeira instância equivocou-se ao considerar os pedidos "exclusivamente posteriores" à extinção; b) se a reclamante postula reintegração e reflexos baseados em um contrato iniciado em 21/09/2012, o marco interruptivo da prescrição (ajuizamento em 27/11/2024) atinge necessariamente as pretensões cujos fatos geradores ou direitos incorporados remontem ao período anterior a 27/11/2019.

Consta na sentença (Id. 40964f0, fl. 646 pdf):

#### *PREJUDICIAL DE MÉRITO*

##### *1. Prescrição*

*Ante o ajuizamento da presente reclamatória trabalhista em 27.11.2024, não há prescrição a ser pronunciada porquanto o vínculo de emprego foi extinto em 04.01.2024, período já abrangido no quinquênio, não havendo tampouco transcurso do lapso da prescrição bienal, uma vez que as parcelas postuladas são exclusivamente posteriores à extinção do contrato, não havendo qualquer postulação de período antecedente à extinção do contrato. Rejeito.*

Questão recursal:

#### **Da prescrição quinquenal**

O art. 7º, XXIX, da CF/88 prescreve que a "ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho".



A interpretação do referido dispositivo é no sentido de que a prescrição quinquenal aplica-se no curso do contrato de trabalho, sendo prescritas as parcelas anteriores a cinco anos do ajuizamento da ação.

A reclamante ajuizou a ação em 27/11/2024.

Portanto, estão prescritas as parcelas anteriores a 27/11/2019.

Dá-se provimento ao recurso para pronunciar a prescrição das parcelas condenatórias vencidas anteriormente a 27/11/2019.

**MANUEL CID JARDON**

Relator

**VOTOS**

**PARTICIPARAM DO JULGAMENTO:**

**DESEMBARGADOR MANUEL CID JARDON (RELATOR)**

**DESEMBARGADOR ROSIUL DE FREITAS AZAMBUJA**

**DESEMBARGADORA LUCIANE CARDOSO BARZOTTO**

