



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
NÚCLEO DE JUSTIÇA 4.0 - VARA DO TRABALHO DE VIAMÃO
ATOrd 0021466-08.2024.5.04.0411
RECLAMANTE: IONE APARECIDA MOREIRA DA SILVA
RECLAMADO: WMS SUPERMERCADOS DO BRASIL LTDA.

Autor: **IONE APARECIDA MOREIRA DA SILVA**

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

Após análise dos autos, foi prolatada a seguinte SENTENÇA DE CONHECIMENTO, em Secretaria. Ausentes partes e procuradores.

I - RELATÓRIO

VISTOS ETC.

IONE APARECIDA MOREIRA DA SILVA, devidamente qualificada, ajuíza ação trabalhista em face de **WMS SUPERMERCADOS DO BRASIL LTDA.**, igualmente qualificada, em 27.11.2024, conforme petição inicial constante no sistema PJe (ID ca8d5ef). Aduz ter sido contratado pela reclamada no período compreendido entre 21.09.2012 a 04.01.2024. Após exposição fática, postula o reconhecimento da reintegração com base na POM, bem como o acolhimento do rol de pedidos contido nas fls. 08-10. Atribui à causa o valor de R\$ 196.165,00.

A reclamada defende-se mediante a contestação escrita no sistema PJe. No mérito, impugna articuladamente os pedidos formulados na petição inicial, requerendo a integral improcedência da ação.

Juntam-se documentos, manifestando-se a parte autora.

Em audiência, é ouvida a parte autora.

É encerrada a instrução.

As razões finais são remissivas.

Nos momentos legalmente previstos a conciliação resultou inexitosa.

É o relatório.

II – FUNDAMENTAÇÃO

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.

MÉRITO

2. Nulidade da Dispensa. Política de Orientação para Melhoria.

Norma Interna

Insurge-se a parte autora contra a dispensa realizada, a qual reputa eivada de nulidade. Assevera que a demandada 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 nº. 72 deste Regional. Requer, assim, a nulidade da dispensa, com reintegração ao emprego.

A reclamada defende 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. Pondera que 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”. Sinala que, em razão de acordo judicial celebrado com o Ministério Público do Trabalho, está proibida de aplicar as regras previstas na Política de Orientação para Melhoria. Assevera que a parte autora foi desligada em razão da reestruturação empresarial, inclusive passando pelas fases do processo. Assim, pugna pela rejeição do pedido.

Aprecio.

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 simulado 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.

3. Honorários Advocatícios

Por força do disposto no artigo 791-A da CLT são devidos honorários advocatícios no presente feito.

No caso vertente, a ação foi julgada **improcedente**. Ato contínuo, sendo a parte autora beneficiária da justiça gratuita, em razão do julgamento de inconstitucionalidade da disposição do artigo 791-A, § 4º, da CLT quanto ao beneficiário da justiça gratuita, o qual foi proferido pelo Supremo Tribunal Federal na ADI nº. 5.766, com publicação em 20.10.2021, os honorários devidos pela parte autora são inexigíveis e incabíveis, na forma do artigo 98, § 1º, VI, do CPC.

4. Justiça Gratuita

Defiro à parte reclamante o benefício da justiça gratuita, na forma do artigo 790, § 3º da CLT, na medida em que formula nos autos declaração de hipossuficiência econômica (ID. f0cf239 - Pág. 1).

5. Da Compensação

A compensação, no Direito do Trabalho, é restrita às dívidas de natureza trabalhista, segundo se extrai do disposto na Súmula nº. 18 do C. TST. No aspecto, esse modo de extinção das obrigações não tem incidência no caso em exame porquanto inexistente qualquer reciprocidade de dívidas distintas entre as partes. Registro, por oportuno, que a improcedência integral da demanda impede eventual abatimento de valores.

6. Da Litigância de Má-Fé

Rejeito a pretensão de aplicação da penalidade de litigância de má-fé formulada em contestação pela reclamada. A parte reclamante exerceu de forma legítima seu direito de ação constitucionalmente assegurado na forma do artigo 5º, XXXV da Constituição da República, não se configurando situação de lide temerária ou alguma outra que consubstancie uma das hipóteses previstas no artigo 80 do Código de Processo Civil, independentemente do acolhimento ou não das pretensões vertidas.

7. Amplitude da Cognição

Finalmente, esclareço que a eventual oposição de embargos de declaração com intuito de reanálise de prova, rediscussão de erro de julgamento ou prequestionamento ensejará a aplicação da multa prevista no artigo 1.026, § 2º do CPC. Saliento que o requisito do prequestionamento é necessário unicamente aos recursos de natureza extraordinária, conforme Súmula nº. 297 do C. TST, autorizando-se inclusive o conhecimento de eventual nulidade da sentença diretamente pela instância superior, na forma do artigo 1.013 do NCPC, reputando-se analisados os dispositivos legais e constitucionais suscitados pelas partes, ainda que não expressamente referidos por motivos de reserva do possível e celeridade processual, atendendo-se à exigência do artigo 93, IX, da Constituição da República, bem como ao artigo 832 da CLT. Para fins do artigo 489 do NCPC, considero abordados os fundamentos capazes de, em tese, infirmar a conclusão adotada pelo julgador, observando-se igualmente os termos da Instrução Normativa nº. 39/2016 do C. TST, artigo 15, parágrafos IV e V, a qual expressamente autoriza o Juízo a se reportar aos fundamentos jurídicos adotados nas súmulas e precedentes suscitados na sentença, sem necessidade de o Juízo dissecá-los de forma exaustiva.

III – DISPOSITIVO

Ante o exposto, nos termos da fundamentação, no mérito, julgo **IMPROCEDENTES**, com resolução de mérito, na forma do artigo 487, I, do CPC, os pedidos aduzidos na presente reclamatória trabalhista ajuizada pela reclamante **IONE APARECIDA MOREIRA DA SILVA** em face de **WMS SUPERMERCADOS DO BRASIL LTDA**.

Concedo à parte reclamante o benefício da Justiça Gratuita.

Deverão ser observados os termos da motivação acima explicitada, que ficam integrando esta conclusão para todos os fins.

Custas de R\$ 3.923,30 (três mil, novecentos e vinte e três reais e trinta centavos) sobre o valor atribuído à causa de R\$ 196.165,00, pela parte reclamante, dispensada do recolhimento.

Intimem-se as partes.

Transitada em julgado, arquivem-se.

Nada mais.

VIAMAO/RS, 10 de dezembro de 2025.

MATHEUS BRANDAO MORAES
Juiz do Trabalho Substituto

