

Doceira demitida ao arrepio de norma interna é reintegrada

A norma interna denominada "Política de Orientação para Melhoria", instituída pelo Walmart, adere ao contrato de trabalho como condição mais benéfica para o trabalhador. Assim, a norma é de observância obrigatória para legitimar a dispensa sem justa causa, sob pena de nulidade do ato e reintegração no emprego.



Por ignorar este fundamento, expresso na Súmula 72 do

Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT-RS), a rede supermercadista terá de reintegrar uma confeitadeira dispensada sem justa causa em maio de 2016 — depois de 30 anos de trabalho ininterrupto. A [decisão](#) é da 10ª Turma do TRT gaúcho, confirmando sentença, no tópico, da 2ª Vara do Trabalho de Santa Maria (RS).

O relator do recurso ordinário na Corte trabalhista, desembargador Janney Camargo Bina, observou que, no caso dos autos, prevalece o regulamento interno da empresa, implementado em 16 de agosto de 2006. Este, no item XI (Demissões), diz, literalmente: "Toda e qualquer demissão deverá estar baseada na completa aplicação do processo de Orientação de Melhoria. Além disso, caso o associado tenha mais de 5 anos de empresa ou faça parte da equipe Gerencial da unidade (Gerente de Departamento ou Diretor), a demissão só poderá ser feita mediante a aprovação da presidência."

Segundo o relator, a simples leitura deste tópico mostra que a própria empresa criou norma que assegura a completa aplicação do processo de orientação para melhoria para toda e qualquer demissão — o que não foi respeitado na prática. Além disso, os autos não trazem documentos referentes às três primeiras fases da política de melhorias, nem aprovação da despedida por parte da presidência da empresa. Portanto, se a empregadora não observou os ditames previstos na própria norma, o ato de dispensa sem justa causa é nulo.

Direito incorporado ao contrato

Além disso, agregou o desembargador, tal direito está incorporado ao contrato de trabalho da reclamante, conforme entendimento expresso no item I da Súmula 51, do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que dispõe: "As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento."

O desembargador também rebateu o argumento de que a parte reclamada, à época da dispensa, estava impedida judicialmente de aplicar as normas da política interna, em razão de acordo celebrado em ação



civil pública (0000248-75.2015.5.12.0035), homologada pela Justiça do Trabalho.

Na percepção do julgador, o acordo firmado com o Ministério Público do Trabalho (MPT-RS) nesta ACP não tem força para abrandar os direitos individuais adquiridos pela autora, como preveem o artigo 104 do Código de Defesa do Consumidor (CDC) e o inciso XXXV do artigo 5º da Constituição. Nem pode ser utilizado para prejudicar ou suprimir o direito individual de ação dos trabalhadores.

"Neste contexto, tal como decidido na origem, entendo que é cabível a reintegração da autora, e não apenas a conversão da reintegração em indenização, tendo em vista que não se trata de estabilidade provisória, inexistindo prazo para a estabilidade. Trata-se, outrossim, da nulidade da despedida. Da mesma forma, não há falar em limitação do pagamento das parcelas a seis meses ou à data do trânsito em julgado da decisão, inclusive tendo em vista que da despedida até o momento da efetiva reintegração perduram os efeitos danosos provocados pelo desligamento, mantendo-se o prejuízo sofrido pela trabalhadora", fulminou o desembargador-relator.

O acórdão, com decisão unânime, foi lavrado na sessão telepresencial de 26 de novembro. Cabe recurso ao TST.

Clique [aqui](#) para ler o acórdão
Processo 0021338-66.2016.5.04.0702

Date Created
20/12/2020