

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL  
FACULDADE DE DIREITO**

André Motta Dias

**REGULAMENTO INTERNO VS. ESTABILIDADE DE EMPREGO**  
**Uma Análise sob a Perspectiva da Política de Orientação para Melhoria da**  
**Walmart**

Porto Alegre

2024

André Motta Dias

**REGULAMENTO INTERNO VS. ESTABILIDADE DE EMPREGO**  
**Uma Análise sob a Perspectiva da Política de Orientação para Melhoria da**  
**Walmart**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado na Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais.

Orientador: Prof. Dr. Leandro do Amaral Dorneles de Dorneles

Porto Alegre

2024

ANDRÉ MOTTA DIAS

**REGULAMENTO INTERNO VS. ESTABILIDADE DE EMPREGO**  
**Uma Análise sob a Perspectiva da Política de Orientação para Melhoria da**  
**Walmart**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado na Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais.

Orientador: Prof. Dr. Leandro do Amaral Dorneles de Dorneles

**BANCA EXAMINADORA**

---

Professor Doutor Leandro do Amaral Dorneles de Dorneles (Orientador)

---

Professor Doutor Rodrigo Coimbra

---

Professora Bruna Nicolai Fuhr

## RESUMO

A conhecida empresa multinacional Walmart instituiu um regulamento empresarial denominado Política de Orientação Melhoria, apelidado de POM, o qual estabelecia que para demitir um empregado, este deveria primeiramente ser submetido a três fases de Orientação para Melhoria para que pudesse ser demitido sem justa causa. Contudo, tal regulamento não foi aplicado pela empresa, o que fez com que os empregados postulassem na Justiça do Trabalho a declaração de nulidade de suas despedidas bem como a determinação de reintegração ao emprego. Em sua defesa, a Walmart afirma, principalmente, que um regulamento interno não seria capaz de gerar uma estabilidade de emprego, sendo o objetivo da referida norma apenas a melhora de desempenho e conduta dos empregados. Nesse cenário, a repercussão dessas ações foi tamanha, considerando o significativo número de funcionários empregados pela empresa, que se tornou tema tratado no Recurso Extraordinário interposto no Incidente de Recurso Repetitivo que tramita no Supremo Tribunal Federal sob o nº 872-26-2012.5.04.0012. Destarte, a presente monografia tem o objetivo de analisar a possibilidade de um regulamento empresarial criar uma nova espécie de estabilidade de emprego, sob a perspectiva da controvérsia entre a Walmart e seus empregados, à luz da Política de Orientação para Melhoria instituída pela parte empregadora. Desse modo, foi utilizado o método de pesquisa hipotético-dedutivo, com base em análises doutrinária, normativa e jurisprudencial. À vista disso, o trabalho foi dividido em três capítulos. O primeiro capítulo versou sobre estabilidade de emprego, o segundo sobre fontes do Direito do Trabalho, em especial os regulamentos empresariais e o contrato individual de trabalho bem como apresentou a Política de Orientação para Melhoria e, por fim, o terceiro capítulo apresentou as decisões que a Justiça do Trabalho sedimentou sobre a temática. Isso posto, conclui-se que o Tema nº 11 do TST entendeu que é possível a criação de estabilidade de emprego por meio de regulamento empresarial, tendo em vista se tratar de norma mais benéfica que se incorpora ao patrimônio jurídico do empregado.

**Palavras-chave:** estabilidade de emprego; garantia de emprego; regulamento empresarial; Política de Orientação para Melhoria; Walmart; Tema 11 do TST.

## ABSTRACT

The well-known multinational company Walmart instituted a corporate regulation called the Improvement Guidance Policy, nicknamed POM, which established that in order to dismiss an employee, they should first undergo three phases of Improvement Guidance to be dismissed without cause. However, such regulation was not applied by the company, leading employees to claim in labor court the nullification of their dismissals as well as the determination of reinstatement to their jobs. In its defense, Walmart mainly argues that an internal regulation would not be able to create job stability, with the purpose of said rule being solely the improvement of employees' performance and conduct. In this scenario, the repercussion of these actions was significant, considering the significant number of employees employed by the company, which became a topic addressed in the Extraordinary Appeal filed in the Repetitive Appeal Incident pending before the Federal Supreme Court under the number 872-26-2012.5.04.0012. Therefore, this monograph aims to analyze the possibility of a corporate regulation creating a new type of job stability, from the perspective of the controversy between Walmart and its employees, in light of the Improvement Guidance Policy instituted by the employer. Thus, the hypothetical-deductive research method was used, based on doctrinal, normative, and jurisprudential analysis. In view of this, the work was divided into three chapters. The first chapter dealt with job stability, the second with sources of labor law, especially corporate regulations and the individual employment contract, as well as presenting the Improvement Guidance Policy, and finally, the third chapter presented the decisions that Labor Court solidified on the topic. Therefore, it is concluded that Theme No. 11 of the TST understood that it is possible to create job stability through a corporate regulation, considering it to be a more beneficial norm that is incorporated into the employee's legal heritage.

**Key-words:** job stability; job guarantee; business regulation; Política de Orientação para Melhoria; Walmart; Theme 11 of TST.

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ADCT – Ato das Disposições Constitucionais Transitórias

CC – Código Civil

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CF – Constituição Federal

CPC – Código de Processo Civil

CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes

FGTS – Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

IRR – Incidente de Recurso Repetitivo

OJ – Orientação Jurisprudencial

POM – Política de Orientação para Melhoria

TRT4 – Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região

TRT9 – Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região

TST – Tribunal Superior do Trabalho

SDI-I – Subseção I Especializada em Dissídios Individuais

SDI-II - Subseção II Especializada em Dissídios Individuais

STF – Supremo Tribunal Federal

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	<b>8</b>
<b>2 ESTABILIDADE DE EMPREGO</b> .....	<b>10</b>
2.1 A Construção Temporal Da Estabilidade De Emprego .....	10
2.2 Estabilidade de Emprego e Garantia de Emprego: classificações, conceitos e efeitos.....	17
2.3 O Atual Entendimento Doutrinário Adotado Pelas Cortes.....	23
<b>3 O REGULAMENTO INTERNO DA WALMART</b> .....	<b>25</b>
3.1 - Fontes do Direito do Trabalho .....	26
3.1.1 - As Classificações das Fontes do Direio do Trabalho.....	26
3.1.2 – Os Regulamentos Empresariais enquanto Fonte do Direito do Trabalho.....	29
3.1.3 - O Contrato de Trabalho enquanto fonte de Direito do Trabalho.....	32
3.2 - A Política de Orientação Para Melhoria.....	35
3.2.1 – A Política de 2006.....	36
3.2.2 – A Política de 2012 e Suas Novações.....	39
<b>4 A VISÃO DO JUDICIÁRIO SOBRE A CONTROVÉRSIA – O TEMA 11 DO TST</b> ....	<b>40</b>
4.1 – A Súmula 72 do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região.....	41
4.2 – A Tese Jurídica Prevalente nº9 do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região .....	43
4.3 – O Tema 11 do Tribunal Superior do Trabalho .....	45
4.4 – O Posicionamento do Supremo Tribunal Federal .....	49
<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	<b>53</b>
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	<b>57</b>

## 1 INTRODUÇÃO

A Walmart, originada nos Estados Unidos da América no ano de 1969, é uma empresa multinacional mundialmente conhecida, tendo vindo ao Brasil em 1955. Ao longo dos anos, foi espalhando sua marca por todo o país, sendo possível afirmar, segundo o divulgado pela própria empresa, que empregou dezenas de milhares de trabalhadores. No ano de 2006, a empresa importou e traduziu para o português seu regulamento empresarial, denominado de Política de Orientação para Melhoria, também apelidado de POM, o qual vigorou até o ano de 2012, momento em que foi alterado e, posteriormente, foi extinto em 2014.

Contudo, mesmo que tenha sido revogado há quase dez anos, o regulamento empresarial em questão ainda é tema de controvérsia na Justiça do Trabalho brasileira. Isso porque, a referida norma prevê uma série de procedimentos, denominados de Orientações para Melhoria, pelos quais os empregados da Walmart devem ser submetidos antes de serem demitidos sem justo motivo. Nesse sentido, a Política de Orientação para Melhoria é uma ferramenta gerencial usada pelos superiores hierárquicos, tendo por objetivo a melhora de desempenho e conduta dos trabalhadores. Segundo as disposições do referido regulamento, em resumo, o empregado deve passar por três fases de Orientação para Melhoria, sendo que em cada fase acontecerá: a comunicação do líder ao empregado sobre a conduta ou desempenho inadequado; o relato do empregado para que se tenha o seu ponto de vista; o planejamento de um Plano de Correção visando à melhoria do problema apontado e, ainda, tudo deve ser registrado em formulário específico. Assim, somente após o empregado ser reincidente em três fases da política, as quais devem ter um intervalo mínimo de seis meses entre cada uma, que o empregado poderia ser demitido sem justa causa. Todavia, a empresa não aplicou seu regulamento na prática.

Diante disso, os empregados da Walmart, inconformados, começaram a postular perante a Justiça do Trabalho a declaração da nulidade de suas despedidas bem como a determinação de reintegração ao emprego, argumentando não terem sido submetidos à Política de Orientação para Melhoria. Destarte, considerando o grande número de empregados da Walmart espalhados por diversos Estados do Brasil, essa controvérsia se tornou cada vez mais relevante, tendo em vista que, diante de diferentes interpretações do regulamento empresarial, surgiram diversas decisões com posicionamentos divergentes, o que evidenciou um claro problema de segurança jurídica. A expressividade da controvérsia foi tamanha a ponto de ser tema tratado no



Recurso Extraordinário interposto no Incidente de Recurso Repetitivo que tramita no Supremo Tribunal Federal sob o nº 872-26-2012.5.04.0012.

Nesse sentido, a presente monografia tem o objetivo de analisar a possibilidade de um regulamento empresarial criar uma nova espécie de estabilidade de emprego, sob a perspectiva da controvérsia entre a Walmart e seus empregados, à luz da Política de Orientação para Melhoria instituída pela parte empregadora. Desse modo, foi utilizado o método de pesquisa hipotético-dedutivo, com base em análises doutrinária, normativa e jurisprudencial. À vista disso, o trabalho foi dividido em três capítulos.

O primeiro capítulo versa sobre estabilidade de emprego. Dessa forma, primeiramente foi feita uma exposição histórica sobre o referido instituto, demonstrando como a estabilidade de emprego surgiu no ordenamento jurídico até como está atualmente positivada. Na sequência, foi realizada uma exposição doutrinária sobre o tema, demonstrando como alguns autores entendem a estabilidade de emprego no que se refere ao seu conceito bem como aos seus efeitos, ressaltando, também, a diferença entre estabilidade e garantia de emprego. Ainda, foi feita uma breve exposição acerca do entendimento do Tribunal Superior do Trabalho sobre o tema, por meio da apresentação de súmulas e orientações jurisprudenciais.

Na sequência, o segundo capítulo apresentar ao leitor a Política de Orientação para Melhoria da Walmart. Nesse sentido, primeiramente, julgou-se importante uma explicação sobre fontes do Direito do Trabalho, trazendo algumas classificações e conceitos doutrinários, com ênfase nos regulamentos empresariais e nos contratos de trabalho individuais, enquanto fontes do Direito do Trabalho. Logo após o estudo das fontes, foi apresentado o regulamento empresarial, demonstrando as particularidades de seu conteúdo, tanto no que se refere à norma de 2006 quanto à norma de 2012.

Por fim, o terceiro capítulo tem por objetivo demonstrar como a Justiça interpretou o tema. À vista disso, foi feita exposição sobre a Súmula 72 do TRT4, sobre a Tese Jurídica Prevalente nº9 do TRT9 bem como sobre o Tema de nº11 do TST, resultante do julgamento de incidente de recurso repetitivo (IRR), oportunidade em que foram ilustradas as dez teses que o Tribunal fixou para julgamento da controvérsia. Ainda, foi apresentada a decisão da Ministra do Supremo Tribunal Federal, Carmen Lúcia, demonstrando os argumentos utilizados pela julgadora para deferir efeito suspensivo à decisão do TST.

## 2. ESTABILIDADE DE EMPREGO

A palavra estabilidade é um substantivo feminino com origem etimológica no latim, *stabilitas.atis.*, e tem, no dicionário, diversas definições: qualidade daquilo que é estável; permanência ou duração; que não se altera. Nesse sentido, o próprio dicionário, dentre outros, traz o significado da referida palavra inclusive sob seu aspecto jurídico, sendo a *“Circunstância em que uma pessoa não corre o risco de ser demitida; situação do funcionário público que, admitido por concurso, só pode ser demitido por ação judicial.<sup>1</sup>”* Contudo, ainda que as definições sejam, aparentemente, bastantes assertivas no que diz respeito ao fato de todas representarem certa imperturbabilidade, sabe-se que a estabilidade de emprego é significativamente complexa e com peculiaridades, tal qual a relação de emprego de modo geral.

Em razão disso, o presente capítulo versará sobre a estabilidade de emprego, analisando-a sobre os aspectos temporal, conceitual e doutrinário. Isso porque, faz-se necessário entender como surgiram, no ordenamento jurídico brasileiro, os primeiros movimentos contra a dispensa imotivada, bem como de que forma tal instituto foi se transformando até a sua configuração atual. Também, é importante entender como parte da doutrina enxerga a estabilidade de emprego conceitualmente, tendo em vista que há importantes diferenças acerca do entendimento da matéria dentre os autores. Por fim, para que se tenha um entendimento completo do assunto, será feito o exame de algumas disposições doutrinárias.

### 2.1 A Construção Temporal Da Estabilidade De Emprego

É sabido que as normas trabalhistas por muito tempo foram baseadas segundo entendimento de que deveria haver simetria entre os direitos do empregado e do empregador no que se refere à extinção do vínculo empregatício, sem a necessidade de justificar a outra parte os motivos desse encerramento. Com o passar do tempo, esse modelo, calcado em uma concepção liberal e inspirado na ruptura contratual do direito civil, foi substituído pela ideia da regulamentação das relações empregatícias, algo pujante no campo do Direito do Trabalho.

Diante disso, países europeus, principalmente de tradição romanística, procuraram rever seu conteúdo normativo referente ao despedimento, criando, assim, ferramentas de proteção ao trabalhador. Nesse sentido, pode-se citar como exemplo

---

<sup>1</sup> In.: Dicio, **Dicionário Online de Português**. Porto Alegre: 7Graus, 2024. Disponível em: <https://www.dicio.com.br/estabilidade/>. Acesso em: 14/01/2023.

dessas ferramentas o aumento do prazo do aviso prévio, o direito à indenização e a criação de limites ao empregador, baseando-se nos conceitos de abuso de direito e terminação abusiva do contrato<sup>2</sup>. Assim, nessa linha, a “*Questão Social decorrente da exploração desmedida da mão de obra e a ameaça do socialismo trouxeram de volta a questão da estabilidade, frente às graves consequências sociais do desemprego*”<sup>3</sup>.

O Brasil foi pioneiro, dentre os países latino-americanos, a positivizar a estabilidade de emprego. Contudo, também foi precursor no incentivo de sua desregulamentação<sup>4</sup>.

Parte do Direito do Trabalho brasileiro, desde os seus primórdios, tem se dedicado à consolidação dos princípios da continuidade da relação de emprego e da integração do trabalhador na estrutura da empresa. Mesmo em suas fases iniciais, conhecidas como manifestações incipientes e esparsas, o objetivo tem sido estabelecer mecanismos que fortaleçam tais princípios, destacando a importância da manutenção do vínculo empregatício e a profunda integração do trabalhador na vida e dinâmica empresarial<sup>5</sup>.

Nesse sentido, a estabilidade no Direito do Trabalho surge no ordenamento jurídico brasileiro no ramo do serviço público, de forma genérica, na Constituição de 1824, em qual, em seu art. 149, era previsto que oficiais do Exército e da Armada só perderiam suas Patentes por força de sentença proferida em juízo competente. Posteriormente, esse direito foi estendido para os membros do magistério<sup>6</sup>. Tempos depois, a Lei nº 191-B de 1893 e a Lei nº 2.924 de 1915, estabeleceram estabilidade aos empregados do Fisco admitidos por concurso público e aos servidores públicos com mais de 10 anos de serviço, respectivamente. Contudo, o principal marco histórico no que se refere ao surgimento da estabilidade de emprego foi a criação da Lei Eloy Chaves.

---

<sup>2</sup> MANNRICH, Nelson. **Dispensa coletiva: da liberdade contratual à responsabilidade social**. São Paulo: LTr, 2000, p. 245.

<sup>3</sup> BELMONTE, Alexandre Agra. **A proteção do emprego na Constituição Federal de 1988: estabilidade, garantias provisórias, proteção geral à despedida arbitrária ou sem justa causa e direitos decorrentes da extinção contratual**. Revista LTr: Legislação do Trabalho. São Paulo, v. 78, n. 1, p. 1035-1054, 2014, p. 1035.

<sup>4</sup> SILVEIRA, R.C. **Estabilidade no emprego: possível, urgente, revolucionária**. 2005. 126 f. Monografia (Graduação em Direito) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2005.

<sup>5</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 1480.

<sup>6</sup> Martins, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva Jur, 2023, p. 285.

O Decreto nº 4.682 de 24 de janeiro de 1923, também chamado de Lei Eloy Chaves, além de criar as Caixas de Aposentadorias e Pensões dos Ferroviários, definiu um dificultador às demissões, garantido *“estabilidade, depois de 10 anos de serviços, aos empregados daquela categoria profissional”*<sup>7</sup>. Nessa linha, a norma instituía, em seu art. 42, que *“depois de 10 anos de serviços efetivos, o empregado das empresas a que se refere a presente lei só poderá ser demitido no caso de falta grave constatada em inquérito administrativo, presidido por um engenheiro da Inspetoria e Fiscalização das Estradas de Ferro”*. Ainda, alguns anos depois, essa norma foi estendida aos empregados de todas as empresas ferroviárias, a partir do Decreto 5.109 de 1926 e, no ano seguinte, os portuários também foram amparados pela mesma estabilidade<sup>8</sup>.

Posteriormente, o sistema estabilitário ganhou mais força no período pós-1930, também denominado de institucionalização do Direito do Trabalho<sup>9</sup>, a partir do momento em que a Lei nº 62 de 5 de janeiro de 1935 desvinculou a estabilidade da previdência, fazendo com que passasse a constar no diploma legal referente ao contrato de trabalho<sup>10</sup>. Dessa forma, a estabilidade passou a atingir os trabalhadores de maneira mais abrangente. Além disso, a estabilidade esteve presente na Carta Magna de 1937, na Consolidação das Leis do Trabalho em 1943 e, finalmente, na Constituição de 1946, quando fora estendida também aos trabalhadores rurais conforme estabelecia o art. 157, inciso XII, daquele dispositivo.

Cumprе ressaltar que com a Consolidação das Leis do Trabalho, foram criados dois óbices às dispensas sem justa causa. Isso porque, a CLT ao mesmo tempo em que previa a estabilidade decenal, que é aquela que se adquire ao completar dez anos de serviços prestados ao mesmo empregador, estabelecia também a indenização do tempo de serviço após o cômputo do primeiro ano contratual. Dessa forma, o dispositivo celetista estabelecia duas barreiras à demissão, uma de caráter econômico, com a indenização, e outra de caráter jurídico, por meio da estabilidade decenal, a partir da qual a dispensa só seria possível através de inquérito judicial para apuração

---

<sup>7</sup> MARANHÃO, Délio. **Direito do Trabalho**. 14. ed. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1987, p. 258.

<sup>8</sup> RUSSOMANO, Mozart Victor. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. v. II, 2. ed. Rio de Janeiro: José Konfi no, 1953, p. 764

<sup>9</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 1481.

<sup>10</sup> MARANHÃO, Délio. **Direito do Trabalho**. 14. ed. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1987, p. 258

de falta grave cometida pelo empregado <sup>11</sup>.

Contudo, mesmo diante do contingenciamento à ruptura desmotivada que o sistema celetista tentava implementar, é possível afirmar que, juridicamente, o empregador ainda teria a faculdade de, unilateral e injustificadamente, romper o contrato de trabalho daqueles empregados com contratos em cujo tempo de serviço era inferior a dez anos. Todavia, analisando-se sob o aspecto econômico, a indenização do tempo de serviço calculada sobre a maior remuneração obreira por ano contratual ou fração igual ou superior a seis meses (conforme estabeleciam os artigos 477, caput e 478, caput, da CLT vigentes à época), significava forte óbice à demissão sem justa causa.<sup>12</sup>

Tempo depois, já em 1966, o cenário político brasileiro provocava uma brusca mudança nos rumos no Direito do Trabalho brasileiro, de forma que, se até então, buscava-se a prevalência dos princípios da continuidade de emprego e da proteção ao empregado, a partir daquele momento, não foi mais assim. Isso porque, o discurso oficial do regime golpista e ditatorial tinha caráter claramente neoliberal e, aliado a isso, o silêncio imposto àqueles que se opunham à nova ideologia governamental foram fundamentais para a implementação de tais mudanças. Diante disso, como fórmula jurídica alternativa ao sistema celetista, criou-se a ferramenta do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço<sup>13</sup>.

Assim, nas palavras de Martinez<sup>14</sup>:

*“Em 13 de setembro de 1966 era publicada a Lei 5.107, que instituía o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, e com ela era estremecido um dos pilares do Direito do Trabalho: o princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas.”*

Nesse sentido, a referida norma permitia que o empregado estável optasse por trocar a estabilidade decenal pelo depósito no referido Fundo, desde que fossem observados valores não inferiores a 60% (sessenta por cento) do que resultasse da

---

<sup>11</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 1481.

<sup>12</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 1481.

<sup>13</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 1482.

<sup>14</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: Relações Individuais, Sindicais e Coletivas do Trabalho** / Luciano Martinez. – 14. ed. – São Paulo: SaraivaJur, 2023. p. 484.

multiplicação dos anos de serviço contados em dobro, pelo maior salário mensal recebido na empresa.

Sobre essa novação legislativa, Severo<sup>15</sup> ressalta que

*“A mudança na postura legislativa diante do ato de despedida, com a introdução falaciosa da “opção” entre FGTS e estabilidade decenal, é criticada por inúmeros doutrinadores que, ao tratarem do tema, exaltam a qualidade da legislação brasileira ao disciplinar a estabilidade e estranham a facilidade com que esse direito foi flexibilizado.”*

Ainda na linha de crítica ao dispositivo, Camino<sup>16</sup> afirma que a “opção” pelo regime do FGTS, já no ano seguinte à propositura da norma, passou a ser condição imposta ao empregado para ser contratado.

Por outra banda, o argumento daqueles que defendiam tal dispositivo partia da premissa de que, segundo o Governo, apenas 15% dos trabalhadores brasileiros eram capazes de atingir a estabilidade no emprego. Essa percepção levava à conclusão de que a proteção jurídica associada, em vez de representar uma vantagem real, distanciava-se de ser benéfica e acabava por se tornar um obstáculo para a segurança no emprego desses trabalhadores<sup>17</sup>.

Com a sistemática implementada, o trabalhador optava pela inserção no regime do FGTS ou pela permanência do antigo regime celetista. Dessa forma, se optasse pelo FGTS, o empregado renunciaria à estabilidade e todas suas vantagens, percebendo, em vez disso, o recolhimento mês a mês de oito por cento sobre sua remuneração, o que significaria 104% da sua remuneração por ano de serviço (8% x 13 meses = 104%)<sup>18</sup>. Ainda, caso a dispensa se desse por iniciativa patronal, era devido ao empregado uma indenização equivalente, à época, de dez por cento sobre a totalidade dos depósitos.

Assim se seguiu até um novo e importante marco na linha do tempo até aqui narrada, a promulgação da Constituição da República em 5 de outubro de 1988. Segundo Godinho<sup>19</sup>, houve três mudanças significativas trazidas pela Constituição. A

<sup>15</sup> SEVERO, Valdete Souto. **O dever de motivação da despedida na ordem jurídico-constitucional brasileira**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2011, p. 102.

<sup>16</sup> CAMINO, Carmen. **Direito Individual do Trabalho**. 4. ed. Porto Alegre: Síntese, 2004, p. 519.

<sup>17</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: Relações Individuais, Sindicais e Coletivas do Trabalho** / Luciano Martinez. – 14. ed. – São Paulo: SaraivaJur, 2023. p. 484.

<sup>18</sup> Conforme estabelece a Súmula 98, I, do TST.

<sup>19</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 1485.

primeira se deu perante o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, isto é, o FGTS deixou de ser uma opção escrita do trabalhador, mas sim um direito inerente ao contrato de trabalho (a exceção do empregador doméstico, que só teve esse direito plenamente incorporado a partir da criação do Simples Doméstico, em 2015). A segunda mudança se deu na eliminação do antigo regime estável previsto, excetuados aqueles que fizeram a opção por tal sistema antes da promulgação da Carta Magna, pela regra do direito adquirido, momento a partir do qual a CLT e a própria Constituição passaram a dispor um novo sistema estável, que é justamente a terceira e, provavelmente, mais importante mudança.

Embora se possa pensar que a universalização do FGTS juntamente a não recepção do antigo sistema estável poderiam representar uma continuação de um sistema liberal em que a dispensa imotivada é vista com bons olhos, isso não foi o que em verdade ocorreu. A Constituição, ainda que de forma diferente, com novos preceitos constitucionais, procurou estabelecer importantes restrições à ruptura contratual imotivada. Um exemplo está, claramente, no art. 7º, inciso I, que estabelece ser direito dos trabalhadores urbanos e rurais “*a relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos.*”. Ainda, o art. 10 do ADCT definiu que, até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º já referido, a indenização referente ao FGTS será correspondente a quarenta por cento dos depósitos.

Inclusive, segundo Silva<sup>20</sup>, tal posicionamento é corroborado pelos fundamentos trazidos pela Constituição, tais como: os valores sociais do trabalho (art. 1º, inciso IV), o fundamento da ordem econômica na valorização do trabalho (art. 170, caput), a ordem social tendo como base o primado do trabalho (art. 193, caput). Dessa forma, fica evidente a intenção de se reconhecer o “*(...) direito social ao trabalho, como condição da efetividade da existência digna (fim da ordem econômica) e, pois, da dignidade da pessoa humana, fundamento, também, da República Federativa do Brasil (art. 1º, III)*”.<sup>21</sup>

Contudo, os direitos do trabalhadores urbanos e rurais então positivados no art. 7º da Constituição Federal, foi objeto de muita controvérsia, desde a sua propositura

---

<sup>20</sup> SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. São Paulo: Malheiros, 1993, p. 261.

<sup>21</sup> SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. São Paulo: Malheiros, 1993, p. 261.

até os dias atuais. Isso porque, segundo Mannrich<sup>22</sup>, foi uma manobra intencional da Assembleia Constituinte deixar para que uma Lei Complementar definisse a plenitude dos direitos dos trabalhadores no texto. Sússekind<sup>23</sup> completa que a estabilidade do trabalhador no emprego foi um dos temas que gerou maior controvérsia na Assembleia Nacional.

Diante disso, cumpre mencionar que organizações sindicais e partidos de esquerda, segundo Sússekind<sup>24</sup>, conseguiram com que fossem aprovadas, nas primeiras etapas da Constituinte, disposições que asseguravam a estabilidade no emprego com restrições à atuação empresarial. Nesse sentido, a Subcomissão dos Direitos dos Trabalhadores propôs a seguinte redação para o inciso I: *“estabilidade desde a admissão no emprego, salvo o cometimento de falta grave comprovado judicialmente, facultado o contrato de experiência de noventa dias<sup>25</sup>”*. No entanto, a Comissão de Ordem Social alterou a redação para que passasse a prever o direito *“à relação de emprego estável”*, ressalvadas algumas hipóteses.

Todavia, a redação final aprovada pela Assembleia terminou por consagrar a indenização compensatória, “entre outros direitos”. Nesse sentido, o doutrinador Sússekind<sup>26</sup> assevera que a inadequação do novo texto em relação à garantia de emprego, que não vincula tal garantia a um período de um a dois anos nos contratos por prazo indeterminado, provocou a reação de empresários, de alguns setores do governo e de vários órgãos da imprensa, influenciando os debates na Constituinte. Como resultado, surgiu um acordo entre as lideranças do PMDB e do “Centrão”, cuja proposta, contestada pela esquerda, foi aceita pelo Plenário.

Outra controvérsia importante com relação à Constituição de 1988 está na interpretação do art. 7º. Esse dispõe, como já dito, que as regras de proteção contra a despedida arbitrária sem justa causa estariam dispostas em lei complementar. Nesse

---

<sup>22</sup> MANNRICH, Nelson. **Dispensa coletiva: da liberdade contratual à responsabilidade social**. São Paulo: LTr, 2000, p. 297.

<sup>23</sup> SÚSSEKIND, Arnaldo. **Direito constitucional do trabalho**. 4. ed. ampl. e atual. Rio de Janeiro: Renovar, 2010, p. 136.

<sup>24</sup> SÚSSEKIND, Arnaldo. **Direito constitucional do trabalho**. 4. ed. ampl. e atual. Rio de Janeiro: Renovar, 2010, p. 136.

<sup>25</sup> MANUS, Pedro Paulo Teixeira. Relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos. In: CARREIRO, Luciano Dorea Martinez; TEIXEIRA FILHO, João de Lima (coord.). **Comentários à Constituição de 1988 em matéria de direitos sociais trabalhistas (arts. 6º a 11): uma homenagem aos 30 anos da Constituição da República e aos 40 anos da Academia Brasileira de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2019. p. 68-79, p. 72.

<sup>26</sup> SÚSSEKIND, Arnaldo. **Direito constitucional do trabalho**. 4. ed. ampl. e atual. Rio de Janeiro: Renovar, 2010, p. 137.



sentido, cabe trazer à baila a classificação de Silva<sup>27</sup> quanto à eficácia e aplicabilidade das normas constitucionais, qual seja: normas de eficácia plena, normas de eficácia contida e normas de eficácia reduzida ou limitada.

De acordo com o autor, as normas de eficácia plena possuem aplicabilidade direta, integral e imediata, produzindo assim seus efeitos desde o início da vigência da Constituição. Já as normas de eficácia contida, tem aplicabilidade direta e imediata, contudo, não integral, o que significa que essas estão sujeitas a regulamentação que poderá restringir ou limitar suas aplicabilidades e eficácias. Por fim, as normas de eficácia limitada, de forma muito objetiva, não produzem efeitos e não são aplicáveis já no momento de início da vigência da Carta Magna, tendo em vista que os constituintes não regulamentaram a matéria suficientemente, de modo que para que a referida norma seja aplicável, depende de matéria infraconstitucional.<sup>28</sup>

À vista disso, significativa parte da doutrina trabalhista brasileira entende que o inciso I do art. 7º é de eficácia limitada, de modo que sua proteção contra despedida arbitrária ou sem justa causa não poderia ser aplicada ante a falta de lei complementar. Há, contudo, parte da doutrina que entende o referido dispositivo como de eficácia contida. Godinho<sup>29</sup>, por exemplo, entende dessa forma, defendendo o posicionamento de que o efeito jurídico de proteção à despedida sem justa causa já deveria ter aplicabilidade.

Ainda, tem quem defenda que o inciso I tem eficácia plena, de forma que apenas se necessitaria de lei complementar para regulamentar os efeitos jurídicos do descumprimento da regra, como, por exemplo, Souto Maior<sup>30</sup>. Nessa esteira, entende também Maciel<sup>31</sup>, o qual afirma que a intenção do legislador era *“sustar o arbítrio patronal, exigindo, desde logo, a existência de um motivo válido para a despedida, sendo claro que a indenização, por si só, não repõe o dano causado pelo arbítrio”*.

## **2.2 Estabilidade de Emprego e Garantia de Emprego: classificações, conceitos e efeitos**

<sup>27</sup> SILVA, José Afonso da. **Aplicabilidade das normas constitucionais**. 2. ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2004, p. 82.

<sup>28</sup> SILVA, José Afonso da. **Aplicabilidade das normas constitucionais**. 2. ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2004, p. 82.

<sup>29</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 1334.

<sup>30</sup> SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Proteção contra a dispensa arbitrária e aplicação da Convenção 158 da OIT**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas, n. 25, p. 47-63, 2004, p. 48.

<sup>31</sup> MACIEL, José Alberto Couto. **Garantia no emprego já em vigor**. São Paulo: LTr, 1994, p. 138.

Tendo em vista o objetivo deste trabalho, faz-se importante verificar se uma estabilidade de emprego pode ser estabelecida por meio de um regulamento interno empresarial. Nesse sentido, indubitavelmente, deve-se entender o conceito de estabilidade sob a perspectiva de doutrinadores brasileiros. Assim, não só relevante compreender como ela está positivada no ordenamento jurídico brasileiro, mas também explorar institutos jurídicos semelhantes, a fim de bem delimitar o escopo da pesquisa.

Nessa linha, por exemplo, segundo o doutrinador Martinez<sup>32</sup>, é fundamental primeiro esclarecer que é comum que se use a expressão “garantia de emprego” como sinônimo de estabilidade de emprego, contudo, tal silogismo é equivocado. Isso porque, o termo “garantia de emprego” se refere a um gênero de proteções, no qual estão abarcadas as espécies estabilidade e garantia de emprego em sentido estrito. Nessa perspectiva, a garantia de emprego em sentido estrito é caracterizada pela dificuldade em rescindir o contrato de trabalho por parte do empregador e pela imposição de indenização para quem busca demitir um funcionário protegido. Nas palavras do autor “... a *garantia de emprego em sentido estrito desencoraja o ato de desligamento por iniciativa patronal, por isso impõe, a título condicional, o pagamento de indenização para aqueles que, apesar dos óbices, insistem na medida.*”<sup>33</sup>. Ainda, nos casos em que há a violação do referido instituto, não se pode falar em direito à reintegração, mas sim à indenização.

Martinez entende também que, por outro lado, a estabilidade é uma vedação ao empregador de rescindir imotivadamente o vínculo de emprego de forma que, se assim proceder, o empregado está protegido pelo direito à reintegração.<sup>34</sup> Em resumo, para o autor, a estabilidade impede o despedimento e gera direito à reintegração, enquanto a garantia de emprego em sentido estrito condiciona o despedimento ao pagamento de indenização, sendo que ambas as hipóteses estão inclusas no “gênero” estabilidade de emprego.<sup>35</sup>

Godinho<sup>36</sup>, por outro lado, explora esse tema de maneira diferente. Para ele, a

---

<sup>32</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: Relações Individuais, Sindicais e Coletivas do Trabalho** / Luciano Martinez. – 14. ed. – São Paulo: SaraivaJur, 2023. p. 484.

<sup>33</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: Relações Individuais, Sindicais e Coletivas do Trabalho** / Luciano Martinez. – 14. ed. – São Paulo: SaraivaJur, 2023. p. 484.

<sup>34</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: Relações Individuais, Sindicais e Coletivas do Trabalho** / Luciano Martinez. – 14. ed. – São Paulo: SaraivaJur, 2023. p. 485.

<sup>35</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: Relações Individuais, Sindicais e Coletivas do Trabalho** / Luciano Martinez. – 14. ed. – São Paulo: SaraivaJur, 2023. p. 485.

<sup>36</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 1491.

estabilidade é:

*“a vantagem jurídica de caráter permanente deferida ao empregado em virtude de uma circunstância tipificada de caráter geral, de modo a assegurar a manutenção indefinida no tempo do vínculo empregatício, independentemente da vontade do empregador”<sup>37</sup>.*

Sendo assim, segundo o entendimento do autor, as possibilidades em que se configurarão a estabilidade permanente prevista no ordenamento jurídico se tornaram bastante reduzidas desde a Constituição de 1988, sendo o caso de somente três hipóteses: a dos antigos contratos regidos pela CLT (de pré-1988); a dos contratos de servidor público celetista com cinco anos no emprego ao tempo da Constituição (desde 5.10.1983, portanto); a estabilidade do servidor público celetista concursado, adquirida nos moldes do art. 41 da ADCT. Ainda, o doutrinador ressalta o fato de que, embora a estabilidade venha sido deferida por meio de normas estatais, não se pode considerar inválidas àquelas concedidas pela vontade unilateral do empregador ou acordada entre as partes, conforme estipula o art. 444 da CLT e apregoa o princípio da norma mais benéfica ao trabalhador.<sup>38</sup>

Ainda sobre a perspectiva do doutrinador<sup>39</sup>, a garantia de emprego difere da estabilidade por ser uma vantagem jurídica de caráter transitório, que se dá em razão de uma circunstância peculiar à relação empregatícia ou contratual, garantindo a manutenção de emprego em um período definido de tempo. Nesse sentido, o autor se refere às hipóteses de garantia de emprego como estabilidades temporárias ou estabilidades provisórias, as quais podem ser fixadas por fontes de origens diversas, como normas heterônomas estatais, regras heterônomas estatais de origem judicial ou, inclusive, regras autônomas decorrentes de negociação coletiva.<sup>40</sup>

Diante disso, pode-se perceber que, segundo o entendimento de Godinho, há grande proximidade entre os institutos da garantia de emprego e da estabilidade, contudo, eles não se confundem. Isso porque, a última é permanente ou, nas palavras

<sup>37</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 1491.

<sup>38</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 1491.

<sup>39</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 1491.

<sup>40</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 1492.

dele, “*quase propriedade do emprego pelo trabalhador*”<sup>41</sup>, de modo que o contrato de duração indeterminada só se romperá por fato excepcional. Por outro lado, a garantia de emprego é provisória e, como o próprio nome já diz, garantirá o emprego por um período de tempo pré-determinado.

Outra importante menção a se fazer é sobre a consequência de uma e de outra quando o empregador resolve romper imotivadamente o contrato de trabalho de um empregado detentor de um dos dois institutos. Esse entendimento será fundamental para a finalidade desse trabalho, tendo em vista que um dos aspectos a ser analisado é justamente analisar o direito ou não de reintegração decorrente de eventual estabilidade adquirida pelos empregados da Walmart. Nesse aspecto, o posicionamento dos dois autores até aqui mencionados é divergente.

Isso porque, se para Martinez, apenas o rompimento do empregado com estabilidade permanente reflete em direito à reintegração, para Godinho, a dispensa sem justa causa pelo empregador de um empregado com estabilidade provisória, ou seja, garantia de emprego, torna a validade do ato empresarial nulo e, sendo assim, o direito determina que as partes deveriam retornar ao *status quo ante*. Contudo, a doutrina nem sempre vem se posicionando nesse sentido, um exemplo está no antigo enunciado da Súmula 244 do TST, o qual dispunha que só seria cabível à empregada gestante dispensada imotivadamente o pagamento do período de frustração estabilitária.

Explorando um pouco mais esses institutos jurídicos, é possível afirmar que a autora Cassar<sup>42</sup> tem pontos convergentes e divergentes se comparado seu entendimento ao dos outros autores já citados. Nesse sentido, Cassar<sup>43</sup> procura examinar de maneira muito completa os referidos institutos, de forma que se faz significativo trazer à baila seu entendimento sobre o tema.

Segundo a doutrinadora, estabilidade e garantia de emprego são conceitos semelhantes, mas distintos, e não devem ser confundidos<sup>44</sup>. Isso porque, a garantia de emprego não apenas envolve a limitação do poder de demissão (estabilidade), mas também inclui a implementação de medidas para realocação de trabalhadores, troca de

---

<sup>41</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 1492.

<sup>42</sup> CASSAR, Bonfim Vólia. **Direito do Trabalho**. São Paulo, 14 ed. Método, 2017. p. 1111.

<sup>43</sup> CASSAR, Bonfim Vólia. **Direito do Trabalho**. São Paulo, 14 ed. Método, 2017. p. 1111.

<sup>43</sup> CASSAR, Bonfim Vólia. **Direito do Trabalho**. São Paulo, 14 ed. Método, 2017. p. 1111.

<sup>44</sup> CASSAR, Bonfim Vólia. **Direito do Trabalho**. São Paulo, 14 ed. Método, 2017. p. 1111.

informações, consultas entre empresas, sindicatos e trabalhadores, bem como políticas estatais que incentivam a prevenção do desemprego<sup>45</sup>. Sendo assim, é possível perceber que tanto Cassar quanto Martinez convergem no sentido de entender que a estabilidade compreende uma espécie que está abarcada pelo gênero da garantia de emprego.

Nesse sentido, refere a autora que a “*garantia de emprego é gênero do qual a estabilidade é espécie*.”<sup>46</sup>. Sendo assim, completa que qualquer ação tomada para reduzir o desemprego, reintegrar os trabalhadores no mercado de trabalho, promover a contratação, desencorajar demissões, impedir ou penalizar demissões arbitrárias, ou ainda capacitar os profissionais para serem bem-sucedidos no mercado de trabalho, é considerada uma medida de garantia no emprego. Ainda, refere que “... *A garantia de emprego é um instituto político-social-econômico, enquanto a estabilidade é um instituto trabalhista*.”<sup>47</sup>.

No mesmo sentido da autora, se posicionam Sérgio Pinto Martins<sup>48</sup>, Amauri Mascaro<sup>49</sup> e Valentin Carrion<sup>50</sup> e, em contrapartida, discordam de tal posicionamento, Godinho<sup>51</sup>, como já referido, e Alice Monteiro de Barros.<sup>52</sup>

Quanto à possibilidade de dispensa do empregado com estabilidade, Cassar partilha do entendimento de Süsskind<sup>53</sup>, fazendo uso de uma classificação quanto ao Tipo ou Forma. Assim, segundo a classificação do referido autor, absolutas ou reais são as estabilidades em que só se poderá despedir um empregado após instauração de inquérito de apuração de falta grave, ou seja, se comprovada justa causa ou falta grave. Por outro lado, relativas são as estabilidades em que o empregado pode ser dispensado por motivos técnicos, financeiros, disciplinares ou econômicos. Nesse sentido, faz-se pertinente entender o que são esses motivos usados por Süsskind nos casos de estabilidade relativa.

---

<sup>45</sup> CASSAR, Bonfim Vólia. **Direito do Trabalho**. São Paulo, 14 ed. Método, 2017. p. 1111.

<sup>46</sup> CASSAR, Bonfim Vólia. **Direito do Trabalho**. São Paulo, 14 ed. Método, 2017. p. 1111.

<sup>47</sup> CASSAR, Bonfim Vólia. **Direito do Trabalho**. São Paulo, 14 ed. Método, 2017. p. 1111.

<sup>48</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: 2001, P.360.

<sup>49</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 27. ed. São Paulo: LTr, 2001, p.432.

<sup>50</sup> CARRION, Valentin. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2004, p. 390-391.

<sup>51</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 1491.

<sup>52</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2005, p. 922.

<sup>53</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. **Instituições de Direito do Trabalho**. 21. ed. São Paulo: LTr, 2003, v. 1, p.720.

Motivos disciplinares são aqueles equivalentes à justa causa, conforme aponta o próprio ordenamento jurídico. Já os motivos técnicos estariam configurados em duas hipóteses: quando o empregador substitui o empregado por máquina ou quando o empregado não desempenha com a perfectibilidade técnica mínima que a função exige, de forma que comete imperfeições indesejáveis, mas que não chegam ao ponto de configurar falta grave. Nessa esteira, os motivos econômicos ocorrem quando há, por exemplo, redução comprometedor de clientela. Ainda, motivo financeiro seria a falta de capital de giro por parte do empregador. Por fim, cumpre consignar que, nos casos de dispensa por algum dos motivos citados, o empregador estaria obrigado ao pagamento das verbas rescisórias, tais como movimentação do FGTS, a indenização de 40% referente ao mesmo Fundo, aviso prévio, e todas as outras a que o empregado faça jus.<sup>54</sup>

Por fim, pode-se afirmar que é um ponto convergente entre todos os autores citados que, são hipótese de estabilidade (ou estabilidade absoluta, segundo Godinho<sup>55</sup>): a do empregado celetista contratado antes de 1988 e que tenha optado pela estabilidade decenal prevista naquele código; a do empregado público celetista com cinco anos de emprego ao tempo da Constituição (portanto, desde 05 de outubro de 1988), conforme prevê o art. 19 da ADCT; e, mais comumente percebida, a do empregado servidor público celetista concursado adquirida nos moldes do art. 41 da ADCT.

Por outra banda, os autores citados divergem quanto à nomenclatura e efeitos das hipóteses que serão exemplificadas na sequência, podendo assim ser chamadas de estabilidades provisórias, estabilidades relativas, garantias de emprego, dentre outros. Nesse sentido, essas hipóteses são: a estabilidade do dirigente sindical do art. 543 da CLT (estendida também aos representantes dos empregados em Comissões de Conciliação conforme art. 625-B, §1º, da CLT, bem como aos diretores eleitos de sociedades cooperativas, de acordo com a OJ de nº 53 da SDI-I do TST), a estabilidade de dirigente da CIPA e da mulher gestante, conforme versa o art. 10, incisos I e II, da ADCT, a estabilidade do segurado que sofre acidente de trabalho, conforme art. 118 da Lei 8.213 de 1991.

---

<sup>54</sup> SÜSKEIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. **Instituições de Direito do Trabalho**. 21. ed. São Paulo: LTr, 2003, v. 1, p.720.

<sup>55</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 1492.

### 2.3 O Atual Entendimento Doutrinário Adotado Pelas Cortes

Ao fim e ao cabo, conforme foi percebido pela exposição anterior, ainda que haja pontos convergentes entre os doutrinadores do Direito do Trabalho brasileiro a cerca da classificação, da conceituação e dos efeitos de estabilidade e da garantia de emprego, pode-se perceber que o entendimento, indubitavelmente, não é uniforme. Diante disso, ainda que seja de extrema importância explorar as diferentes considerações, é fundamental averiguar de que modo a jurisprudência das cortes trabalhistas vêm firmando seus posicionamentos a respeito desse tema. Para tanto, elementar trazer alguns posicionamentos do Superior Tribunal do Trabalho.

Começando pelas orientações jurisprudenciais do TST, a OJ de nº 64 da SDI-II determina que *“não fere direito líquido e certo a concessão de tutela antecipada para reintegração de empregado protegido por estabilidade provisória decorrente de lei ou norma coletiva.(grifei)”*. Pelo texto literal do dispositivo, é possível afirmar que é cabível, inclusive em sede liminar, reintegrar o empregado detentor de estabilidade provisória.

Na sequência, outro importante dispositivo a ser mencionado é a Súmula de nº 396 do Superior Tribunal do Trabalho, que versa justamente sobre os temas de estabilidade provisória e pedido de reintegração. Essa define, em seu inciso I, que *“Exaurido o período de estabilidade, são devidos ao empregado apenas os salários do período compreendido entre a data da despedida e o final do período de estabilidade, não lhe sendo assegurada a reintegração no emprego (grifei)”*. Do texto, é possível perceber que o Tribunal tende a adotar o entendimento de que as estabilidades com previsão determinada de tempo, assim chamadas pela corte de “provisórias”, ensejam a reintegração do empregado dispensado sem justa causa apenas se essa se der dentro do período determinado pela estabilidade, de forma que, transcorrido esse tempo, que comumente é de um ano, o empregado não teria direito a ser reintegrado, mas apenas ao salário e demais vantagens do período em que não poderia ser dispensado sem justo motivo.

Um exemplo de aplicação do dispositivo anteriormente citado se dá, curiosamente, em outra Súmula do TST, a de nº 244. Essa preceitua, em seus incisos II e III, respectivamente que:

*“II - A garantia de emprego à gestante só autoriza a reintegração se esta se der durante o período de estabilidade. Do contrário, a garantia restringe-se aos salários e demais direitos correspondentes ao período de estabilidade. III - A empregada gestante tem direito à estabilidade provisória prevista no art. 10, inciso II, alínea “b”, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias,*

*mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado.(grifei)".*

Inclusive, o Tema 497 do STF também vai ao encontro dessa disposição:

Tema 497 - Proteção objetiva da estabilidade de empregada gestante, em virtude de rescisão imotivada do contrato de trabalho. "A incidência da estabilidade prevista no art. 10, inc. II, do ADCT, somente exige a anterioridade da gravidez à dispensa sem justa causa".

Mais um exemplo está positivado na Súmula de nº 378 do Superior Tribunal do Trabalho. Essa versa sobre a estabilidade provisória nas hipóteses de acidente de trabalho dessa forma:

*"SÚMULA N.º 378 - ESTABILIDADE PROVISÓRIA. ACIDENTE DE TRABALHO. ART. 118 DA LEI Nº 8.213/91. I - É constitucional o artigo 118 da Lei nº 8.213/1991 que assegura o direito à estabilidade provisória por período de 12 meses após a cessação do auxílio-doença ao empregado acidentado.(grifei)".*

Diante disso, é possível perceber que há certa uniformidade jurisprudencial e doutrinária no que se refere tanto a nomenclatura quanto aos efeitos da estabilidade provisória. Isso, tendo em vista o frequente uso da expressão "estabilidade provisória" bem como o sedimentado entendimento de que a reintegração só se dará durante o período estipulado pela norma específica do caso. Nessa linha, é consenso, a ponto de ser dispensável uma pesquisa jurisprudencial mais profunda, que a Justiça do Trabalho recebe diariamente milhares de reclamações trabalhistas, em quais empregadas gestantes, empregados acidentados ou em auxílio doença, dirigentes sindicais ou da CIPA, postulam tanto pelo seu direito ao reconhecimento da nulidade de suas despedidas, quanto à reintegração ou indenização substitutiva.

Contudo, tendo em vista a tamanha complexidade das relações de emprego, há circunstâncias em que essa certeza quanto à possibilidade do empregado ter direito a estabilidade, seja ela qual for, não se repete. Isso acontece por diversas razões, como, por exemplo, lacunas normativas, tanto de caráter axiológico quanto de caráter ontológico, que não têm a assertividade exigida e possibilitam interpretações diversas. Essa situação acontece no âmbito da empresa Walmart e seus empregados, diante de interpretações divergentes do regulamento interno da empresa. Portanto, para que se possa chegar a uma conclusão acerca de eventual estabilidade adquirida pelos empregados da Walmart, far-se-á, na sequência, um estudo do referido regulamento interno enquanto fonte do Direito do Trabalho.



### 3. O REGULAMENTO INTERNO DA WALMART

Esse capítulo explorará o regulamento empresarial instituído pelo grupo Walmart, denominado de Política de Orientação para Melhoria, empresa que foi originada nos Estados Unidos em 1969, estabelecendo-se no Brasil em 1995 onde, segundo divulgado pela marca<sup>56</sup>, empregou mais de 50 mil trabalhadores brasileiros. A referida política fora “importada” e traduzida no ano de 2006 e, mesmo tendo sido revogada há quase dez anos, ainda é tema de controvérsias nos tribunais do trabalho em todo o país, a ponto de ser tema tratado no Recurso Extraordinário interposto no Incidente de Recurso Repetitivo que tramita no Supremo Tribunal Federal sob o nº 872-26-2012.5.04.0012. A referida política, apelidada de POM, segundo a empresa, tinha o objetivo de beneficiar tanto a si própria quanto a seus empregados, tendo como motivação a melhora no desempenho destes e, conseqüentemente, melhores resultados à companhia.

Nesse sentido, para que seja possível entender as disposições do regulamento interno da empresa, faz-se necessário, precipuamente, fazer uma exposição sobre fontes do Direito do Trabalho, mais especificamente, os regulamentos empresariais e o contrato individual de trabalho. Isso se faz essencial para que se possa entender os efeitos e aplicações dos regulamentos empresariais nos contratos de trabalho, enquanto fontes desse ramo. Ainda, conforme estabelece Dorneles<sup>57</sup>, o estudo das fontes de direito permite com que se façam classificações diversas, contudo, é comum haver controvérsias entre os critérios de distinção utilizados, tendo em vista a complexidade do fenômeno estudado.

Assim, na sequência deste capítulo, primeiramente, será feito um estudo acerca das fontes do Direito do Trabalho, em especial, sobre os regulamentos empresariais e sobre o contrato individual de trabalho. Posteriormente, analisar-se-á a Política de Orientação para Melhoria estabelecida pelo Grupo Walmart. A partir disso, será possível, na sequência, melhor entender a controvérsia sobre a possibilidade de um regulamento criar uma estabilidade de emprego, fazendo tal comparação sob a perspectiva do regulamento interno instituído pela Walmart.

---

<sup>56</sup> Disponível em: <https://br.indeed.com/cmp/Walmart#:~:text=Mostrar%20mais-,Com%20438%20lojas%20no%20pa%C3%ADs%2C%20o%20Walmart%20Brasil,mais%20de%2050%20mil%20funcion%C3%A1rios>. Acesso em 07/02/2024.

<sup>57</sup> DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Fontes do Direito do Trabalho**. Texto elaborado para a disciplina Direito do Trabalho I da Faculdade de Direito da UFRGS. Porto Alegre. 2022.

### 3.1 Fontes do Direito do Trabalho

#### 3.1.1 As Classificações das Fontes de Direito do Trabalho

O estudo das fontes do Direito do Trabalho é, indubitavelmente, crucial para a compreensão de todo o fenômeno jurídico e, além disso, deve ser constantemente reciclado para que possa acompanhar as mudanças da sociedade. Nesse sentido, Godinho<sup>58</sup> refere que tal estudo “*é tema central da Ciência do Direito, na medida em que estuda os meios pelos quais esse fenômeno exterioriza-se.*”. Assim, pode-se afirmar que o estudo das fontes não é de importância exclusiva do Direito do Trabalho, mas sim de qualquer ramo da ciência jurídica.

Dessa forma, a partir de uma concepção pluralista do direito, Pizzorusso<sup>59</sup> define que se denomina fonte do direito qualquer fato jurídico ao qual siga a criação, modificação ou extinção de uma norma jurídica. Ainda, o autor assinala que “*cada fonte de direito refere-se a um determinado ordenamento, e todas as fontes que operam no âmbito de um mesmo ordenamento formam um sistema de fontes distinto de qualquer outro referente a um diverso ordenamento*”<sup>60</sup>.

Ainda na linha da definição de fontes do direito, Bobbio<sup>61</sup> afirma que as fontes são “*aqueles fatos ou atos dos quais o ordenamento jurídico faz depender a produção de normas jurídicas*”. Nesse sentido, fazendo alusão à tríade poder, vigência e eficácia, Miguel Reale<sup>62</sup> se refere a fontes do direito como os:

*“meios em virtude dos quais as regras jurídicas se positivam com legítima força obrigatória, isto é, com vigência e eficácia. O Direito resulta de um complexo de fatores que a Filosofia e a Sociologia estudam, mas se manifesta, como ordenação vigente e eficaz, através de certas formas, diríamos mesmo de certas fôrmas, que são o processo legislativo, os usos e costumes jurídicos, a atividade jurisdicional e o poder negocial”.*

Outrossim, é possível afirmar que na perspectiva do Direito do Trabalho, o estudo das fontes é ainda mais crucial, tendo em vista a frequência com que surgem normas de fonte privada. Isso não significa dizer, contudo, que as fontes de origem

<sup>58</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 162.

<sup>59</sup> PIZZORUSSO, Alessandro. **Fonti del diritto**, p.14 apud RIVAS, Daniel. Estudos sobre as fontes do direito do trabalho. Grupo das Quartas-Feiras. Coordenador Américo Plá Rodriguez. São Paulo: Editora LTr, 1998. p. 234.

<sup>60</sup> PIZZORUSSO, Alessandro. **Fonti del diritto**, p.14 apud RIVAS, Daniel. Estudos sobre as fontes do direito do trabalho. Grupo das Quartas-Feiras. Coordenador Américo Plá Rodriguez. São Paulo: Editora LTr, 1998. p. 234.

<sup>61</sup> BOBBIO, Norberto. **Teoria do ordenamento jurídico**. 10. ed. Brasília: Ed. da UnB, 1999. p. 45.

<sup>62</sup> REALE, Miguel. **Lições preliminares do direito**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 1977, p. 140-141.

estatal têm menos importância, aliás, é justamente o contrário. Segundo a autora Cassar<sup>63</sup>:

*“A identificação das fontes formais de Direito do Trabalho é importante para que empregado e empregador se conscientizem de que, além da força obrigatória dos respectivos contratos de trabalho, existem outros regramentos que têm força coercitiva e que devem ser respeitados e cumpridos.”*

No ramo específico do Direito do Trabalho, conforme já referido, é possível fazer diversas classificações acerca das fontes, tendo em vista a complexidade inerente a esse estudo. Diante disso, é preciso trazer algumas importantes sistemáticas de organização de normas, tais como as divisões entre fontes heterônomas e autônomas, entre fontes formais e materiais e, também, quanto à classificação da norma segundo sua origem.

Nessa linha, a divisão entre fontes autônomas e heterônomas tem como critério a autonomia das partes para estabelecer normas. Assim, as fontes classificadas como heterônomas se referem a normas criadas por centros decisórios que não estão propriamente envolvidos na relação jurídica entre empregador e empregado, como por exemplo, a Constituição, a CLT, as Súmulas, dentre outras. De outra banda, quando se fala em fontes autônomas está se referindo a normas que podem ser propostas pelos sujeitos da relação empregatícia, estando exemplificadas nos regulamentos empresariais e acordo coletivos.

Segundo Dorneles<sup>64</sup>, esse critério de diferenciação das fontes conforme a autonomia das partes para estabelecê-las pode ser objeto de debate no que se refere à natureza das normas coletivas. Isso porque, entendendo-se como “partes” somente empregador e empregado, as normas coletivas deveriam ser classificadas como heterônomas. Contudo, se o conceito de “partes” abarcar também os sujeitos coletivos da relação de trabalho, convenções e acordos coletivos poderiam ser classificadas como fontes autônomas.

Ainda, Godinho<sup>65</sup> alerta para situações que estariam em uma “zona turva”. Nesse sentido, o autor aponta, por exemplo, o laudo arbitral, que é considerado efetivamente uma fonte heterônoma, mas tem características muito parecidas com as

<sup>63</sup> CASSAR, Bonfim Vólia. **Direito do Trabalho**. São Paulo, 14 ed. Método, 2017. p.50.

<sup>64</sup> DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Fontes do Direito do Trabalho**. Texto elaborado para a disciplina Direito do Trabalho I da Faculdade de Direito da UFRGS. Porto Alegre. 2022.

<sup>65</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 170.

das fontes autônomas.

Segundo Cassar<sup>66</sup>, as fontes do Direito do Trabalho podem ser divididas entre fontes materiais e formais, de forma que as fontes autônomas e heterônomas, embora diferentes, estariam abarcadas pelo escopo das fontes formais. Além disso, há quem chame as fontes autônomas de profissionais, como Gomes e Gottschlak<sup>67</sup>, de primárias, como Pinto<sup>68</sup> ou, ainda, de não estatais. Nesse sentido, Pinto<sup>69</sup> se refere às fontes heterônomas como imperativas e Gomes e Gottschlak<sup>70</sup> se referem às mesmas como estatais.

Convém expor que o autor Miguel Reale<sup>71</sup> critica fortemente a divisão entre fontes formais e materiais. O doutrinador defende que as fontes deveriam ser classificadas em fontes derivadas: do processo legislativo (relativas ao Poder Legislativo), de jurisdição (relativas ao Poder Judiciário), de usos e costumes (relativas ao poder decisório do povo) e de negociação (relativas à autonomia da vontade). Ainda, Reale comenta que:

*“é necessário advertir que a antiga distinção entre fonte formal e fonte material do direito tem sido razão de grande equívocos nos domínios da Ciência Jurídica, tomando-se indispensável empregarmos o termo fonte do direito para indicar apenas os processos de produção de normas jurídicas.”<sup>72</sup>*

A diferenciação entre fontes formais e materiais é a mais comumente usada no campo do direito, sendo o critério de distinção o reconhecimento vinculativo por parte do Estado com relação à norma<sup>73</sup>. Segundo Diniz<sup>74</sup>, as fontes formais são “os modos de manifestação do direito mediante os quais o jurista conhece e descreve o fenômeno jurídico”; enquanto as fontes materiais se referem “não só os fatores sociais, que abrangem os históricos, os religiosos, os naturais (...), os demográficos, os higiênicos, os políticos, os econômicos e os morais (...), mas também os valores de cada época (...), dos quais fluem as normas jurídico-positivas”.

<sup>66</sup> CASSAR, Bonfim Vólia. **Direito do Trabalho**. São Paulo, 14 ed. Método, 2017. p.51.

<sup>67</sup> GOMES, Orlando. GOTTSCHALK, Élson. **Curso de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 1995, p.36.

<sup>68</sup> PINTO, José Augusto Rodrigues. **Curso de Direito Individual do Trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2000, p81.

<sup>69</sup> PINTO, José Augusto Rodrigues. **Curso de Direito Individual do Trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2000, p81.

<sup>70</sup> GOMES, Orlando. GOTTSCHALK, Élson. **Curso de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 1995, p.36.

<sup>71</sup> REALE, Miguel. **Lições preliminares do direito**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 1977, p. 140-141.

<sup>72</sup> REALE, Miguel. **Lições preliminares do direito**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 1977, p. 140-141.

<sup>73</sup> DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Fontes do Direito do Trabalho**. Texto elaborado para a disciplina Direito do Trabalho I da Faculdade de Direito da UFRGS. Porto Alegre. 2022.

<sup>74</sup> DINIZ, Maria Helena. **Compêndio de introdução à ciência do direito**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 1991, p. 256/258.

Cassar<sup>75</sup> traz uma interessante reflexão sobre a importância das fontes materiais. Segundo a autora, é lógico afirmar que as fontes materiais são “antecedente lógico” das fontes formais, sendo assertivo afirmar que toda fonte formal já foi uma fonte material, mas nem toda fonte material chegou a se tornar uma fonte formal. Nesse sentido, Cassar<sup>76</sup> resume que:

*“a fonte material de Direito do Trabalho é a ebulição social, política e econômica que influencia de forma direta ou indireta na confecção, transformação ou formação de uma norma jurídica. Afinal, as leis são confeccionadas para a satisfação dos apelos sociais e, o direito, para satisfazer a coletividade.”*

Ainda, outra classificação para distinguir as fontes do Direito do Trabalho se dá conforme sua origem. Nessa esteira, Gomes e Gottschalk<sup>77</sup> propõe uma classificação atenta às particularidades do Direito do Trabalho. Até porque, conforme defende Nascimento<sup>78</sup>, trata-se de um ramo do direito que é “pluricentrico”, em razão dos diversos núcleos de produção normativa e “multiforme ou multinormativo”, em razão das várias espécies normativas distintas e inerentes às relações de trabalho. Portanto, conforme essa particular categorização que leva em conta a origem das fontes, é possível dividir as fontes de Direito do Trabalho em: fontes de produção estatal, de produção internacional, de produção profissional, de produção mista, de produção empresarial e de produção voluntária.

### 3.1.2 Os Regulamentos Empresariais enquanto Fonte do Direito do Trabalho

Tendo em vista a breve exposição acerca das fontes do direito, é equilibrado afirmar que os regulamentos empresariais constituem, conforme o próprio nome já acena, fontes de produção empresarial, podendo também ser classificados como de fonte material. A partir desse entendimento, aprofundar-se-á um pouco mais o estudo dessa fonte em particular que, apesar de não ser uma fonte justralhista clássica, tem crucial importância para se alcançar o objetivo desta monografia.

Segundo Godinho<sup>79</sup>, os regulamentos empresariais tem qualidade de regra jurídica, tendo em vista que são abstratos, impessoais e gerais, contudo, a

<sup>75</sup> CASSAR, Bonfim Vólia. **Direito do Trabalho**. São Paulo, 14 ed. Método, 2017. p.52.

<sup>76</sup> CASSAR, Bonfim Vólia. **Direito do Trabalho**. São Paulo, 14 ed. Método, 2017. p.52.

<sup>77</sup> GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. Curso de direito do trabalho. 6. ed. São Paulo: Forense, 1975, v. I, p. 69-96.

<sup>78</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de direito do trabalho. 10 ed. São Paulo: Saraiva, 1992, p. 135-136/229.

<sup>79</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 202.

jurisprudência tem negado essa classificação. Segundo o autor<sup>80</sup>, essa resistência de reconhecer os regulamentos como lei em sentido material existe em razão do unilateralismo, por parte do empregador, com que geralmente são criados. Em razão disso, Godinho afirma que a jurisprudência tende a conferir aos regulamentos caráter de fonte normativa autônoma, atribuindo-lhe estritos efeitos de ato de vontade unilateral, o que, em resumo, significa dizer que os regulamentos empresariais tem o mesmo efeito que as cláusulas contratuais, conforme dispõe a Súmula nº 51, inciso I, do TST<sup>81</sup>.

Para Cassar<sup>82</sup>, os regulamentos de empresa se referem ao conjunto de normas confeccionadas espontaneamente para organizar e estruturar internamente uma empresa, sendo um ato normativo que advém do poder potestativo do empregador. Nesse sentido, devem ser uma ferramenta utilizada para dispor sobre normas de ordens técnicas, relativas à organização do trabalho, problemas técnicos da empresa e métodos de produção, o que significa dizer que “*não deveriam estipular condições gerais de trabalho, isto é, regras de feição contratual.*”<sup>83</sup>.

Contudo, afirma a autora<sup>84</sup>, a prática jurídica demonstra que não é o que comumente ocorre. Isso porque, muitos empregadores desvirtuam a finalidade principal dos regulamentos internos de organizar e estruturar internamente a empresa, passando a dispor também sobre cláusulas que criam direitos abstratos, gerais e pessoais, aos empregados. Como exemplos dessas práticas incorretas, têm-se os planos de cargos e salários, as previsões de complementação de aposentadoria, as jornadas especiais, a concessão de prêmios e benefícios condicionados ao cumprimento de metas, estruturação de carreira, critérios de promoção, dentre outros.

Outro ponto importante ressaltado por Cassar<sup>85</sup> é que existe uma controvérsia a respeito do regulamento interno enquanto fonte do direito. Nesse sentido, expõe que existe uma corrente minoritária que defende a posição de que os regulamentos não podem ser fontes do direito por dois principais motivos: constituírem-se em regras

---

<sup>80</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 202.

<sup>81</sup> **Súmula nº 51 do TST. NORMA REGULAMENTAR. VANTAGENS E OPÇÃO PELO NOVO REGULAMENTO. ART. 468 DA CLT (incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 163 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005. I - As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento.**

<sup>82</sup> CASSAR, Bonfim Vólia. **Direito do Trabalho**. São Paulo, 14 ed. Método, 2017. p.73.

<sup>83</sup> CASSAR, Bonfim Vólia. **Direito do Trabalho**. São Paulo, 14 ed. Método, 2017. p.73.

<sup>84</sup> CASSAR, Bonfim Vólia. **Direito do Trabalho**. São Paulo, 14 ed. Método, 2017. p.73.

<sup>85</sup> CASSAR, Bonfim Vólia. **Direito do Trabalho**. São Paulo, 14 ed. Método, 2017. p.74.

relativas à atividade econômica do empregador e se tratarem de fontes expedidas por um só agente, o empregador. Assim, são defensores da mencionada corrente: Maranhão<sup>86</sup>, Sússekind<sup>87</sup>, Catharino<sup>88</sup>.

Por fim, a autora<sup>89</sup> traz à baila outro aspecto importante, que é o da natureza jurídica do regulamento empresarial. Isso porque, há quem defenda<sup>90</sup> que esses têm natureza jurídica *contratualista*, valendo-se do argumento de que ao ser admitido, o empregado adere ao regimento, dando-lhe contorno contratual. Por outro lado, defende-se o posicionamento<sup>91</sup> de que se trata de natureza *institucionalista*, tendo em vista se tratar de uma lei empresarial que pode ser unilateralmente fixada. Ainda, também existe a defesa de que se trata de um dispositivo jurídico de natureza mista.

Segundo o entendimento de Dorneles<sup>92</sup>, os regulamentos empresariais são fontes de produção empresarial voltadas para a disciplina de aspectos específicos da prestação de serviços ou que dela decorram, no contexto de organização da empresa. Nesse sentido, ressalta<sup>93</sup> que, embora normalmente seja unilateral, vêm surgindo uma forma, ainda tímida, no direito laboral brasileiro em que se observa uma tendência estrangeira de democratização da gestão empresarial que, segundo Montoya<sup>94</sup>, seria uma forma de atenuar o monopólio de poder econômico e diretivo do empresário. Esse movimento se dá através de mecanismos que permitem a participação dos trabalhadores em órgãos colegiados consultivos ou, até mesmo, deliberativos, como, por exemplo, a previsão do art. 2º, inciso I, da Lei 10.101/2000, que dispõe sobre a criação de uma *“comissão paritária escolhida pelas partes, integrada, também, por um representante indicado pelo sindicato da respectiva categoria”*.

Ainda, Dorneles<sup>95</sup> classifica os regulamentos empresariais quanto à forma, quanto ao objeto e quanto à pertinência às relações de trabalho. Nesse sentido, segundo o autor, tais dispositivos podem ser escritos, como os circulares ou

<sup>86</sup>SÚSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. **Instituições de Direito do Trabalho**. 21. Ed. São Paulo: LTr, 2003, v.1, p.165.

<sup>87</sup>SÚSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Renovar, 2002. P.124-128.

<sup>88</sup>CATHARINO, José Martins. **Compêndio de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1983, p. 99.

<sup>89</sup>CASSAR, Bonfim Vólia. **Direito do Trabalho**. São Paulo, 14 ed. Método, 2017. p.74.

<sup>90</sup>LACERDA, Dorval. **A Falta Grave no Direito do Trabalho**. 4. Ed. São Paulo: Edições Trabalhistas, 1976, p.84.

<sup>91</sup>BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 2. Ed. São Paulo: LTr, 2006, p. 118.

<sup>92</sup>DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Fontes do Direito do Trabalho**. Texto elaborado para a disciplina Direito do Trabalho I da Faculdade de Direito da UFRGS. Porto Alegre. 2022.

<sup>93</sup>DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Fontes do Direito do Trabalho**. Texto elaborado para a disciplina Direito do Trabalho I da Faculdade de Direito da UFRGS. Porto Alegre. 2022.

<sup>94</sup>MONTOYA MELGAR, Alfredo. **Derecho del trabajo**. 35. ed. Madrid: Tecnos, 2014, p. 554.

<sup>95</sup>DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Fontes do Direito do Trabalho**. Texto elaborado para a disciplina Direito do Trabalho I da Faculdade de Direito da UFRGS. Porto Alegre. 2022.

expedientes normativos ou não, como é o caso dos usos laborais<sup>96</sup>, que são práticas que ocorrem dentro da empresa reiteradamente e versam sobre a disciplina das relações de trabalho lá estabelecidas. Ainda, afirma que quando escritos, incorporam-se a contrato de trabalho do empregado.

Também, argumenta que as normas contidas nos regulamentos devem dispor sobre a organização da prestação de serviços na empresa, tratando, assim, de controvérsias específicas não tratadas por outras normas juslaborais ou tratando de complementações ou ampliações de direitos já dispostos no ordenamento jurídico. Ainda, os regulamentos podem ser ferramentas de autolimitação dos poderes empresariais, quando, por exemplo, disciplinam procedimentos internos para a apuração de atos faltosos, algo que pode ser verificado na Súmula 77 do TST, a qual dispõe ser *“Nula é a punição de empregado se não precedida de inquérito ou sindicância internos a que se obrigou a empresa por norma regulamentar”*.

Por fim, no que se refere à pertinência às relações de trabalho, argumenta que esta pode se dar de modo direto, quando, por exemplo, o regulamento versa sobre jornada de trabalho, ou indireta, como acontece na previsão de códigos de comportamento, postura e ética a ser seguidos pelos trabalhadores e cuja repercussão pode ultrapassar a execução de estritas tarefas laborais.

### **3.1.3 O Contrato de Trabalho enquanto Fonte de Direito do Trabalho**

O contrato de trabalho é, sem dúvidas, um elemento juslaboral crucial no estudo do ramo do Direito do Trabalho, podendo ser explorado sobre variados aspectos. Contudo, tendo em vista o objetivo da pesquisa, faz-se pertinente o analisar sob sua perspectiva enquanto fonte do direito.

Nesse sentido, é possível afirmar que há, na doutrina, certa controvérsia a respeito do contrato de trabalho ser ou não uma fonte de direito. Ainda, outro questionamento importante surge no seu enquadramento, tendo em vista que existem elementos para classificá-lo como fonte autônoma bem como para classificá-lo como fonte heterônoma de direito. Nessa linha, Castilho<sup>97</sup> afirma que a complexidade do contrato de trabalho reside na coexistência de normas com diferentes hierarquias em sua composição, considerando que, segundo o autor, há três fontes que alimentam e

---

<sup>96</sup> RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Tratado de direito do trabalho**. 3. ed. Coimbra: Almedina, 2012, p. 243

<sup>97</sup> CASTILHO, Santiago Perez Del. **Estudos sobre as fontes do Direito do Trabalho**. São Paulo: Editora LTr, 1998, Direito do Trabalho, p. 153-154.



regulam o contrato de trabalho:

*“a lei (norma heterônoma por excelência), a convenção coletiva (norma autônoma que tem origem numa vontade privada coletiva) e o contrato individual de trabalho (no qual se expressa a vontade de negociar do empregador e do trabalhador, estando a vontade deste último muitas vezes reduzida à simples aceitação da renda numa relação comandada pela vontade do empregador nos limites impostos pela normativa aplicável.”<sup>98</sup>*

Segundo Silva<sup>99</sup>, o debate acerca do contrato de trabalho ser ou não fonte do direito existe porque, na significativa generalidade dos casos, o trabalhador somente adere às condições que o empregador determina, não havendo negociação que resulte em normas jurídicas. Sendo assim, as cláusulas que o compõe não são gerais e abstratas e, diante disso, há quem entenda que o contrato não é fonte de direito. Nesse sentido, por exemplo, posiciona-se Feliciano<sup>100</sup>, sustentando que a referida ausência de generalidade faz com que os atos negociais sejam *“regidos pelo princípio da intranscendência ou relatividade, de modo que os seus efeitos não se estendem ipso iure a terceiros quaisquer”*, o que, segundo o autor, resulta na afirmação de que o contrato de trabalho não redunde em norma jurídica, mas sim em obrigações entre as partes.

Nessa linha, Cassar<sup>101</sup> entende que o contrato de trabalho é um *“acordo bilateral entre empregado e empregador. Por isto, caracteriza-se em norma pessoal, concreta, específica, criadora de obrigações.”* Por essa razão, portanto, entende a autora que ele não pode ser considerado fonte formal autônoma de Direito do Trabalho, pois lhe faltam três requisitos, quais sejam: abstração, generalidade e impessoalidade. Contudo, ressalta que o fato de entender o contrato de trabalho como não sendo fonte do direito, não significa afirmar que ele não faça lei entre as partes envolvidas, tendo em vista que o *pacta sunt servanda* é amplamente usado no Direito do Trabalho. Em resumo, o posicionamento da autora é de que o que constar nas cláusulas contratuais e não for de encontro à lei, ou seja, seja igual ao ordenamento ou, ainda, amplie o direito do trabalhador, obrigará o empregador ao respectivo cumprimento.

Por outra banda, Vecchio<sup>102</sup> afirma que a generalidade da norma não é

<sup>98</sup> CASTILHO, Santiago Perez Del. **Estudos sobre as fontes do Direito do Trabalho**. São Paulo: Editora LTr, 1998, Direito do Trabalho, p. 153-154.

<sup>99</sup> SILVA, Otávio Pinto. **A Contratação coletiva como fonte do Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1998. p. 36

<sup>100</sup> FELICIANO, Guilherme Guimarães. **Curso crítico de Direito do Trabalho, teoria geral de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2013. p. 160.

<sup>101</sup> CASSAR, Bonfim Vólia. **Direito do Trabalho**. São Paulo, 14 ed. Método, 2017. p.90.

<sup>102</sup> VECCHIO, Giorgio Del. **Lições de filosofia do direito**. 4ª edição corrigida e atualizada da 10ª edição Italiana. Trad. Antônio José Brandão. Coimbra: Armênio Amado, 1972. p. 103, vol. II

característica essencial para que seja considerada fonte do direito. Segundo o autor, é possível “*conceber-se uma norma jurídica estabelecida para uma dada relação individualmente determinada*”. Na mesma linha, Dorneles<sup>103</sup> entende que os contratos de trabalho são uma espécie de fonte de produção voluntária, tendo em vista que seu conteúdo é negociado entre as partes de modo voluntário. Ainda, o autor defende que são funções do contrato de trabalho enquanto fonte de direito: a ampliação de direitos dos trabalhadores dispostos nas demais fontes, a regulamentação da prestação de trabalho bem como de eventuais lacunas não sanadas pelas demais fontes e, após a reforma trabalhista de 2017<sup>104</sup>, a redução de determinados direitos trabalhistas em consonância com o art. 444 da CLT<sup>105</sup>, parágrafo único.

Também compartilha do entendimento de que o contrato de trabalho é fonte de direito o doutrinador Martinez<sup>106</sup>. Segundo o autor, o contrato é o negócio jurídico pelo qual o empregado (pessoa física) obriga-se de modo intransferível e pessoal, mediante o pagamento de remuneração (contraprestação), a prestar trabalho não eventual para o empregador (pessoa física ou jurídica), o qual assume os riscos da atividade empresarial e que subordina juridicamente o prestador. Ainda, segundo Martinez<sup>107</sup>, o contrato de trabalho é a mais importante fonte da autonomia individual privada da área laboral.

Por fim, após essa breve exposição, fica evidente que há divisão doutrinária acerca da classificação do contrato de trabalho enquanto fonte do direito ou não. Contudo, há um ponto de convergência mesmo entre aqueles que entendem não se tratar de uma fonte. Isso porque, é quase unânime o entendimento que, fonte do direito ou não, as cláusulas contratuais do contrato de trabalho, quando ampliam direitos do trabalhador para além daqueles previstos no ordenamento jurídico formal tem caráter

---

<sup>103</sup> DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Fontes do Direito do Trabalho**. Texto elaborado para a disciplina Direito do Trabalho I da Faculdade de Direito da UFRGS. Porto Alegre. 2022.

<sup>104</sup> BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm). Acesso em: 07/02/2024 às 11h40min.

<sup>105</sup> Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes. **Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o caput deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.**

<sup>106</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: Relações Individuais, Sindicais e Coletivas do Trabalho** / Luciano Martinez. – 14. ed. – São Paulo: SaraivaJur, 2023. p. 35.

<sup>107</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: Relações Individuais, Sindicais e Coletivas do Trabalho** / Luciano Martinez. – 14. ed. – São Paulo: SaraivaJur, 2023. p. 35.

obrigatório no que se refere ao cumprimento por parte do empregador. Em outras palavras, é possível concluir que, seja decorrente da vontade unilateral do empregador, seja decorrente de via negocial entre as partes, as cláusulas contratuais devem, imperiosamente, serem cumpridas pelo empregador.

### **3.2 A Política de Orientação Para Melhoria**

Conforme já exposto, o objetivo do presente trabalho é analisar a existência de estabilidade de emprego bem como a invalidade da despedida, em decorrência de despedida inválida, postulado pelos empregados da Walmart pela não observância da Política de Orientação para Melhoria. Diante disso, faz-se necessário um estudo sobre as disposições da referida regulamentação para que seja possível atingir plenamente o resultado esperado. Logo, nesse capítulo será feita uma exposição acerca da Política de Orientação para Melhoria da Walmart.

Inicialmente, cumpre mencionar que a empresa Walmart é uma multinacional estadunidense de lojas de departamento, sendo eleita, pelo décimo primeiro ano consecutivo, a maior empresa do mundo no ano fiscal de 2023<sup>108</sup>, segundo o levantamento da Fortune Global 500, o qual reúne as maiores companhias do mundo. A referida empresa veio para o Brasil no ano de 1995, fundando sua primeira filial na cidade de Osasco e, posteriormente, expandiu suas lojas para todo o país.

Em 2018 o Walmart vendeu 80% de suas ações no Brasil para o Grupo Advent<sup>109</sup>, sendo que este passou a ter o controle acionário do negócio. A decisão de venda foi definida, pois, segundo a empresa, estudos econômicos realizados pela companhia a época, demonstraram que o resultado operacional de suas mais de 400 lojas era negativo, e, diante das dificuldades enfrentadas encerraram a marca Walmart no Brasil. Mais recentemente, o Grupo BIG foi adquirido pela Rede francesa Carrefour, sendo que, desde 25/01/2022, restou aprovada pelo CADE a fusão de empresas do mesmo ramo e, atualmente, o Grupo Carrefour é quem detém a totalidade das cotas do BIG.

Segundo afirma a empresa, a “Política de Orientação para Melhoria” foi uma norma interna editada pelo Grupo Walmart nos EUA e que teve sua tradução (do inglês para o português) e implementação no Brasil em 2006. A referida política, apelada de

---

<sup>108</sup> Disponível em: <https://fortune.com/ranking/global500/>. Acesso em 05/02/2024, às 09h55min.

<sup>109</sup> Disponível em: <https://exame.com/negocios/com-dificuldades-em-rede-advent-pode-acabar-com-marca-walmart-no-brasil/>. Acesso em 05/02/2024

POM, teria o objetivo de beneficiar empregado e empregador, isso porque tinha por objetivo melhorar o desempenho dos trabalhadores que, por consequência, melhoraria os resultados da empresa. Nesse sentido, a companhia afirma reiteradamente que a intenção da política era unicamente de melhorar a performance dos empregados que estivessem tendo condutas inadequadas ou desempenho insatisfatório.

### 3.2.1 A Política de 2006

O item primeiro da Política de Orientação para Melhoria de 2006, intitulado “*O que é a Política de Orientação Para Melhoria*”, define conceitualmente o regulamento. Nesse sentido, é disposto que é função dos líderes informarem, de modo constante, aos membros de sua equipe acerca de seu desempenho e conduta no ambiente de trabalho, definindo que:

*“A Orientação para Melhoria é uma ferramenta gerencial, disponibilizada pelo Wal-Mart, que deve ser utilizada quando o retorno ou direcionamento não gerou o resultado esperado pelo líder; ou seja, não houve alteração do desempenho ou da conduta do associado frente aos problemas apontados.”*

Ainda, o mesmo item informa que o objetivo da referida ferramenta gerencial é manter na empresa o empregado que tenha interesse, capacidade e desejo de ser bem sucedido, bem como, permitir que o empregado tenha a oportunidade de discutir seu desempenho ou conduta inadequados. Por fim, tem-se que o papel do líder nesse ínterim é orientar e definir, juntamente com o empregado, as ações que devem ser tomadas, traçando um “Plano de Correção”.

Na sequência, o tópico segundo da política de 2006 versa sobre a sua aplicabilidade. Nesse sentido, está disposto que, para os funcionários com contratos a prazo indeterminado, no regulamento chamados de “*Part-time*” ou “*Full time*”, a política deveria ser aplicada a todos os trabalhadores, independentemente do nível hierárquico. Para os “*associados temporários*”, a política deveria ser aplicada para “*gerar um histórico da relação de trabalho entre o associado e a Wal-Mart desde um primeiro contrato*”. Por fim, para os empregados em período de experiência, o dispositivo previa que a rescisão contratual antes do fim do período ocasionaria multa à empresa, de forma que a política se restringira apenas às 1ª e 2ª fases e, nestes casos, a 3ª fase teria que coincidir com o fim do término do período de experiência.

O terceiro tópico do regulamento define os passos a serem seguidos quando da aplicação da política. Nesse sentido, na 1ª fase o líder deve argumentar verbalmente com o empregado acerca dos problemas de desempenho ou conduta inadequados e,

na sequência, as partes assinarão formulário específico em que constará o motivo da “orientação para melhoria”, a data e o local em que a conversa ocorreu, bem como ambas as partes devem assinar, sendo que, caso o empregado se recuse a assinar, o comando refere que se faz necessário a assinatura de duas testemunhas. Por fim, a reincidência do problema dectado, dentro do prazo de 06 (seis) meses, determina o início da próxima fase.

Nessa linha, a 2ª fase da política consiste justamente, em uma segunda chance para que o trabalhador possa reavaliar seu desempenho ou conduta inadequada. Assim, essa fase se caracteriza em dois aspectos: a reincidência do empregado e a formalização, por escrito, de todos os detalhes debatidos entre as partes bem como os passos a serem adotados daquele momento em diante. Ainda, o empregado que incorrer na segunda fase fica impedido de participar de processos de recrutamento interno, transferência ou promoção, pelo prazo de 06 (seis) meses.

Na sequência, a 3ª fase da política consiste na oportunidade para que o empregado avalie seu desempenho e conduta antes de se optar ou pela demissão sem justa causa, ou pela adoção de medidas legais cabíveis, as quais devem ser decididas em conjunto ao setor jurídico. Nesse sentido, é disposto que:

*“é importante deixar claro para o Associado que está é a última chance da nossa Política de Orientação para Melhoria e que ele precisa efetivamente colocar o Plano de Ação, que deverá ser revisto novamente, em prática para podermos observar melhoria no desempenho e/ou conduta.”*

Ainda, deve ser exposto ao empregado que há a possibilidade de adoção de dois caminhos se não identificada a melhoria proposta, quais sejam, a demissão por justa causa ou o início de utilização de sanções legais previstas na CLT (advertência ou suspensão). Por fim, determina-se também que o empregado, dentro de 06 (seis) meses não poderá participar de nenhum processo de recrutamento interno, transferência ou promoção.

Também, há outras disposições importantes a serem mencionadas na POM de 2006. Nessa linha, a política prevê diferentes processos de orientação para melhoria, os quais, inclusive, podem ocorrer concomitantemente. São exemplos de motivos para aplicação da política: desempenho insatisfatório, não cumprimento de procedimentos, atrasos, faltas sem justificativa, má conduta, má conduta grave e produtos vencidos expostos na área de vendas. Diante desse cenário, é importante trazer exemplos dessas situações conforme previa o regulamento.

Desempenho insatisfatório estava associado ao empregado que apresentasse uma performance abaixo da média esperada pela empresa quando da realização de suas tarefas, mesmo tendo qualificação e condições para as executar adequadamente. A política apresenta como exemplo de desempenho insatisfatório o não cumprimento de tarefas diárias relacionadas à produtividade, ao atendimento ao cliente, à reposição de estoque. Ainda, nesses casos, não poderia serem aplicadas as sanções legais prevista na CLT.

Nessa linha, a POM previa como exemplos de situações de não cumprimento de procedimentos: não retirar o alarme de mercadorias, recebimento de notas falsas e não marcação de registro de jornada. Inclusive, nas vezes em que o empregado esquecesse o crachá ou não registrasse sua jornada no ponto por três vezes, incorreria na aplicação de uma fase. Aqui, vale ressaltar que a POM prevê diferentes aplicações para falta de marcação de jornada e atrasos, isso porque, para o empregado que reiteradamente não registrasse sua jornada, este incorreria nas três fases da política e, posteriormente, seria demitido por justa causa. Contudo, nos casos de atraso sem justificativa, o regulamento previa que após a aplicação da 3ª fase, seriam aplicadas sanções legais, quais sejam advertência escrita e suspensões de 01 (um) a 03 (três) dias, quando, após uma oitava ocorrência, o empregado seria demitido por justa causa. Ainda, para as faltas sem justificativa, já na primeira falta, o empregado iria diretamente para 3ª fase da política e, após a aplicação das sanções legais, quando de uma sexta falta sem justificativa, seria desligado com justa causa.

No que se refere à atitudes e condutas inadequadas, a política define que são caracterizadas por *“comportamentos que não são condizentes com os princípios básicos, regras e políticas da empresa, e o seu código de ética”*, dividindo as hipóteses em más condutas e más condutas graves. Como exemplos de má conduta, a política prevê o uso inadequado de uniformes, deixar de cumprir um direcionamento de liderança, uso descuidado de equipamentos, infrações de segurança, dentre outros. Já a má conduta grave, o regulamento prevê que pode haver demissão imediata, devendo sempre ser acionado o setor jurídico e de recursos humanos para avaliar a gravidade do ocorrido. São exemplos: furtos, fraudes, embriaguez, assédio sexual, brigas e ofensas graves, divulgação de dados sigilosos.

Ainda, há outros dois pontos cruciais previstos no regulamento em questão, sendo esses: a validade do processo de orientação para melhoria e sobre as demissões. Nesse sentido, a política prevê que os processos de Orientação para

Melhoria tem duração máxima de 06 (seis) meses, o que significa dizer que se o empregado não fosse reincidente no motivo da aplicação das fases dentro do mencionado período, o antigo processo deixaria de ser válido. Por fim, e de significativa importância, o décimo segundo tópico da política versa sobre demissões, e estava disposto da seguinte forma:

*“Toda e qualquer demissão deverá estar baseada na completa aplicação do processo de Orientação para 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. Para os casos em que a demissão foi baseada em uma investigação, devemos ter anexado processo de demissão o relatório de investigação realizado por Loss Prevention, encaminhado para o CH do Escritório Porto Alegre e Departamento Jurídico”.*

### **3.2.2 A Política de 2012 e Suas Novações**

A norma de 2006 foi alterada em 29/06/2012, quando então foi significativamente modificado o regulamento interno no que concerne a Política de Orientação para melhoria. Nesse sentido, a nova política corporativa revogou expressamente às disposições anteriores sobre a Orientação para Melhoria, estabelecendo novas diretrizes para a ferramenta. Nesse sentido, logo na primeira página, o regulamento deixa claro que:

*“A Política de Orientação para Melhoria é uma ferramenta gerencial adotada pela Walmart Brasil, não se tratando de hipótese de estabilidade ou garantia de emprego. A Política (...) poderá ser utilizada, a critério da empresa, quando o retorno ou direcionamento dado ao associado gerou o resultado esperado pelo líder ou ainda quando não houve evolução do associado frente aos problemas sinalizados.”*

Ainda, é disposto que o objetivo da política é de apenas desenvolver o empregado para que possa bem executar suas atividades, permitindo ainda que este possa discutir com o seu superior acerca de sua conduta ou desempenho inadequados. Também, o dispositivo determina que a aplicação da POM não é obrigatória, cabendo à Walmart Brasil e suas lideranças avaliarem, caso a caso, a sua utilização.

No que se refere às motivações para a aplicação da política, essas foram resumidas em três possibilidades principais, quais sejam: desempenho insatisfatório, quebra de procedimentos ou falhas de conduta. Outra inovação do regulamento de 2012 é o *“Pink Slip”* que, em tradução literal para o português significa um “deslize rosa”. Na verdade, o *“Pink Slip”* é um “lembrete amigável” que antecederia à primeira fase para os casos de quebra de caixa, o que significa dizer que estava disponível

apenas em lojas e clubes.

Por fim, outra importante previsão que não constava na POM anterior são as situações exemplificativas que poderiam excluir a aplicabilidade da Orientação para Melhoria. Essa novação é relevante tendo em vista que essas possibilidades de não aplicação poderiam eximir a empresa de alguma alegação de não aplicação do processo, ainda que o referido regulamento fosse expresso quanto à discricionariedade dos líderes para utilizarem ou não a ferramenta. Nessa linha, as quatro situações que excluiriam a aplicabilidade da política eram: o desligamento sem justa causa em razão de reestruturações de áreas, necessidade do negócio, etc.; pedido de demissão; situações em que a empresa, por liberalidade, entenda não ser aplicável a Orientação para Melhoria e decida pela aplicação de sanções legais ou demissão sem justa causa de modo imediato; situações graves que exijam a demissão com justa causa.

Na sequência, no ano de 2014 a política foi completamente revogada, não tendo validade para os empregados admitidos na empresa a partir desse período, mais especificamente, em 14/11/2014. Contudo, conforme já referido, tendo em vista o grande tamanho da empresa Walmart bem como o significativo número de empregados que foram admitidos entre os anos de 2006 à 2014, os efeitos da Política de Orientação para Melhoria acabaram por repercutir nos tribunais do trabalho, diante de uma controvérsia entre uma alegada estabilidade de emprego criado pelo referido regulamento, discussão essa que será explorada no capítulo subsequente.

#### **4 A VISÃO DO JUDICIÁRIO SOBRE A CONTROVÉRSIA – O TEMA 11 DO TST**

Tendo em vista que o objetivo da presente monografia é, como já referido, fazer uma análise a cerca da possibilidade de criação de estabilidade de emprego por meio de um regulamento interno, à luz do que vem acontecendo com a empresa Walmart e seus empregados. Diante disso, após as exposições doutrinárias sobre estabilidade de emprego e garantia de emprego, bem como sobre os regulamentos empresariais e os contratos de trabalho individuais enquanto fontes do Direito do Trabalho, no primeiro e segundo capítulo, respectivamente, nesse capítulo será apresentado de que forma a Justiça trabalhista brasileira vem se posicionando sobre o tema.

Nesse sentido, salienta-se que, embora seja elementar o entendimento acerca de como os doutrinadores entendem o tema, mais significativo ainda é perceber como vem sendo a aplicação prática dessas teorias. Isso porque, parece de pouca



efetividade um estudo doutrinário cujas teorias não são aplicadas na prática jurídica. Diante disso, serão apresentados alguns precedentes criados pelos Tribunais Regionais do Trabalho, pelo Tribunal Superior do Trabalho e, até mesmo, pelo Supremo Tribunal Federal, tendo em vista a significativa força vinculante das decisões desses órgãos.

#### **4.1 A Súmula 72 do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região**

Sobre a controvérsia em questão, o TRT4 decidiu, em 27/04/2015, por sumular seu entendimento, tendo em vista a grande demanda de ações com a mesma causa de pedir. Cumpre mencionar que, só no Rio Grande do Sul, jurisdição do Tribunal Regional mencionado, segundo levantamento<sup>110</sup> do Estado feito em 2017, havia 98 lojas da Walmart espalhadas em 48 municípios, contando com mais de 13 mil funcionários. Diante dessa estatística, resta evidente a relevância da empresa no Estado, o que reforça a necessidade de um entendimento uniforme.

Assim sendo, também, é possível afirmar que até o momento, havia um dissenso entre as Turmas do referido Tribunal acerca do entendimento da controvérsia, o que evidenciava um claro problema de segurança jurídica. Nesse sentido, considerando a composição das Turmas na época da aprovação da Súmula, posicionavam-se a favor da restrição ao direito de despedir as 2ª, 3ª, 4ª, 5ª, 6ª, 7ª e 9ª Turmas, enquanto que a 1ª Turma entendia que a não observância da norma interna não implicaria em restrição ao despedimento e, ainda, estavam divididas as 8ª e 10ª Turmas.

Diante desse cenário, a Comissão de Jurisprudência entendeu por recomendar a criação de um Incidente de Uniformização de Jurisprudência sobre o tema. Assim, conforme referido, ainda que houvesse divergência, a maioria dos desembargadores entendia que a norma interna da empresa Walmart, denominada de Política de Orientação para Melhoria, obrigava a observação de prévio procedimento para legitimar as despedidas sem justa causa. Contudo, 7 (sete) desembargadores apresentaram suas divergências. À vista disso, importante trazer os argumentos trazidos pelos julgadores para fundamentar seus posicionamentos.

Segundo o desembargador relator, Wilson Carvalho Dias, a posição

---

<sup>110</sup> Disponível em: <https://estado.rs.gov.br/walmart-investe-r-54-7-milhoes- apenas-neste-ano-no-rio-grande-do-sul#:~:text=Walmart%20no%20Brasil,Presente%20no%20pa%C3%ADs&text=No%20Rio%20Grande%20do%20Sul%2C%20s%C3%A3o%2098%20lojas%20em%2048,mais%20de%2013%20mil%20funcion%C3%A1rios>. Acesso em 12 fev. 2024.

prevalente no Tribunal era de que a POM restringiu o direito de despedimento do empregador. Nesse sentido, afirmou que a Walmart instituiu norma interna que limitava seu direito potestativo de demitir sem justa causa, fato esse que estava em perfeita consonância com o disposto no art. 7º, inciso I,<sup>111</sup> da Constituição Federal, o qual versa sobre a vedação à despedida arbitrária ou sem justa causa. Ou seja, não havia disposição jurídica que impedisse que o empregador instituísse norma interna para regulamentar a dispensa de seus empregados. Nesse sentido, invocou-se a Súmulas 51<sup>112</sup>, I, e 77<sup>113</sup> do TST.

Ainda na defesa do posicionamento contrário aos interesses da empresa, o julgador afirmou que da análise do regulamento fica evidente que este tinha por objetivo a manutenção de emprego, limitando o poder de rescisão, ante o caráter impositivo das regras nele constantes, as quais não eram meramente ilustrativas ou facultativas, como, por exemplo, notava-se da redação do *item XI*<sup>114</sup> da norma. Além disso, o descumprimento das regras propostas pelo próprio empregador implica em inadimplemento obrigacional, ocorrendo a violação ao dever de boa-fé, conforme dispõe os arts. 113<sup>115</sup> e 422<sup>116</sup> do Código Civil, sendo, portanto, legítima a expectativa do empregado de que seria submetido a POM antes de sua despedida, tendo em vista que o regulamento aderiu ao contrato de trabalho por força do art. 444<sup>117</sup> da CLT. Assim, segundo o desembargador, a não observância da POM implicava a nulidade da

<sup>111</sup> Art. 7º - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

<sup>112</sup> NORMA REGULAMENTAR. VANTAGENS E OPÇÃO PELO NOVO REGULAMENTO. ART. 468 DA CLT. I - **As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento.**

<sup>113</sup> PUNIÇÃO - **Nula é a punição de empregado se não precedida de inquérito ou sindicância internos a que se obrigou a empresa por norma regulamentar.**

<sup>114</sup> XI. Demissões. Toda e qualquer demissão deverá estar baseada na completa aplicação do processo de Orientação para 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. Para os casos em que a demissão foi baseada em uma investigação, devemos ter anexado ao processo de demissão o relatório de investigação realizado por Loss Prevention, encaminhado para o CH do Escritório Porto Alegre e Departamento Jurídico. Os casos de demissão por justa causa somente devem acontecer após análise e aprovação do Departamento Jurídico em conjunto com o CH do Escritório Porto Alegre, conforme procedimentos da companhia.

<sup>115</sup> Art. 113. Os negócios jurídicos devem ser interpretados conforme a boa-fé e os usos do lugar de sua celebração.

<sup>116</sup> Art. 422. Os contratantes são obrigados a guardar, assim na conclusão do contrato, como em sua execução, os princípios de probidade e boa-fé.

<sup>117</sup> Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes. Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o caput deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

despedida, sendo devidos os salários e demais vantagens do período em que o empregado estivesse afastado.

Por outra banda, os julgadores que defendiam o entendimento de que não havia restrição ao direito potestativo da empresa empregadora de resilir os contratos de trabalho também apresentaram seus argumentos. Nesse sentido, a desembargadora Vania Mattos afirmou que, no que se refere ao regulamento interno, este não se tratava de limitação ao direito potestativo do empregador de resilir imotivadamente ou, ainda, condição para o exercício de rescisão, mas apenas de política cuja finalidade era melhorar os resultados obtidos por determinado empregado antes da extinção do contrato.

Ainda, afirmou também que, da leitura do dispositivo, a POM não confere nenhum direito ao trabalhador, versando-se apenas sobre mera orientação sobre a forma de atuação dos líderes. Por fim, afirmou que eventual despedida que não observasse o regulamento poderia implicar em penalidade a quem não a observou, contudo, não resultaria em invalidade do ato jurídico, qual seja, a extinção do contrato, tendo em vista que não estava prevista nenhuma garantia ou estabilidade de emprego e, hipótese em que fosse considerada nula a decisão, isso não implicaria na reintegração do empregado, tendo em vista o mesmo entendimento de não haver previsão de estabilidade ou garantia.

Diante disso, assim ficou a Súmula nº 72 do Tribunal Regional da 4ª Região:

*Súmula nº 72 - 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. Resolução Administrativa nº 29/2015 Disponibilizada no DEJT dias 02, 03 e 04 de setembro de 2015, considerada publicada dias 03, 04 e 08 de setembro de 2015. Acórdão Proc. TRT nº 0002771-90.2015.5.04.0000 IUJ*

Posteriormente, cumpre citar, esse entendimento deixou de ser aplicado ante ao disposto no Tema 11 do Tribunal Superior do Trabalho, o qual será explorado na sequência deste capítulo.

#### **4.2 A Tese Jurídica Prevalente nº9 do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**

Se no TRT4 havia divergência jurisprudencial quanto ao tema da Política de

Orientação para Melhoria, no TRT9 acontecia o mesmo. Diante disso, em 01/06/2017 foi publicado o Incidente de uniformização de Jurisprudência de nº 0001181-06.2016.5.09.0000, suscitado pela vice-presidência do Tribunal.

Diante desse cenário de insegurança jurídica, a Comissão de Uniformização de Jurisprudência identificou que havia três diferentes correntes de posicionamento dentro do tribunal sobre a matéria, apresentando três propostas de redação para a Súmula para que Tribunal Pleno deliberasse acerca de qual entendimento seria sedimentado. Nesse sentido, a primeira tese, muito parecida com àquela sumulada pelo TRT4, entendia que quando a empresa instituiu a Política de Orientação para Melhoria, a qual dispunha sobre procedimentos a serem seguidos previamente à dispensa sem justa causa de empregados, obrigou-se a seguir o disposto no regulamento, sob pena de, em não seguindo, gerar a nulidade da despedida com o consequente direito à reintegração do empregado.

A segunda tese adotada pelo Tribunal era de que a POM, por se tratar de um regulamento interno instituído pelo empregador, tinha força normativa e aderiu ao contrato de trabalho dos empregados, tendo em vista que seu conteúdo era mais favorável do que aquele estabelecido em lei. Contudo, a não aplicação da norma interna não deveria ter como consequência o direito à reintegração do empregado, isso porque a garantia prevista no regulamento se limitava apenas ao período em que o empregado deveria ser submetido à Orientação para Melhoria, qual fosse, de seis meses, de forma que seria cabível, nesses casos, uma indenização compensatória do período em que o empregado não poderia ser demitido.

Ainda, havia uma terceira linha de pensamento adotada por alguns dos julgadores do TRT9, a qual era mais favorável à Walmart. Nesse sentido, era considerado que a norma interna não se destinava a garantir estabilidade de emprego aos trabalhadores da rede de supermercados e, tampouco, previa a possibilidade de reintegração, de modo que, portanto, não afetava o direito potestativo do empregador de resilir o contrato de trabalho a qualquer tempo. Assim, a política, segundo esse entendimento, tratava-se apenas de uma possibilidade aberta ao trabalhador para melhora de desempenho quando esse não estivesse obtendo os resultados esperados pelo seu superior hierárquico.

Desse modo, fica evidente que para cada entendimento havia três consequências diferentes para os casos em que o empregado postulasse nulidade da

despedida e reintegração decorrente da não aplicação da POM. Para a primeira tese, deveria ser declarada a nulidade da despedida e determinada a reintegração do empregado ao emprego. No que se refere à segunda tese, a despedida seria considerada nula, porém, o empregado não faria jus à reintegração, devendo receber indenização correspondente à seis meses de salários e demais vantagens do período em que tinha a estabilidade. Por fim, conforme dispunha a terceira tese, o pedido de nulidade da despedida deveria ser julgado improcedente, tendo em vista ser um direito potestativo do empregador.

Assim, os desembargadores do Tribunal Pleno do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região reconheceram a divergência de interpretação, admitindo o incidente de uniformização e, no mérito, decidiram, por maioria dos votos, uniformizar a jurisprudência de acordo com o entendimento que eram válidas as dispensas sem observação da POM, aprovando a Tese Jurídica Prevalente nº 9 do TRT9<sup>118</sup>, com a seguinte redação:

*EMPRESA WAL MART BRASIL. DISPENSA SEM JUSTA CAUSA. POLÍTICA DE ORIENTAÇÃO PARA MELHORIA. ESTABILIDADE INEXISTENTE. REINTEGRAÇÃO INDEVIDA.*

*A norma interna instituída pela empregadora denominada "Política de Orientação para Melhoria", vigente em todo ou em parte do vínculo empregatício, não impõe qualquer limitação ao direito potestativo do empregador de demitir injustificadamente, não garante estabilidade aos empregados e não prevê possibilidade de reintegração ou deferimento de indenização.*

Posteriormente, assim como aconteceu com a Súmula de nº 72 do TRT4, a Tese Jurídica Prevalente nº9 do TRT9 parou de ser aplicada, ante o julgamento do Tema 11 do TST, o qual será explorado na sequência. Ainda, cumpre salientar que os processos que tratavam sobre o tema, por orientação do TST, ficaram sobrestados entre os anos de 2018 e 2022, quando então os processos retornaram ao 2º grau para reexame e eventuais readequações.

### **4.3 O Tema 11 do Tribunal Superior do Trabalho**

Em 29/08/2022 a Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI – I) do Tribunal Superior do Trabalho decidiu que as dispensas sem justa causa realizadas

<sup>118</sup> Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (Uniformização de Jurisprudência). Acórdão: 0001181-06.2016.5.09.0000. Relator: MARCO ANTONIO VIANNA MANSUR. Data de julgamento: 24/04/2017. Publicado no DEJT em 01/06/2017. Disponível em: <https://url.trt9.jus.br/3gsle>.

pela rede Walmart entre 2006 e 2012 que não observaram a Política de Orientação para Melhoria são nulas. Diante disso, nas hipóteses em que a situação descrita ocorreu, o empregado tem direito à reintegração ao emprego na mesma função bem como aos salários e demais vantagens do período em que esteve afastado da empresa. Essa decisão ocorreu no julgamento do incidente de recurso repetitivo (IRR) de nº 872-26.2012.5.04.0012 e a tese deve ser aplicada por todos os Tribunais Regionais do Trabalho.

Mais precisamente, explica-se que, por suscitação da 7ª Turma do TST, um dos casos envolvendo a controvérsia foi submetido à SDI-I na forma de recurso repetitivo, em razão da significativa divergência de posicionamento entre os Tribunais Regionais do Trabalho no que se refere à interpretação da norma interna da Walmart. Assim, vale lembrar que um Tema ou um Recurso Repetitivo (RR) são institutos do direito civil que, por analogia, são aplicados ao Direito do Trabalho e cuja sistemática tem por intuito a concretização dos princípios da segurança jurídica, da isonomia de tratamento entre partes e da celeridade de tramitação de processos. Ainda, por se tratar de tema relevante no qual estavam envolvidos muitos trabalhadores bem como uma empresa de âmbito de atuação nacional, o relator do julgamento solicitou informações à todos os Tribunais Regionais do Trabalho bem como permitiu a participação de interessados, na forma de *amicus curiae*, quais sejam: a Confederação Nacional dos Trabalhadores do Comércio e Serviços da CUT (Contracs), a Federação do Comércio de Bens e de Serviços do Estado do Rio Grande do Sul, o Sindicato Intermunicipal do Comércio Varejista de Gêneros Alimentícios do Estado do Rio Grande do Sul, o Sindicato dos Empregados no Comércio de Osasco e Região e da Central Única dos Trabalhadores (CUT).

Diante disso, foi submetido à julgamento a controvérsia que deveria definir se o regulamento interno da Walmart, denominado Política de Orientação Para Melhoria abrangeria todas as hipóteses de dispensa bem como quais seriam os efeitos decorrentes da não observância dos procedimentos previstos na norma interna. Nesse sentido, a Subseção I Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho aprovou 10 (dez) teses jurídicas a respeito do tema, as quais serão expostas na sequência.

A primeira tese firmada foi no sentido de que a POM, cuja vigência ocorreu de 16/08/2006 a 28/06/2012, foi instituída pela empresa por regulamento interno, sendo aplicável a toda e qualquer dispensa, com ou sem justa causa, e a todos os

empregados, sem distinção de nível hierárquico, estando inclusos também os empregados contratados na modalidade de contrato de experiência. Nesse sentido, segundo o julgado, é ônus da empregadora demonstrar o cumprimento dos procedimentos previstos na política os quais, conforme previsão da norma, podem variar conforme a causa justificadora da deflagração do respectivo processo de melhoria, causa essa que também deve ser demonstrada pela empregadora, nos termos dos artigos 818, inciso II, da CLT e 373, inciso II, do CPC.

A segunda tese dispõe que os procedimentos previstos no regulamento interno devem ser cumpridos em quaisquer hipóteses de dispensa, sejam com ou sem justo motivo, havendo a possibilidade de que, em casos excepcionais, a norma interna seja superada. Nessa linha, a tese cita como casos excepcionais aqueles em que a prática de conduta não abrangida por aquelas arroladas no item IV do programa resulte em quebra de fidúcia que ocasione 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”*. Ainda, tais situações excepcionais devem ser comprovadas pela empresa caso a caso.

Continuando, a terceira tese refere que o programa instituído pela empresa, de forma unilateral, constitui um regulamento empresarial cuja natureza jurídica é de cláusula contratual. Assim, a POM adere em definitivo ao contrato de trabalho dos empregados admitidos antes ou durante o seu período de vigência, tendo em vista se tratar de condição mais benéfica que se incorpora ao patrimônio jurídico do empregado, nos termos do art. 7º, caput, da Constituição Federal, dos artigos 444 e 468 da CLT e da Súmula nº 51, item I, do Tribunal Superior do Trabalho, de forma que não pode ser alterada em prejuízo ao empregado, suprimida ou descumprida.

Já a quarta tese, refere-se aos princípios violados no caso de inobservância da norma interna. Assim, é disposto que, nesses casos, tem-se a violação: de direito fundamental do empregado ao direito adquirido, com base no art. 5º, inciso XXXVI, da CF, do dever da boa fé objetiva, pelo que dispõe os arts. 113 e 442 do CC e art. 3º, inciso I, da CF, do princípio da proteção da confiança ou da conduta legítima, com base no artigo 5º, inciso XXXVI, da CF, e dos princípios da isonomia e da não-discriminação, tendo em vista as disposições dos arts. 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.

Nessa ordem, a quinta tese reforça os efeitos da não aplicação da POM quando da dispensa de qualquer empregado sem a observância dos procedimentos descritos na norma interna. Assim, nesses casos, o trabalhador tem direito 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 como se na ativa estivesse, desde a data da sua dispensa até sua efetiva reintegração. A referida tese foi fundamentada no disposto nos artigos 7º, inciso I, da Constituição Federal, 468 e 471 da CLT e na Súmula nº 77 do TST.

Da sexta à nona tese, versa-se sobre o regulamento interno instituído pela empresa em 29/06/2012 e que vigorou até 13/11/2014. Assim, a tese sexta determina que a referida norma não atinge os empregados admitidos até o início de sua vigência, ou seja, admitidos até 28/06/2012. A sétima tese completa o disposto na sexta, afirmando que o novo programa também é um regulamento empresarial com natureza jurídica de cláusula contratual, aderindo aos empregados contratados durante a vigência da norma, tendo em vista que se trata de condição mais benéfica que se incorpora ao seu patrimônio jurídico, nos termos e para os efeitos do artigo 7º, caput, da CF, dos artigos 444 e 468 da CLT e da Súmula nº 51, item I, do Tribunal Superior do Trabalho, de forma que não pode ser alterada, suprimida ou descumprida em prejuízo ao trabalhador.

Nessa lógica, a oitava tese versa sobre a facultatividade da Política de Orientação para Melhoria de 2012 que, cumpre lembrar, foi uma novação com relação ao regulamento anterior. Assim, fica definido que a referida facultatividade na aplicação ou não dos procedimentos previstos na POM, “sem nenhum critério prévio, claro, objetivo, fundamentado e legítimo que justifique o *discrimen*, constitui ilícita e coibida condição puramente potestativa”, conforme previsões do art. 122 do Código Civil, e dos 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).

A nona e penúltima tese dispõe sobre os efeitos do descumprimento do previsto na norma de 2012. Dessa forma, a não observância dos procedimentos dispostos no regulamento interno em questão, implica na declaração de nulidade da dispensa do empregado, bem como seu direito a ser reintegrado ao emprego, devendo o retorno ser à mesma função e com o pagamento dos devidos salários e demais vantagens que eventualmente faça jus, como se na ativa estivesse, considerando-se a data da



indevida dispensa até a data da efetiva reintegração. Isso, com base nos artigos 7º, inciso I, da Constituição Federal e 468 da CLT e Súmula nº 77 do TST.

Por fim, a décima tese se refere aos acordos coletivos que versam sobre a controvérsia, realizados entre entes sindicais e a empresa, no âmbito de sua representação, os quais ocorreram em decorrência de mediação promovida pela Vice-Presidência do Tribunal Superior do Trabalho, no ano de 2020. Segundo o disposto na tese, os referidos acordos coletivos não resolvem e tampouco tornam prejudicado o objeto do incidente em questão, tendo em vista as virtudes da limitação temporal, territorial e subjetiva, as quais são inerentes aos referidos dispositivos coletivos, e cuja aplicabilidade, logo, deve ser aferida pelo juízo da causa para os casos concretos submetidos à jurisdição específica, inclusive para aferição de requisitos de validade e amplitude de efeitos do referido acordo.

Dessa forma, a SDI-I decidiu, por maioria, aprovar as teses descritas acima, fazendo com que, após a publicação do acórdão, a qual ocorreu em 21/10/2022, fosse determinada a comunicação da decisão à Presidência e aos Ministros que integram o Tribunal Superior do Trabalho, bem como aos Desembargadores Presidentes dos Tribunais Regionais do Trabalho, para os procedimentos previstos nos artigos 896-C, § 11, da CLT e 1.039 e 1.040 do CPC. Diante disso, foi feito o levantamento dos processos sobrestados, os quais continuaram seu seguimento tendo então como precedente de vinculação obrigatória o Tema 11, devendo os processos que foram julgados de forma diversa serem reexaminados para adequação.

#### **4.4 O Posicionamento do Supremo Tribunal Federal**

Mesmo após a decisão do Tribunal Superior do Trabalho, a empresa reclamada, Walmart, restou irresignada com a decisão, opondo, primeiramente, embargos de declaração, os quais foram negados pela SDI-I. Na sequência, a empresa interpôs Recurso Extraordinário, o qual teve seu seguimento negado pela Vice-Presidência do TST. Diante disso, a reclamada interpôs Agravo no Recurso Extraordinário e, paralelamente, ajuizou no TST, Processo de Tutela Cautelar Antecedente de nº 1000881-66.2022.5.00.0000, requerendo efeito suspensivo ao Recurso Extraordinário a ser por ela interposto no Incidente de Recurso Repetitivo.

Contudo, esse processo foi julgado extinto sem resolução do mérito e o requerimento nele formulado foi indeferido pelo Vice-Presidente do Tribunal Superior do Trabalho, sob a fundamentação de que o recurso extraordinário ainda não havia

sido interposto, pelo que não se haveria cogitar de efeito suspensivo naquele momento processual. Assim, a Walmart postulou no Supremo Tribunal Federal 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 qual foi julgado em 08/09/2023.

Diante disso, faz-se importante trazer, resumidamente, a argumentação da parte empregadora. Assim, a Walmart afirmou que, em razão de ter interposto Recurso Extraordinário, este possui efeito suspensivo ex lege<sup>119</sup>, o que, por si só, deveria impedir a execução do comando do Tema 11 do TST. Também, sustentou que a aplicação imediata da decisão, com aplicabilidade e efeitos imediatos, afetaria dezenas de milhares de empregados da empresa bem como causaria efeitos financeiros irreversíveis à empregadora. Nesse sentido, argumentou que a espera de provimento jurisdicional não implicaria em prejuízo aos empregados, pois, caso mantida a decisão do Tema 11, estes teriam assegurados o recebimento de todos os valores com a devida atualização prevista em lei.

Ainda, argumentou que a tese décima, que versa sobre a inaplicabilidade dos acordos coletivos, iria de encontro à decisão recente do STF, em qual, por maioria, deu-se provimento ao ARE 1121633, oportunidade em que ficou decidida a prevalência do negociado sobre o legislado, quando se trata de direitos disponíveis. Por fim, requereu a concessão de medida liminar, inaudita altera pars<sup>120</sup>, para atribuição de efeito suspensivo, conforme já referido.

Por outra banda, a parte autora apresentou suas contrarrazões. Em resumo, referiu que a Walmart trouxe fatos inverídicos com o intuito de distorcer a realidade. Também, afirma que o resultado econômico da decisão do TST não afetaria a saúde financeira das empresas responsáveis pelos créditos trabalhistas. Ainda, ressalta que a empresa estava agindo de má-fé. Dessa forma, postulou pelo indeferimento da medida liminar.

O caso foi apreciado pela Ministra Carmen Lúcia, cujos fundamentos da decisão por ela expedida serão expostos na sequência. Segundo a Ministra, o Supremo Tribunal Federal decidiu que somente é justificável o cabimento de ação cautelar incidental em recurso extraordinário se houver, simultaneamente, três requisitos, quais

---

<sup>119</sup> Ex lege = de acordo com a lei.

<sup>120</sup> Inaudita altera pars = não ouvida a outra parte

sejam: plausibilidade na argumentação do recurso extraordinário; demonstração de que a manutenção dos efeitos da decisão recorrida causará danos irreparáveis ou de difícil reparação ao recorrente; evidente prejuízo à efetividade da decisão a ser proferida pelo Supremo Tribunal Federal no recurso extraordinário.

Nessa linha, afirma a Ministra que, no caso em questão, ficou demonstrada a excepcionalidade para justificar a atribuição de efeito suspensivo ao Recurso Extraordinário inadmitido. Isso porque, a aplicação imediata da política, conforme prevê a decisão do TST, ofenderia à Constituição Federal no que concerne ao art. 2º; aos incs. II, XXXV, XXXVI, LIV e LV do art. 5º, aos incs. XIII e XXVI do art. 7º, § 2º e ao art. 102, bem como ofenderia o decidido pelo Supremo Tribunal no Tema 1.046 da repercussão geral. Ainda, completa que as alegações da empresa são plausíveis, tendo em vista que a imposição judicial para a adoção da política por tempo indefinido possibilitaria a criação de uma nova espécie de estabilidade para os empregados, limitando o direito do empreendedor de organizar e gerir seu negócio, em ofensa, dessa forma, aos princípios da legalidade, da livre-iniciativa e da liberdade econômica.

Na sequência, a julgadora argumenta que, sem embargo ao julgamento mais profundo a ser realizado pelo STF em oportunidade futura, a indevida limitação judicial poderia servir de elemento de dissuasão para que outros grupos econômicos semelhantes adotem políticas como as da Walmart, o que, no entendimento da Ministra, não era o propósito da decisão do Tribunal Superior do Trabalho. Também, completa que a referida decisão “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.”.

Nesse sentido, no que se refere à argumentação da empresa sobre a prevalência do negociado sobre o legislado, a Ministra também se posicionou. Assim, colacionou precedente do Supremo Tribunal Federal no julgamento do Recurso Extraordinário com Agravo nº1.121.633, paradigma do Tema 1.046 da repercussão geral:

*“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)”*

À vista disso, argumentou a julgadora que estava evidenciado o risco de dano irreparável ou de difícil reparação a ser enfrentado pela empresa, bem como evidente também era o risco de inefetividade e irreversibilidade no caso de eventual decisão do STF que alterasse àquela proferida pelo TST, principalmente por se tratar de verbas de natureza alimentar nos casos em que os empregados fossem reintegrados e tivessem pagos os salários e vantagens do período em que estiveram afastados. Ainda, aduz que, segundo estimativa da empresa, o acórdão recorrido impactaria 11.826 (onze mil oitocentos e vinte seis) ex-funcionários e mais de 2.443 (duas mil quatrocentos e quarenta e três) ações individuais, de forma que os reflexos financeiros poderiam ultrapassar 1 (um) bilhão de reais.

Diante da argumentação exposta, a Ministra do Supremo Tribunal Federal, Carmen Lúcia, deferiu o requerimento de atribuição de efeito suspensivo ao recurso extraordinário com agravo, suspendendo os efeitos do acórdão recorrido até o julgamento do mérito do recurso extraordinário com agravo interposto no Incidente de Recurso Repetitivo nº 872-26.2012.5.04.0012. Dessa forma, foi determinada a comunicação ao Superior Tribunal do Trabalho sobre o Teor da decisão, sendo esta a última movimentação processual até o momento no que concerne à controvérsia.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho teve o propósito de analisar a controvérsia, recorrente na Justiça do Trabalho, entre a empresa de rede de supermercados Walmart e seus empregados, especialmente, no que concerne à causa de pedir relacionada ao regulamento empresarial instituído pela empregadora, denominado Política de Orientação para Melhoria. Nesse sentido, é possível afirmar que o impacto dessas ações é relevante, tendo em vista que dezenas de milhares de trabalhadores brasileiros são ou foram afetados pelo debate acerca da norma interna e, além disso, o impacto econômico dessas ações, não se pode negar, é expressivo, vez que pode chegar na casa de bilhão de reais. Dessa forma, mostrou-se necessário o estudo de dois institutos do campo do Direito do Trabalho, quais sejam, o da estabilidade de emprego e das fontes do Direito do Trabalho, em especial os regulamentos internos e os contratos individuais de trabalho.

Nesse sentido, após contextualização histórica, foi possível afirmar que houve a intenção, por parte daqueles que prezam pela defesa dos trabalhadores, procurarem meios para proteger o empregado da dispensa imotivada. Contudo, evidente também que o nosso ordenamento jurídico é falho nesse quesito, tendo em vista que a Carta Magna, dispositivo da mais alta hierarquia, não protege plenamente o empregado. Essa afirmação, claramente, faz referência ao artigo 7º, inciso I, da Constituição, e a necessidade de Lei Complementar para regulamentação da relação de emprego protegida contra a despedida arbitrária, tendo em vista que, embora parte da doutrina entenda que o inciso por si só já tem eficácia para ser aplicado, é inegável que, semânticamente, há margem para interpretá-lo enquanto de eficácia contida.

É possível afirmar também que há evidente divergência doutrinária no que diz respeito à conceituação e eficácia do instituto da estabilidade de emprego, havendo mais confusão ainda quando esta é comparada com a expressão “garantia de emprego”. Todavia, mesmo diante dessas diferenças, da análise das exposições doutrinárias, do ordenamento jurídico e da jurisprudência, não se vê aparente óbice à criação de uma estabilidade de emprego por parte do empregado através de regulamento interno. Pelo contrário, os princípios de proteção ao emprego, da norma mais benéfica e até da livre negociação entre as partes, o qual, inclusive, é tão invocado pela parte empregadora, apontam pela plausibilidade e legalidade da referida criação.

O estudo das fontes do direito é, normalmente, propedêutico em qualquer

ramo do direito, fato que não é diverso no Direito do Trabalho. Contudo, para uma boa compreensão do fenômeno jurídico, o exame das fontes é fundamental, especialmente no Direito do Trabalho. Isso porque, conforme referido, trata-se de um ramo em qual é frequente o uso de normas de criação privada, que apresentam certa volatilidade, o que implica em uma constante renovação desse estudo. Além disso, conforme referido, o Direito do Trabalho é “pluricêntrico”, em razão dos diversos núcleos de produção normativa e “multiforme ou multinormativo”, em razão das várias espécies normativas distintas e inerentes às relações de trabalho, algo que, inclusive, dificulta classificações doutrinárias uniformes a respeito do assunto.

No que se refere aos regulamentos empresariais enquanto fontes jurtrabalhistas, pode-se perceber que há, por parte da doutrina, divergência no que diz respeito tanto à sua classificação quanto, inclusive, ao seu reconhecimento enquanto fonte. Essa resistência de reconhecê-lo enquanto fonte se dá, principalmente, por dois motivos: serem os regulamentos de produção unilateral por parte do empregador e, com frequência, estipularem condições gerais de trabalho, ou seja, regras de feição contratual, tais como planos de cargos e salários, as previsões de complementação de aposentadoria, as jornadas especiais, a concessão de prêmios e benefícios condicionados ao cumprimento de metas, estruturação de carreira, critérios de promoção, dentre outros.

Nesse sentido, é normal que o empregador estipule regras visando à prosperidade de sua atividade econômica, sendo um dever do Direito do Trabalho à proteção ao trabalhador. Contudo, na controvérsia em exame nesse trabalho, é curioso o fato de que a tendência, por parte do empregador, de estipular normas que restrinjam direitos trabalhistas em decorrência do aumento de capital não ocorre, sendo uma rara ocorrência em que há uma evidente aplicação do direito do empregado, na medida em que o regulamento da Walmart estipula diversas condições para o despedimento.

Assim, é plausível a ideia de que ao importar a Política de Orientação para Melhoria dos Estados Unidos, a Walmart não avaliou precisamente as consequências que a norma interna teria no Brasil, tendo em vista que é inegável o impacto principalmente econômico que as ações envolvendo os pedidos de nulidade da despedida e de reintegração em decorrência da não aplicação da POM causaram à empresa. Ainda, outro aspecto a ser considerado é a sabida diferença entre os ordenamentos jurídicos americano e brasileiro, principalmente no que diz respeito à proteção ao trabalhador, fato que pode ter sido fundamental para que o resultado da importação do regulamento interno não tenha implicado positivamente

para a empresa. Vale salientar que se trata de uma crença pessoal a afirmação de que, em nenhum momento a intenção da empresa era a criação de uma norma de proteção ao trabalhador contra o alegado poder potestativo de demitir sem justo motivo, contudo, é incontroverso que isso aconteceu.

Desse modo, acredito que do julgamento do Tema 11, o Tribunal Superior do Trabalho decidiu acertadamente em alguns aspectos, equivocando-se em outros. Assim sendo, no que se refere à POM de 2006, corretamente decidiu o TST ao entender que os empregados admitidos antes ou durante a vigência da norma devem ser submetidos aos procedimentos previstos no regulamento interno antes de serem demitidos sem justa causa, independentemente do nível hierárquico, considerando ainda que, se os procedimentos não forem demonstrados pela empresa, deve ser declarada nula a despedida bem como deve o empregado ser reintegrado à empresa na mesma função com o devido pagamento de salários e outras vantagens do período em que esteve afastado.

Por outra banda, discordo do entendimento da SDI-I em alguns aspectos. Nesse sentido, por exemplo, os julgadores aplicaram a mesma interpretação às normas de 2006 e 2012, contudo, entendo que tal entendimento não está correto, na medida em que a política de 2012 é expressa no que diz respeito à facultatividade do empregador em aplicar a Orientação para Melhoria. Nesse sentido, embora possa haver margem para discriminação sobre quais empregados terão aplicados os procedimentos de Orientação para Melhoria, não há, infelizmente, dispositivo no ordenamento jurídico que revogue o poder potestativo do empregador de escolher quais empregados serão mantidos na empresa. Cumpre salientar, que essa afirmação não se refere aos efeitos da despedida sem justa causa, mas sim à escolha do empregador sobre quais empregados manter na empresa.

Também, discordo do julgado em outros dois aspectos. O primeiro se refere à aplicação da Política de Orientação para Melhoria para os casos de dispensa por justa causa do empregado, tendo em vista que tal disposição viola completamente o intuito do regulamento, considerando que a intenção da política é, justamente, a manutenção do trabalhador na empresa, o que resta completamente inviável ante o desaparecimento, inerente nessa modalidade de rescisão, da confiança e boa fé entre as partes. Segundamente, o julgado não faz menção às hipóteses de exclusão da aplicabilidade da Orientação para Melhoria constantes no dispositivo de 2012, quais sejam, as reestruturações de áreas e fechamento de loja, situações que acontecem com frequência em negócios como os da Walmart, algo que entendo ser

uma lacuna na decisão.

Por fim, considero a decisão da Ministra Carmen Lúcia, do Supremo Tribunal Federal, em suspender os efeitos da aplicabilidade imediata da decisão do Tribunal Superior do Trabalho se mostrou prudente, ante os mencionados impactos que uma eventual reversão de entendimento poderiam causar. Ainda, saliento que a Ministra apenas suspendeu os efeitos da decisão, o que interpreto não impedir que os casos envolvendo a controvérsia continuem sendo julgados pela Justiça do Trabalho.



## REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2005, p. 922.

BELMONTE, Alexandre Agra. **A proteção do emprego na Constituição Federal de 1988: estabilidade, garantias provisórias, proteção geral à despedida arbitrária ou sem justa causa e direitos decorrentes da extinção contratual**. Revista LTr: Legislação do Trabalho. São Paulo, v. 78, n. 1, p. 1035-1054, 2014, p. 1035.

BOBBIO, Norberto. **Teoria do ordenamento jurídico**. 10. ed. Brasília: Ed. da UnB, 1999. p. 45.

CAMINO, Carmen. **Direito Individual do Trabalho**. 4. ed. Porto Alegre: Síntese, 2004, p. 519.

CARRION, Valentin. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2004, p. 390-391.

CATHARINO, José Martins. **Compêndio de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1983, p. 99.

CASTILHO, Santiago Perez Del. **Estudos sobre as fontes do Direito do Trabalho**. São Paulo: Editora LTr, 1998, Direito do Trabalho, p. 153-154.

CASSAR, Bonfim Vólia. **Direito do Trabalho**. São Paulo, 14 ed. Método, 2017. p.

1111.

DINIZ, Maria Helena. **Compêndio de introdução à ciência do direito**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 1991, p. 256/258.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 1480.

DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Fontes do Direito do Trabalho**. Texto elaborado para a disciplina Direito do Trabalho I da Faculdade de Direito da UFRGS. Porto Alegre. 2022.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. **Curso crítico de Direito do Trabalho, teoria geral de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2013. p. 160.

LACERDA, Dorval. **A Falta Grave no Direito do Trabalho**. 4. Ed. São Paulo: Edições Trabalhistas, 1976, p.84.

GOMES, Orlando. GOTTSCHALK, Élson. **Curso de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 1995, p.36.

MACIEL, José Alberto Couto. **Garantia no emprego já em vigor**. São Paulo: LTr, 1994, p. 138.

MANNRICH, Nelson. **Dispensa coletiva: da liberdade contratual à responsabilidade social**. São Paulo: LTr. 2000, p. 245.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. Relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos. In: CARREIRO, Luciano Dorea Martinez; TEIXEIRA FILHO, João de Lima (coord.). **Comentários à Constituição de 1988 em matéria de direitos sociais trabalhistas (arts. 6º a 11): uma homenagem aos 30 anos da Constituição da República e aos 40 anos da Academia Brasileira de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2019. p. 68-79, p. 72.

MARANHÃO, Délio. **Direito do Trabalho**. 14. ed. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1987, p. 258.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: Relações Individuais, Sindicais e Coletivas do Trabalho** / Luciano Martinez. – 14. ed. – São Paulo: SaraivaJur, 2023. p. 484.

MONTOYA MELGAR, Alfredo. **Derecho del trabajo**. 35. ed. Madrid: Tecnos, 2014, p. 554.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 27. ed. São Paulo: LTr, 2001, p.432.

PINTO, José Augusto Rodrigues. **Curso de Direito Individual do Trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2000, p81.

PIZZORUSSO, Alessandro. **Fonti del diritto**, p.14 apud RIVAS, Daniel. Estudos sobre as fontes do direito do trabalho. Grupo das Quartas-Feiras. Coordenador Américo Plá Rodriguez. São Paulo: Editora LTr, 1998. p. 234.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Tratado de direito do trabalho**. 3. ed. Coimbra: Almedina, 2012, p. 243

REALE, Miguel. **Lições preliminares do direito**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 1977, p. 140-141.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. v. II, 2. ed. Rio de Janeiro: José Konfi no, 1953, p. 764

SEVERO, Valdete Souto. **O dever de motivação da despedida na ordem jurídico-constitucional brasileira**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2011, p. 102.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. São Paulo: Malheiros, 1993, p. 261.

SILVA, José Afonso da. **Aplicabilidade das normas constitucionais**. 2. ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2004, p. 82.

SILVA, Otávio Pinto. **A Contratação coletiva como fonte do Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1998. p. 36

SILVEIRA, R.C. **Estabilidade no emprego: possível, urgente, revolucionária.** 2005. 126 f. Monografia (Graduação em Direito) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2005.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Proteção contra a dispensa arbitrária e aplicação da Convenção 158 da OIT.** Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas, n. 25, p. 47-63, 2004, p. 48.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito constitucional do trabalho.** 4. ed. ampl. e atual. Rio de Janeiro: Renovar, 2010, p. 136.

SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. **Instituições de Direito do Trabalho.** 21. ed. São Paulo: LTr, 2003, v. 1, p.720.

VECCHIO, Giorgio Del. **Lições de filosofia do direito.** 4ª edição corrigida e atualizada da 10ª edição Italiana. Trad. Antônio José Brandão. Coimbra: Armênio Amado, 1972. p. 103, vol. II