



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 12ª REGIÃO

OFÍCIO/MPT-SC/PRT 12ª/R Nº 44347/2017

Florianópolis, 23 de maio de 2017.

A Sua Senhoria o(a) Senhor(a)
Presidente da FECOMERCIÁRIOS - FEDERAÇÃO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO E
CONGÊNERES DO ESTADO DE MINAS GERAIS
Rua dos Guajajaras, 490 - Centro
30180-100 - BELO HORIZONTE - MG

Referência: Ação Civil Pública nº 0000248-75.2015.5.12.0035
Réu(Ré): WMS SUPERMERCADOS DO BRASIL LTDA.
Assunto: Encaminhamento documentos

Senhor(a) Presidente,

O Ministério Público do Trabalho, no desempenho de suas atribuições institucionais, INFORMA a Vossa Senhoria que tramita na 5ª Vara do Trabalho de Florianópolis a ACP acima referenciada. Na referida Ação foi firmado Acordo Judicial, com abrangência nacional, conforme documentos anexos, que encaminho a essa Federação com o objetivo de dar publicidade ao acordo e sua retificação, e para as eventuais providências cabíveis em face dos empregados eventualmente prejudicados no âmbito de sua atuação territorial.

INFORMA, ainda, que o acordo abrange as empresas que compõem o grupo econômico (WMS SUPERMERCADOS DO BRASIL LTDA., TRANSPORTADORA BOMPREÇO LTDA., WMB DISTRIBUIDORA LTDA., BOMPREÇO BAHIA SUPERMERCADOS LTDA., BOMPREÇO SUPERMERCADOS DO NORDESTE LTDA. e WAL MART BRASIL LTDA.), e SOLICITA que essa Federação dê ampla publicidade dos documentos ora enviados aos Sindicatos filiados.

Cordialmente,

LUCIANO ARLINDO CARLESSO
Procurador do Trabalho



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 12ª REGIÃO

Exmo. (a) Sr. (a) Dr. (a) Juiz (a) do Trabalho da 5ª. Vara do Trabalho de Florianópolis (SC)

WMS SUPERMERCADOS DO BRASIL LTDA, com sede na Avenida Sertório, 6600, Sobreloja, Sarandi, CEP 91110-580, Porto Alegre, inscrita no CNPJ sob o nº 93.209.765/0001-17, por seu representante legal signatário e o **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**, representado pelo Procurador do Trabalho, Dr. Luciano Arlindo Carlessso, firmam o presente **ACORDO JUDICIAL**, conforme cláusulas a seguir descritas.

1 - DAS OBRIGAÇÕES DE FAZER

1.1 - A empresa signatária se compromete a extinguir e não mais aplicar as regras previstas na "Política de Orientação para Melhoria" em relação a todos os seus empregados, independentemente da respectiva data de admissão.

1.2 - A empresa signatária se compromete a abster-se de aplicar punições disciplinares que possam violar a dignidade dos seus empregados em face do não alcance das metas de produtividade/vendas instituídas.

1.3 - A empresa signatária se compromete a elaborar através de seu corpo técnico, no prazo de 90 dias, programa educativo de cunho preventivo contra práticas de assédio moral direcionado a todos os gestores e empregados (público-alvo) de todos os estabelecimentos no país. O programa educativo deverá ser implementado até o 180º dia após a celebração deste acordo, através de treinamentos realizados a cada três meses, pelo prazo de 1 (um ano), com ampla publicidade em cada ambiente de trabalho durante todo o período de duração, devendo-se assegurar a participação de todos os gestores e ocupantes de cargo de liderança em cada evento, à exceção dos que justificadamente não possam comparecer. Aos demais empregados (não gestores ou não ocupantes de cargos de liderança), a empresa entregará material informativo relativo a prevenção a práticas assédio moral no ambiente de trabalho. A empresa signatária documentará todas as fases de implementação do programa e a participação do público-alvo, bem como a entrega do material informativo.

2 - DA MULTA POR INADIMPLEMENTO

2.1 - O não cumprimento das obrigações de fazer assumidas no item "1" acarretará o pagamento de multa no valor de R\$ 4.000,00, por obrigação descumprida, multiplicado pelo número de trabalhadores prejudicados.



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 12ª REGIÃO

valor da multa sofrerá correção segundo os índices de atualização de débitos trabalhistas.

2.2 – Em caso de a empresa deixar de implementar o programa educativo, no tempo e modo estabelecido na cláusula 1.3, estará sujeita ainda a multa no valor de R\$ 10.000,00 por cada estabelecimento em que se constatar a não implementação ou sua implementação parcial.

2.3 – O valor da multa eventualmente aplicada deverá ser revertida em favor de fundos de recomposição de direitos metaindividuais, instituições constituídas com o objeto social de proteção à saúde do trabalhador, órgãos/instituições públicas, e/ou instituições sociais/beneficentes, com reconhecida atuação em âmbito municipal/estadual/federal, e que apresentem projetos de destinação dos valores aprovados pelo Ministério Público do Trabalho e pelo Juízo.

2.4 – No caso de se constatar o descumprimento de quaisquer das obrigações de fazer assumidas no item “1”, antes de executar as multas o Ministério Público Trabalho se compromete a notificar a empresa signatária para prestar esclarecimentos e justificativas.

3 – DA REVERSÃO DA INDENIZAÇÃO COMO INVESTIMENTO SOCIAL

3.1 – A título de indenização, a empresa signatária destinará, como investimento social, o valor de R\$ 1.000.000,00 (um milhão de reais), em 4 (quatro) parcelas de R\$ 250.000,00 (duzentos e cinquenta mil reais), mensais e sucessivas.

3.2 - O investimento social será revertido em prol de instituições previamente indicadas pelo Ministério Público do Trabalho, na forma do item 2.3, e que passarão pela avaliação e aprovação da empresa, o que deverá ocorrer no prazo de até 60 (sessenta) dias a contar da assinatura do presente instrumento. Uma vez que a empresa e o Ministério Público do Trabalho tenham acordado quanto às instituições aprovadas, o pagamento da primeira parcela mencionada no item 3.1 acima, será feito em até 15 (quinze) dias.

3.3 - WALMART BRASIL declara que faz parte de um grupo internacional de empresas dedicadas à venda de diferentes produtos e serviços, com sede nos Estados Unidos da América. Portanto, além das leis Brasileiras, WALMART BRASIL está sujeita às leis e regulamentos internacionais de Anticorrupção, em especial a Lei FCPA - Foreign Corrupt Practices Act (Lei de Prática de Corrupção no Estrangeiro), lei federal dos Estados Unidos, OECD Convention on Combating Bribery of Foreign Public Officials in

5



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 12ª REGIÃO

International Business Transactions (Convenção da OCDE sobre o Combate da Corrupção de Funcionários Públicos Estrangeiros em Transações Comerciais Internacionais), e a UN Convention Against Corruption (Convenção das Nações Unidas contra a Corrupção).

3.4 - Igualmente, WALMART BRASIL declara que os pagamentos, serviços ou produtos previstos no escopo do presente instrumento não são impróprios, corruptos ou ilegais, e não visam obter vantagem indevida em favor do WALMART BRASIL.

3.5 – É defeso à empresa signatária e às empresas arroladas no item 4.2 divulgarem com intuito publicitário a informação sobre a destinação dos valores especificados no item 3.1, tanto ao público interno quanto ao público externo. A presente restrição também se aplica aos eventuais valores apurados em caso de descumprimento do acordo.

4 - DA VIGÊNCIA E ABRANGÊNCIA

4.1 - O presente acordo terá vigência a partir de sua assinatura e vigorará por prazo indeterminado, gerando efeitos em todo o território nacional.

4.2 - Os compromissos e obrigações aqui assumidas serão observados por todas as empresas integrantes do grupo econômico no qual está inserida a empresa **WMS SUPERMERCADOS DO BRASIL LTDA**, em atuação no território nacional (**TRANSPORTADORA BOMPREGO LTDA**, inscrita no CNPJ sob o nº 63.073.266/0001-84, **WMB DISTRIBUIDORA LTDA**, inscrita no CNPJ 06.045.938/0001-04, **BOMPREGO BAHIA SUPERMERCADOS LTDA** inscrita no CNPJ raiz sob o nº 97.422.620; **BOMPREGO SUPERMERCADOS DO NORDESTE LTDA**, inscrita no CNPJ raiz sob o nº 13.004.510 e **WAL MART BRASIL LTDA** inscrita no CNPJ raiz sob o nº 00.063.960).

4.3 – O presente acordo judicial não abrange eventuais obrigações assumidas em termos de ajustes de conduta já celebrados e/ou ações civis públicas propostas em face da empresa signatária e das arroladas no item 4.2, ajuizadas em data anterior à presente, não ensejando, portanto, o reconhecimento de litispendência, coisa julgada ou novação.

5 – REQUERIMENTOS FINAIS

5.1 - As partes signatárias requererem a homologação do presente acordo, para que surta seus jurídicos e legais efeitos.



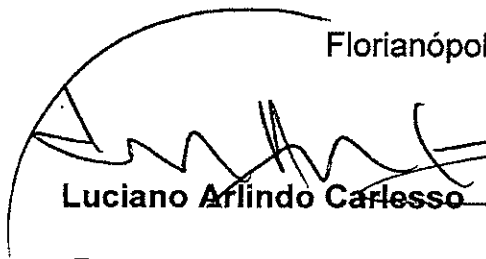
MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 12ª REGIÃO

5.2 - Requerem, ainda, a dispensa do pagamento das custas processuais.

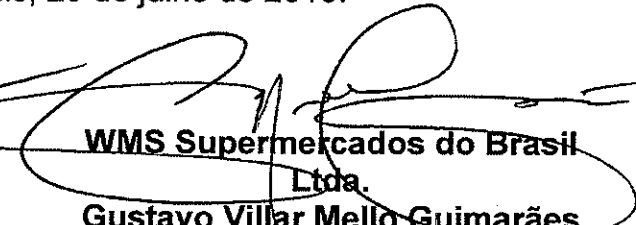
5.3 - Finalmente, após o cumprimento do acordo, requerem o arquivamento da presente ação, com a devida baixa na distribuição, ressaltando-se a natureza continuativa das obrigações ora assumidas e seu prazo de vigência indeterminado (item 4.1).

Nesses termos;
Pedem deferimento.

Florianópolis, 20 de julho de 2015.


Luciano Arlindo Carlesso

Procurador do Trabalho


**WMS Supermercados do Brasil
Ltda.**

**Gustavo Villar Mello Guimarães
OAB/SC 11589**


**WMS Supermercados do Brasil Ltda.
Rodrigo Kalil Ribeiro
OAB/RS 52.536**

ATA DE AUDIÊNCIA

PROCESSO: 0000248-75.2015.5.12.0035
AUTOR(A): MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (Florianópolis/SC)
RÉU(RÉ): WMS SUPERMERCADOS DO BRASIL LTDA.

Em 22 de setembro de 2016, na sala de sessões da MM. 5ª VARA DO TRABALHO DE FLORIANÓPOLIS/SC, sob a direção da Exmo(a). Juíza ROSANA BASILONE LEITE FURLANI, realizou-se audiência relativa ao processo identificado em epígrafe.

Às 12h55min, aberta a audiência, foram, de ordem da Exmo(a). Juíza do Trabalho, apregoadas as partes.

COMPARECIMENTO: Presente o Exmo. Procurador do Trabalho, Dr. LUCIANO ARLINDO CARLESSO.

Presente o advogado da executada, Dr(a). GUSTAVO VILLAR MELLO GUIMARÃES, OAB nº 11589A/SC.

CONCILIAÇÃO:

As partes conciliam-se para, acolhendo a proposta do Ministério Público no ID b31cc9a, concordarem pela **exclusão do item 1.1 do acordo**.

Homologo a conciliação, para a exclusão do item 1.1 do acordo, para os efeitos legais.

Cientes os presentes.

Audiência encerrada às 13h08min.

Nada mais.

ROSANA BASILONE LEITE FURLANI
Juíza do Trabalho

Vigência a partir de 16/08/2006
Área responsável: Capital Humano

I. O que é a Política de Orientação para Melhoria

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

Toda formalização de retorno deverá ser conduzida com a participação de um representante da Área de Capital Humano da unidade (caso exista um representante da área em sua unidade).

Com esta ferramenta gerencial, objetivamos manter o Associado que tenha interesse, capacidade e desejo de ser bem sucedido e permanecer na empresa, bem como permitir que o Associado tenha uma oportunidade de discutir a sua conduta ou desempenho inadequados.

O papel do líder neste processo é orientar e definir, juntamente com o Associado, as ações que devem ser tomadas (Plano de Correção) visando à melhoria do desempenho ou conduta.

II. Aplicabilidade da Política

1. Associados Part-time ou Full-time:

A Política de Orientação para a Melhoria é aplicável a todos os Associados, independente do nível hierárquico, podendo ser part-time ou full-time. Também para os associados temporários, onde neste caso tem como objetivo gerar um histórico da relação de trabalho entre o associado e a Wal-Mart desde um primeiro contato.

2. Associados em Período de Experiência:

Em relação aos Associados que ainda estão no período de experiência, a rescisão contratual, antes do término deste período, implica em multa por parte da empresa. Portanto a utilização da Política de Orientação para a Melhoria deve se restringir apenas às 1ª e 2ª Fases da Política e, neste caso, a data de finalização do Processo de Orientação para a Melhoria deve coincidir com a data de término do Contrato do Período de Experiência.

Obs.: Nos casos de demissão ao término do período de experiência, sendo o motivo desempenho insatisfatório, obrigatoriamente deverá existir os processos de orientações que justifiquem a causa do desligamento.

III. Passos da Política de Orientação para Melhoria

1. 1ª Fase da Política:

Esta fase consiste em discutir verbalmente com o Associado os problemas de desempenho ou conduta detectados, de maneira transparente.

Vigência a partir de 16/08/2006

Área responsável: Capital Humano

Apesar de se caracterizar por uma fase verbal, será utilizado um formulário específico para o controle da Política. Neste, temos o motivo da Orientação para a Melhoria, a data e local em que ocorreu, bem como o espaço reservado para a assinatura de ciência do Associado e do responsável pela aplicação da Política.

No caso do Associado se recusar a assinar o formulário é necessária a assinatura de duas testemunhas, na presença do associado.

A reincidência do problema detectado no prazo de 6 meses determina o início da 2ª fase.

2. 2ª Fase da Política:

É a segunda oportunidade para que o Associado avalie seu desempenho e conduta.

Esta fase só é necessária quando a 1ª fase não atingiu os resultados esperados e se caracteriza pela formalização, por escrito, de todos os detalhes discutidos e passos a serem adotados para a melhoria.

Para esta fase, utiliza-se formulário específico para aplicação.

Esta fase determina que por 6 meses, o Associado não poderá participar de nenhum processo de recrutamento interno, transferência ou promoção. A reincidência do problema detectado, dentro deste prazo, determina o início da 3ª fase.

3. 3ª Fase da Política:

É a terceira oportunidade para que o Associado avalie seu desempenho e conduta, antes de se decidir pelo desligamento ou pelo início da utilização das sanções legais.

É importante ficar 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 na conduta.

É utilizado formulário específico para a aplicação da 3ª Fase da Política.

Esta fase determina que por 6 meses, o Associado não poderá participar de nenhum processo de recrutamento interno, transferência ou promoção. A reincidência do problema detectado, dentro deste prazo, determina o desligamento ou início da utilização das sanções legais previstas pela C.L.T.

4. Sanções Legais:

As sanções legais (advertência e suspensão) devem ser iniciadas, conforme as orientações que estão na política. Nas demais situações, as Unidades deverão consultar o Departamento Jurídico e/ou Capital Humano do Escritório Porto Alegre.

Vigência a partir de 16/08/2006
Área responsável: Capital Humano

IV. Processos

Existem alguns tipos diferentes de processos de Orientação para Melhoria. Sempre antes de aplicar uma orientação, é analisado cada caso para verificar a qual processo ele se refere.

É possível um mesmo associado ter mais de um tipo de processo ativo de Orientação para Melhoria.

1. Desempenho Insatisfatório:

O baixo desempenho é caracterizado pelo fato de o Associado estar abaixo da média esperada pela empresa dentro daquela função específica ou na realização de suas tarefas, mesmo tendo habilidade e/ou conhecimento e condições mínimas adequadas para a execução destas.

A partir da 2ª fase do processo de Orientação para Melhoria por desempenho insatisfatório é preciso estipular um prazo de revisão. Este prazo deverá ser de, no mínimo, 15 dias e, no máximo, 60 dias. É importante que as datas de revisão sejam cumpridas e registradas no verso da 2ª e da 3ª fase.

Exemplo de desempenho insatisfatório:

- Um associado que não está cumprindo com a maioria das suas atividades diárias (por exemplo, produtividade, atendimento ao cliente, reposição e outros).

1ª Situação	1ª Fase da Política
2ª Situação	2ª Fase da Política
3ª Situação	3ª Fase da Política
4ª Situação	Tomada de decisão

2. Não Cumprimento de Procedimentos:

Exemplos de não cumprimento de procedimentos:

- Deixar de cumprir um procedimento estabelecido pela companhia;
- Deixar de entregar um comprovante bancário (slip) na tesouraria – perda;
- A cada ocorrência de erro de porta (atacado);
- Não retirar alarme das mercadorias;
- Receber notas falsas;
- Falta de marcação de ponto: todo associado, ao ingressar na empresa, recebe um cartão de ponto eletrônico que também é utilizado como crachá identificador. Esse cartão contém uma tarja magnética que deverá ser acionada na entrada do associado para o trabalho, nos intervalos de refeições e na saída do trabalho. A falta de marcação por parte do associado deverá ser comunicada ao CH da unidade. A reincidência de falta de marcação de ponto é tratada como descumprimento dos procedimentos da empresa. Sendo assim, na reincidência de três dias com faltas de marcações de ponto sem justificativa plausível (dentro do período de folha de pagamento), o associado será passível de Orientação para Melhoria (não sendo considerada como justificativa plausível esquecer de marcar o ponto e esquecer o crachá).

Vigência a partir de 16/08/2006

Área responsável: Capital Humano

Nos casos relativos ao não cumprimento de processos, o responsável deverá aplicar os seguintes passos:

1ª Situação	1ª Fase da Política
2ª Situação	2ª Fase da Política
3ª Situação	3ª Fase da Política
4ª Situação	Tomada de decisão

3. Atrasos:

Nos casos relativos a atrasos sem justificativas o responsável deverá aplicar os seguintes passos:

1ª Situação	1ª Fase da Política
2ª Situação	2ª Fase da Política
3ª Situação	3ª Fase da Política
4ª Situação	Sanção Legal – Advertência Escrita
5ª Situação	Sanção Legal – Suspensão de 1 dia
6ª Situação	Sanção Legal – Suspensão de 2 dias
7ª Situação	Sanção Legal – Suspensão de 3 dias
8ª Situação	Tomada de Decisão

4. Faltas sem Justificativa:

Exemplo de falta sem justificativa:

- O associado não entra em contato com a Unidade para informar qual o motivo da sua ausência e no dia seguinte a sua falta o associado não traz nenhum atestado médico ou justificativa.

Nos casos relativos à faltas sem justificativas o responsável deverá aplicar os seguintes passos:

1ª Falta	3ª Fase da Política
2ª Falta	Sanção Legal – Advertência Escrita
3ª Falta	Sanção Legal – Suspensão de 1 dia
4ª Falta	Sanção Legal – Suspensão de 2 dias
5ª Falta	Sanção Legal – Suspensão de 3 dias
6ª Falta	Tomada de Decisão

Importante:

- Atestado médico de horas, onde é estabelecido que o paciente pode retornar ao serviço: caso o associado não retorne ao trabalho sem justificativa plausível, será considerado como falta sem justificativa.

Exemplo: O associado que trabalha no horário das 12 às 22h, não vem trabalhar e traz no dia seguinte a sua ausência um atestado que o mesmo esteve em consulta no horário das 12h às 13h. Neste caso, são abonadas apenas as horas do associado e o restante do período é considerado como falta injustificada.

Vigência a partir de 16/08/2006
Área responsável: Capital Humano

5. Quebra / Sobre de Caixa:

Nos casos relativos à quebra de caixa por falta ou sobre com valor igual ou maior que R\$ 5,00, o Diretor ou Gerente responsável poderá aplicar os seguintes passos:

1ª Quebra de Caixa	Acompanhamento de Controle de Caixa (Pink Slip)
2ª Quebra de Caixa	1ª Fase da Política
3ª Quebra de Caixa	2ª Fase da Política
4ª Quebra de Caixa	3ª Fase da Política
5ª Quebra de Caixa	Tomada de Decisão

Os processos por quebra ou sobre de caixa devem ser aplicados no máximo 48hs após o ocorrido, exceto para os operadores de caixa que trabalham somente 24hs (nos finais de semana) e para os casos que envolvam processos de investigação.

6. Atitude e Conduta:

A má conduta é caracterizada por comportamentos que não são condizentes com os princípios básicos, regras e políticas da empresa e o seu código de ética.

Exemplos de má conduta:

- Uso inadequado de uniformes;
- Deixar de cumprir um direcionamento estabelecido por seu líder;
- Utilização sem autorização do horário de trabalho para assuntos particulares;

Uso descuidado de equipamentos:

- Atos / Atitudes que possam ofender o (a) associado (a);
- Infrações de segurança (ex. perda de chaves).

Nos casos relativos à má conduta, o responsável deverá aplicar os seguintes passos:

1ª Situação	1ª Fase da Política
2ª Situação	2ª Fase da Política
3ª Situação	3ª Fase da Política
4ª Situação	Tomada de decisão

7. Má conduta Grave:

São atitudes não toleradas pelo Wal-Mart podendo haver demissão imediata. Frente a uma situação em que se observa a má conduta grave, sempre será acionado o Jurídico e/ou CH da Escritório Porto Alegre para avaliar a gravidade do fato.

Exemplos de má conduta grave:

Vigência a partir de 16/08/2006
Área responsável: Capital Humano

- Furto, fraude, desonestidade, comprometimento da integridade;
- Falsificação de informações ou registros;
- Utilização de drogas, embriaguez, beber no local/horário de trabalho;
- Abuso da condição de trabalho para obter ganho pessoal;
- Assédio sexual;
- Brigas ou ofensas graves;
- Divulgar informações sigilosas sobre a empresa (vendas, margens, resultados etc.).

Para os processos abaixo mencionados devem ser aplicados os seguintes processos de orientação para melhoria:

- Abandono do posto de trabalho sem autorização do superior imediato.
- Utilizar empilhadeira sem possuir habilitação para tal.

1ª Situação	3ª Fase da Política
2ª Situação	Tomada de decisão

- Danificar produtos utilizando empilhadeira.

1ª Situação	Sanções legais - advertência escrita
2ª Situação	Tomada de decisão

B. Produtos Vencidos (Alimentos e Não Alimentos):

Este processo se aplica para produtos vencidos encontrados na área de vendas, sendo esta através de uma fiscalização interna ou externa.

As fiscalizações internas poderão ocorrer através de Loss Prevention, Risk Control, Auditor de Perecíveis ou Empresa Terceirizada (Johnson, Ecolab etc.).

Identificado o responsável pela situação, aplicar o processo de orientação para melhoria e as sanções legais para o associado e iniciar o processo também ao superior imediato, desde que ele tenha acompanhado o processo desde o início.

Quando for localizado mais de um produto vencido, deve também ser iniciado o processo com o Gerente de Área responsável pelos departamentos.

1ª Situação	Sanções legais - advertência escrita
2ª Situação	Sanções legais - Suspensão de 3 dias
3ª Situação	Tomada de decisão

Vigência a partir de 16/08/2006
Área responsável: Capital Humano

9. Degustação de Produtos:

1ª Situação	Sanções legais - advertência escrita
2ª Situação	Tomada de decisão

10. Exceções a Política:

Qualquer processo de demissão, por exceção, em que se justifique o desligamento de um associado, sem a observância das diferentes fases do processo de Orientação para Melhoria, deve ser encaminhado ao CH do Escritório Porto Alegre para que, junto à Diretoria, possa ser tomada a decisão mais apropriada para a empresa e para o associado.

V. Cargos que podem aplicar a Política

1. Operações / Logística / Frigonal: VP, Diretor, Gerente de Operações, Gerente Geral, Gerente de Loja e de Departamento. Somente para o caso de Frente de Caixa, o Chefe (Hiper) e o Encarregado (Super/Atacado) da Frente de Caixa poderá aplicar a Orientação sem a presença do Gerente de Departamento ou Geral.

Exemplo: Se um Chefe de Seção decidir pela aplicação da Política de Orientação para a Melhoria, haverá a necessidade de a mesma ser aplicada pelo Gerente de Departamento na presença do Gerente Geral. Ou deverá ser aplicada diretamente pelo Gerente Geral da unidade.

2. Escritórios: VP, Diretor, Gerente de Divisão e Gerente de Área. Exemplo: Se um Coordenador decidir pela aplicação da Política de Orientação para a Melhoria, haverá a necessidade de a mesma ser aplicada pelo Gerente na presença do Coordenador.

Em todos os casos citados é importante a presença do CH, caso exista um representante da área em sua unidade.

VI. Recusa da Assinatura do Formulário

No caso da recusa do Associado em assinar os formulários do Processo de Orientação para a Melhoria:

1. Entenda o motivo da aplicação da Política, o porquê da conduta e/ou desempenho ser considerado um problema;

2. A assinatura no formulário é apenas para garantir que o associado tem conhecimento sobre o motivo da aplicação da Política; existe um campo para colocar seus comentários, inclusive expressando sua concordância ou não;

3. Em última instância, caso haja a recusa de assinatura, o processo deverá ser concluído com a assinatura de duas testemunhas, na presença do associado, parando nesta fase, e somente deverá ser aplicada a fase seguinte se houver a reincidência.

Vigência a partir de 16/08/2006
Área responsável: Capital Humano

VII. Reincidência após a aplicação do Processo

A reincidência do problema, no prazo de até 6 meses após a data da última aplicação/revisão do processo de Orientação para a Melhoria, implica em continuidade na fase seguinte da Política.

VIII. Validade do processo e implicações ao Associado

Enquanto o Associado estiver em Processo de Orientação para a Melhoria, 2ª e 3ª fases ou Sanção Legal, não poderá ser promovido, transferido ou participar de qualquer processo de recrutamento interno (na unidade entre departamentos ou em outras unidades).

Depois de expirado o prazo de 6 meses da data da última aplicação e não tendo havido nova ocorrência do problema durante o período, o Associado poderá participar dos processos de recrutamento interno normalmente.

A validade do Processo de Orientação para a Melhoria e cada etapa das sanções legais, sem reincidência do ocorrido, é de 6 meses.

IX. Licença / Férias

Durante uma licença ou férias, se o associado estiver em Processo de Orientação para a Melhoria, este período deve ser acrescido ao prazo de término da orientação. Ou seja, somente quando do retorno do Associado continuamos a contagem do período de carência até que o prazo se expire.

X. Avaliação de Desempenho

A nota menor que 3,0 em uma Avaliação de Desempenho tem relação direta com Processo de Orientação para a Melhoria aplicado anterior a esta avaliação.

A nota abaixo de 3,0 em uma Avaliação de Desempenho não pode se caracterizar em "fator surpresa" para o Associado avaliado, uma vez que ele já deveria estar em Processo de Orientação para a Melhoria por causa dos mesmos fatores que abaixaram sua nota na Avaliação de Desempenho.

Para que uma avaliação de desempenho tenha nota acima de 3,0, o Associado não pode estar em Processo de Orientação para a Melhoria nos últimos 90 dias.

Vigência a partir de 16/08/2006
Área responsável: Capital Humano

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.

XII. Responsabilidades do CH das Unidades

1. Toda formalização de retorno deverá ser conduzida com a participação de um representante da Área de Capital Humano da unidade.
2. A documentação de Orientação para a Melhoria deve ser mantida no prontuário do Associado em caráter definitivo, servindo como histórico de seu relacionamento com a empresa.
3. Mesmo após a sua saída da empresa, esta documentação não deve ser expurgada, uma vez que poderá servir para futura análise no caso de uma readmissão ou como documentação para defesa, no caso de eventuais ações judiciais.
4. Garantir o preenchimento correto de todos os formulários onde os mesmos deverão estar completos, assinados, vistados e datados.

XIII. Arquivamento da Documentação

Associado responsável pelo CH deverá manter uma pasta com todos os processos ativos de orientação para melhoria, tratando este material de forma confidencial.

Após o vencimento do prazo, o formulário deverá ser encaminhado para arquivamento para Arquivo do Capital Humano do Escritório Porto Alegre.

A documentação do processo de Orientação para Melhoria deve ser mantida no dossiê do associado em caráter definitivo. Essa documentação serve apenas como histórico de seu relacionamento com a empresa. Entretanto, não poderá ser levada em consideração para futuras oportunidades de promoção / transferência após os 6 meses de validade.

Walmart  Brasil		POLÍTICA CORPORATIVA		Revisado: Qualidade Política: 100/2012
Destinatários: TODAS AS ÁREAS E UNIDADES				
Área Responsável: Capital Humano		Classificação: Local		Região: Brasil
Título: ORIENTAÇÃO PARA MELHORIA				
PC-CH 007	Data aprovação: 29/06/2012	Data próxima revisão: 28/06/2014	Versão: 03	

1. OBJETIVO

Estabelecer diretrizes para regulamentar a aplicação da ferramenta de Orientação para Melhoria na empresa.

2. APLICAÇÃO

Todos os associados das Lojas, Clubes, Centros de Distribuição e Escritórios do Walmart Brasil.

3. DIRETRIZES GERAIS

Esta política revoga expressamente qualquer outra política ou procedimento anterior que disponha sobre a Orientação para Melhoria, bem como sobre qualquer regra anterior que seja conflitante com as orientações abaixo descritas.

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

Com esta ferramenta, objetiva-se única e exclusivamente manter e desenvolver o associado para que seja bem sucedido no desenvolvimento de suas atividades no Walmart Brasil. A Orientação para Melhoria permite, ainda, que o associado tenha a oportunidade de discutir com sua liderança sobre seu desempenho ou conduta inadequada.

A aplicação da Política de Orientação para Melhoria não é obrigatória, sendo certo que a faculdade de sua aplicabilidade, será analisada caso a caso e de acordo com a liberalidade do Walmart Brasil.

3.1. Responsáveis pela Aplicação da Política de Orientação para Melhoria

FORMATO	BANDEIRA	RESPONSÁVEIS PELA APLICAÇÃO
Hipermercado	Walmart	Diretor, Gerentes de Área, Gerentes de Departamento e 1ª Liderança da Frente de Caixa
	BIG	Diretor, Gerente Departamento, Chefe de Seção e 1ª Liderança da Frente de Caixa
	Hiper Bompreço	Diretor, Ger. setor vendas, Ger. setor Div Hiper (BA), 1ª Liderança de Frente de Loja. Caso não exista Ger St na unidade, considerar o Chefe ou Encarregado St, o que prevalecer.
Supermercado	Nacional e Mercadorama	Gerente de Loja e Encarregado Seção da Frente de Caixa.
	Bompreço	Ger Loja, Chefe Setor, Ger Setor Div Super (BA); 1ª Liderança de Frente de Loja. Caso não exista Ger ou Chefe St na unidade, considerar o Encarregado.
Soft Discount	Todo Dia	Gerente, Sub-gerente, Chefe de Departamento e Encarregado
Atacado	Sam's Club	Diretor, Gerentes, Encarregado de Seção e 1ª Liderança da Frente de Caixa

Elaborado por: Consultor de Capital Humano	Revisado por: Gerente Jurídico	Aprovado por: VP Capital Humano	Página 1 de 9
--	--	---	----------------------

Assinado digitalmente por Eduardo Carangi Raupp

<https://pje.trf4.jus.br/primeirograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=15060818232294400000010364292>

Número do documento: 15060818232294400000010364292

Num. 10390d4 - Pág. 1

Walmart  Brasil		POLÍTICA CORPORATIVA		Revisado Data de Política: 10/02/2012
Destinatários: TODAS AS ÁREAS E UNIDADES				
Área Responsável: Capital Humano		Classificação: Local	Região: Brasil	
Título: ORIENTAÇÃO PARA MELHORIA				
PC-CH 007	Data aprovação: 29/06/2012	Data próxima revisão: 28/06/2014	Versão: 03	

	Maxi Atacado	Gerente Geral e Encarregados.
	Maxi Distribuidor	Diretor Distrital, Diretor e Gerentes
CD		Diretores e Gerentes
Escritório Central e Escritórios Regionais		Presidente, Vice-presidentes, Diretores e Gerentes (exceto Gerente Produto Assistente e Gerente Compras Assistente)

3.2. Papel do Líder

- Ao identificar a necessidade de aplicar a Orientação para Melhoria o Líder deve ter sempre em mente que o caráter desta ferramenta é dar ao Associado chances de corrigir seu desempenho ou conduta;
- O Líder deve estar seguro que o Associado conhece os critérios desta política, devendo esclarecê-los, se perceber que não há entendimento pelo Associado; e
- A comunicação do líder na aplicação da Orientação para Melhoria deve ser clara e precisa, possibilitando que o associado entenda o motivo pelo qual está sendo orientado, dando oportunidade ao associado de falar sobre o que motivou tal comportamento. Os motivos e os comentários do associado devem ser registrados pelo líder no formulário da Orientação para Melhoria.

3.3. Motivos de Orientação para Melhoria

- A Política de Orientação para Melhoria deve ser utilizada por motivos de desempenho insatisfatório, quebra de procedimentos e falha de conduta (comportamentos dos associados, não condizentes com os Princípios Básicos, Regras e Políticas do Walmart Brasil, e com o Código de Ética);
- É possível que um mesmo associado tenha mais de um processo de Orientação para Melhoria em andamento, por motivos diferentes. Havendo reincidência das orientações, poderão ser aplicadas as fases posteriores ou até mesmo o desligamento do associado, decisão esta que ficará a cargo exclusivo da empresa.

3.3.1 Desempenho Insatisfatório

- É caracterizado quando o desempenho apresentado pelo associado está abaixo da média esperada pela empresa, dentro daquela função específica ou na realização de suas tarefas, mesmo tendo o associado habilidade, conhecimento e condições para a execução de suas atividades e responsabilidades;
- Os conceitos DI (Desempenho Insatisfatório) e AE (Abaixo da Expectativa) numa avaliação de desempenho têm relação direta com o processo de Orientação para Melhoria. Ao ser avaliado com esses conceitos, o Associado já deve estar em processo de Orientação e caso não esteja, deve ser aplicada à primeira fase;

Elaborado por: Consultor de Capital Humano	Revisado por: Gerente Jurídico	Aprovado por: VP Capital Humano	Página 2 de 9
---	-----------------------------------	------------------------------------	---------------

Walmart  Brasil		POLÍTICA CORPORATIVA		Revisado Atualizado em: 29/06/2012
Destinatários: TODAS AS ÁREAS E UNIDADES				
Área Responsável: Capital Humano		Classificação: Local		Região: Brasil
Título: ORIENTAÇÃO PARA MELHORIA				
PC-CH-007	Data aprovação: 29/06/2012	Data próxima revisão: 28/06/2014	Versão: 03	

- c. A Orientação para Melhoria deve ser aplicada quando o Associado é avaliado como DI (Desempenho Insatisfatório) ou AE (Abaixo da Expectativa). Porém, associados avaliados como DE (Dentro da Expectativa) ou SE (Supera as Expectativas), também podem receber Orientação para Melhoria, caso venham a incorrer em qualquer ação ou atitude que justifique essa aplicação;
- d. Para todas as fases da política de orientação para melhoria, motivada por desempenho insatisfatório, deverá ser realizado um Plano de Ação entre o associado e seu respectivo líder. No Plano de Ação, deverão ser detalhadas as ações que o associado deve realizar para vir a ter um melhor desempenho, frente aos problemas apresentados;
- e. O formulário está disponível na Intranet, devendo ser registrado nele a fase correspondente da política, a oportunidade de melhoria de desempenho, o comportamento ou resultados desejados, as ações para correção da liderança e do associado e a data de revisão do(s) plano(s) de ação(ões). Deve ser registrada também a avaliação de progresso do associado; e
- f. O plano de ação possui um mínimo de 15 (quinze) dias e um máximo de 60 (sessenta) dias para que as ações relacionadas possam ser realizadas de forma consistente e o associado tenha condições de melhorar consistentemente seu desempenho. Nas datas definidas para a revisão do plano de ação, o líder deve sentar-se com o associado para conceder o *feedback* quanto ao atingimento ou não das ações estipuladas no respectivo plano. Não havendo melhoria do associado, ele poderá estar elegível a aplicação da fase seguinte da Política de Orientação para Melhoria.

3.3.2 Quebra de procedimentos

- a. Caracteriza-se quebra de procedimento quando o associado deixa de cumprir as Políticas internas e o Código de Ética da empresa, seja de forma intencional ou não.
- b. Todos os casos relacionados à quebra de procedimento devem ser avaliados em conjunto por Capital Humano, Loss Prevention e o Líder do Associado, a fim de verificar se cabe a aplicação da presente política ou se deverá ser aplicada as Sancões Legais, conforme previsto no item 3.8.
- c. Dentro do motivo de quebra de procedimentos, temos casos específicos como Quebra de Caixa e Não-Compliance do Ponto Eletrônico.
- d. O Não-Compliance do Ponto Eletrônico será passível de Orientação para melhoria a partir de 03 (três) ocorrências no ponto eletrônico dentro do mesmo período por motivo de esquecimento do registro de trabalho (entendendo-se as 3 (três) ocorrências como sendo faltas de marcações em 3 (três) dias diferentes).
- e. Isenta-se de aplicação de Orientação para Melhoria a falta de registro de horário de trabalho ocasionado quando o associado esquecer seu crachá da empresa, que o impossibilita de gerar suas marcações de trabalho.
- f. A apuração do Não-Compliance do Cartão de Ponto será feita quando do fechamento do período do cartão de ponto, quando o Capital Humano ou o representante do Capital Humano na unidade, deverá verificar o total de falta de marcações do período por associado.

Elaborado por: Consultor de Capital Humano	Revisado por: Gerente Jurídico	Aprovado por: VP Capital Humano	Página 3 de 9
---	-----------------------------------	------------------------------------	---------------

Walmart  Brasil		POLÍTICA CORPORATIVA		Revisado Gerente de Políticas, 15/06/12
Destinatários: TODAS AS ÁREAS E UNIDADES				
Área Responsável: Capital Humano		Classificação: Local		Região: Brasil
Título: ORIENTAÇÃO PARA MELHORIA				
PC-CH 007	Data aprovação: 29/06/2012	Data próxima revisão: 28/06/2014	Versão: 03	

g. A aplicação da Orientação para Melhoria deverá seguir as seguintes regras:

- O prazo para aplicação da Orientação para Melhoria é de 48 (quarenta e oito horas) horas, a contar da data do fechamento do ponto eletrônico do período; e
- Deverá ser sinalizado o período do cartão de ponto ao qual o associado está sendo orientado e a que dias se refere. O cartão de ponto em questão deverá ser anexado à Orientação para Melhoria.

3.3.3 Falha de conduta

- a. A má-conduta é caracterizada por comportamentos dos associados que não são condizentes com os Princípios Básicos, Regras e Políticas, Código de Ética da empresa e, ainda, que estejam em desacordo com a legislação vigente.

3.4 Fases da Política de Orientação para Melhoria

- b. Para as situações passíveis de aplicação da Política de Orientação para Melhoria, deverão ser aplicadas as seguintes fases, na sequência:

- *Pink Slip*: lembrete amigável (Somente para Lojas e Clubes)
- 1ª Ocorrência: 1ª Fase da Política
- 2ª Ocorrência: 2ª Fase da Política
- 3ª Ocorrência: 3ª Fase da Política
- 4ª Ocorrência: tomada de decisão: reincidência da oportunidade sem aplicação de nenhuma nova fase ou sanção legal.

3.4.1 Pink Slip – Lembrete Amigável

- a. O Pink Slip, também chamado de lembrete amigável, deve ser utilizado exclusivamente para o motivo de quebra (positiva/negativa) de valores na operação de caixa, no departamento da Frente de Caixa, nas lojas e clubes do Walmart Brasil.
- b. Para a quebra de caixa, o Pink Slip antecede a aplicação da 1ª fase da Política de Orientação para Melhoria.

3.4.2 Primeira Fase da Política de Orientação para Melhoria

- a. A 1ª fase dá início ao processo de Orientação para Melhoria consiste em discutir com o associado os motivos da orientação, propostos nessa política (Desempenho Insatisfatório, Falha de Conduta ou Quebra de Procedimentos). Com a discussão da oportunidade ocorrida, espera-se que o associado possa sanar os pontos que ensejaram a aplicação da 1ª fase.

Elaborado por: Consultor de Capital Humano	Revisado por: Gerente Jurídico	Aprovado por: VP Capital Humano	Página 4 de 9
---	-----------------------------------	------------------------------------	---------------

Walmart  Brasil		POLÍTICA CORPORATIVA		Revisado Número de Política: 1506012
Destinatários: TODAS AS ÁREAS E UNIDADES				
Área Responsável: Capital Humano		Classificação: Local		Região: Brasil
Título: ORIENTAÇÃO PARA MELHORIA				
PC-CH 007	Data aprovação: 29/06/2012	Data próxima revisão: 28/06/2014	Versão: 03	

3.4.3 Segunda Fase da Política de Orientação para Melhoria

- A 2ª fase é iniciada quando há a reincidência da situação que originou a fase anterior, a 1ª fase, devido ao associado não ter atingido o resultado esperado que lhe foi sinalizado. É a segunda possibilidade que a empresa concede ao associado para que seu comportamento seja corrigido;
- Essa fase determina que nos próximos 6 (seis) meses o associado não poderá participar de nenhum processo de Recrutamento Interno, não poderá ser transferido de área/unidade/formato e nem promovido.

3.4.4 Terceira Fase da Política de Orientação para Melhoria

- A 3ª fase é iniciada quando há a reincidência da situação que originou a fase anterior, a 2ª fase, devido ao associado não ter atingido o resultado esperado que lhe foi sinalizado. É a última possibilidade que a empresa concede ao associado para que seu comportamento seja corrigido;
- Nessa fase permanece a determinação de que nos próximos 6 (seis) meses o associado não poderá participar de nenhum processo de Recrutamento Interno, não podendo ser transferido de área/unidade/formato e nem promovido.

3.4.5 Reincidência após a 3ª fase da Política de Orientação para Melhoria: Tomada de Decisão

- A reincidência da oportunidade detectada na fase anterior, a 3ª fase, determina que o associado não atingiu o resultado esperado que lhe foi sinalizado. Porém nenhuma outra fase da Política de Orientação para Melhoria deverá ser aplicada; e
- Essa reincidência determina ao gestor uma tomada de decisão: ou o gestor segue com o desligamento normal do associado (devendo para isso consultar a Política de Desligamento do Walmart Brasil) ou inicia a aplicação das Sanções Legais.

3.4 Prazos para Aplicação do Pink Slip e da Orientação para Melhoria

- O Pink Slip e a Orientação para Melhoria devem ser aplicados no prazo de 48 (quarenta e oito) horas depois de detectada o problema causado pelo associado;
- Exclui-se da contagem das 48 (quarenta e oito) horas os sábados, domingos e feriados e o dia de descanso semanal remunerado (DSR) do associado, desde que ocorra imediatamente após a oportunidade detectada;
- Não se aplica o prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas nos casos em que se exija uma investigação mais profunda do problema ocorrido, desde que devidamente comunicado e direcionado às áreas de Operações de Capital Humano e Asset Protection;
- Em situações de afastamentos Legais superiores a 30 (trinta) dias (licença-médica, acidente de trabalho, auxílio doença, alistamento, etc.) e por motivo de Férias, desde que ocorram

Elaborado por: Consultor de Capital Humano	Revisado por: Gerente Jurídico	Aprovado por: VP Capital Humano	Página 5 de 9
---	-----------------------------------	------------------------------------	---------------

Assinado digitalmente por Eduardo Carangi Raupp

<https://pje.trt4.jus.br/primeirograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=15060816232294400000010364262>

Número do documento: 15060816232294400000010364262

Num. 10390d4 - Pág. 5

Walmart  Brasil		POLÍTICA CORPORATIVA		Revisado Versão de Política: 10/2012
Destinatários: TODAS AS ÁREAS E UNIDADES				
Área Responsável: Capital Humano		Classificação: Local		Região: Brasil
Título: ORIENTAÇÃO PARA MELHORIA				
PC-CH 007	Data aprovação: 29/06/2012	Data próxima revisão: 28/06/2014	Versão: 03	

imediatamente após o problema detectado, a Política de Orientação para Melhoria deve ser aplicada em até 48 (quarenta e oito) horas após o retorno do associado ao trabalho; e

- e. Para casos de quebra de caixa, o prazo de 48 (quarenta e oito) horas deverá ser contado após a identificação da quebra pelo departamento de tesouraria da unidade, exceto casos em que se exija uma investigação mais profunda do problema ocorrido, desde que devidamente comunicado e direcionado às áreas de Operações de Capital Humano e Asset Protection.

3.5 Assinatura da Orientação para Melhoria

- a. A Orientação para Melhoria deve ser assinada pelo gestor (líder do associado responsável pela aplicação da política), conforme item 3.1 dessa Política, pelo associado e pelo responsável pelo Capital Humano que acompanhou o processo (quando a unidade possuir Capital Humano);
- b. Havendo recusa de assinatura na Orientação para Melhoria por parte do associado, é necessário colher assinatura de duas testemunhas no formulário (informando nome completo das testemunhas, RG, juntamente com as assinaturas). As testemunhas devem ser os gestores (líderes) de outras áreas que não a do próprio associado.

3.6 Validade das fases da Orientação para Melhoria

- a. Cada fase da Política de Orientação para Melhoria tem validade de 6 (seis) meses. Ao ser aplicado uma fase específica no associado, caso ele venha a reincidir na mesma oportunidade no período de até 6 (seis) meses da data da Orientação para Melhoria atual, inicia-se a fase seguinte, conforme item 3.4 dessa Política; e
- b. Após o transcurso de 6 (seis) meses da data da aplicação da Orientação para Melhoria e o associado não ter apresentado mais nenhuma oportunidade, o processo perde a validade e deve ser arquivado no prontuário do associado, conforme item 3.7 dessa Política.

3.7 Arquivo da Documentação de Orientação para Melhoria

- a. Logo após a aplicação das fases da Orientação para Melhoria (incluindo o Pink Slip), os formulários devem ser arquivados em controle específico no Capital Humano da unidade; e
- b. Após encerramento de cada uma das fases da Orientação para Melhoria, após os 6 (seis) meses em que há validade do processo, deverá ser arquivada em caráter definitivo no prontuário (dossiê) do associado, servindo como histórico de seu relacionamento com a empresa.

3.8 Situações exemplificativas que poderão excluir a aplicabilidade da Orientação para Melhoria

- a. Desligamento sem justa causa de associados em razão de reestruturações de áreas, necessidade do negócio, etc;
- b. Dispensa a pedido do associado;

Elaborado por: Consultor de Capital Humano	Revisado por: Gerente Jurídico	Aprovado por: VP Capital Humano	Página 5 de 9
---	-----------------------------------	------------------------------------	---------------

Walmart  Brasil		POLÍTICA CORPORATIVA		Revisão Outubro de 2013, 10/02/2012
Destinatários: TODAS AS ÁREAS E UNIDADES				
Área Responsável: Capital Humano		Classificação: Local		Região: Brasil
Título: ORIENTAÇÃO PARA MELHORIA				
PC-CH 007	Data aprovação: 29/06/2012	Data próxima revisão: 28/06/2014	Versão: 03	

- c. Situações em que a empresa entenda por liberalidade que não é aplicável a presente política e decida pelo desligamento sem justa causa ou ainda aplicação direta das sanções legais;
- d. Determinadas situações, nas quais, devido à gravidade envolvida, excluem a aplicação da Política de Orientação para Melhoria e requerem aplicação de Sanções Legais já na 1ª ocorrência. Nessas hipóteses, a aplicação direta das Sanções Legais deverá contar com a aprovação da liderança imediata do associado envolvido, bem como deverá estar alinhada com a Área de Capital Humano, salvo nos casos descritos no item 3.8.2.

3.8.1 Sequência das Sanções Legais

- 1ª Ocorrência - Advertência Escrita
- 2ª Ocorrência - Suspensão de 01 dia
- 3ª Ocorrência - Suspensão de 02 dias
- 4ª Ocorrência - Suspensão de 03 dias
- 5ª Ocorrência - Demissão por Justa Causa – alinhamento com o Jurídico do Walmart Brasil

Importante: Nas ausências decorrentes de suspensões, devem ser sinalizadas como "SUSPENSÃO" no Registro de Pontô do Sistema de Capital Humano – e implicam no desconto dos dias em que o associado não trabalhou.

Nota: A observância da graduação da Sequência de Sanções Legais dependerá SEMPRE da gravidade da conduta ou omissão do associado, bem como as respectivas consequências.

3.8.2 Motivos que permitem a aplicação direta das Sanções Legais

3.8.2.1 Falta sem Justificativa Legal

- a. A falta sem justificativa é toda a ausência de associado ao trabalho por motivos que não se enquadrem naqueles definidos em Lei; e
- b. As ausências decorrentes de Suspensões devem ser sinalizadas como Suspensão no Registro de Pontô do Sistema de Capital Humano – e implicam no desconto dos dias de trabalho que o Associado se ausentar

3.8.2.2 Produtos Vencidos

- a. Produtos vencidos encontrados na área de vendas, câmaras e depósito das unidades e clubes; nas áreas de armazenamento para os centros de distribuição; e nas drogarias das unidades, através de fiscalização interna (Asset Protection, Risk Control, Auditor de Perecíveis, Equipe Star, etc.), empresas terceiras (fornecedores) ou fiscalização externa;
- b. As sanções legais também serão aplicadas nos caso de venda de medicamentos divergentes da Receita Médica e para produtos vencidos encontrados nas câmaras e depósitos e fora da área do Claims;

Elaborado por: Consultor de Capital Humano	Revisado por: Gerente Jurídico	Aprovado por: VP Capital Humano	Página 7 de 9
---	-----------------------------------	------------------------------------	---------------

Assinado digitalmente por: Eduardo Carlingi Raupp

https://pje.trf4.jus.br/primeirograu/Processos/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=15060818232294400000010364282

Número do documento: 15060818232294400000010364282

Num. 10390d4 - Pág. 7

Walmart  Brasil		POLÍTICA CORPORATIVA		Revisado Código de Publicação: 194/2012
Destinatários: TODAS AS ÁREAS E UNIDADES				
Área Responsável: Capital Humano		Classificação: Local		Região: Brasil
Título: ORIENTAÇÃO PARA MELHORIA				
PC-CH 007	Data aprovação: 29/06/2012	Data próxima revisão: 28/06/2014	Versão: 03	

- c. Na primeira ocorrência, somente o responsável direto pela oportunidade deverá receber a Sanção Legal; e
- d. Em caso de reincidência do associado, o líder direto do associado também poderá receber a Sanção Legal, caso também tenha tido algum envolvimento na situação.

3.8.2.3 Degustação de Produtos

- a. Entende-se por degustação o consumo indevido realizado por associados de produtos expostos na área de vendas, armazenados nos depósitos, câmaras, área de recuperação/manipulação ou quaisquer outras áreas das lojas, clubes e centros de distribuições.

3.8.2.4 Uso Indevido de Equipamento da Empresa

- a. Entende-se como uso indevido de equipamento da empresa, casos em que for percebido descuido na utilização dos equipamentos de trabalho pelos associados, ou utilização fora do seu propósito, provocando danos aos equipamentos e conseqüentes prejuízos à empresa; e
- b. Ocorrendo tal situação, deve-se avaliar se o dano foi intencional ou se não houve por parte do associado intenção de provocá-lo antes da aplicação da Sanção Legal.

3.8.2.5 Abandono do Posto de Trabalho

- a. Entende-se por abandono do posto de trabalho, dentro da jornada diária estipulada em contrato de trabalho, o associado que se ausenta sem pedir permissão e sem ter a permissão de sua liderança direta; e
- b. Caso o associado tenha algum problema de ordem urgente, deverá pedir autorização de seu líder direto e na ausência dele ter a aprovação do gestor responsável pela unidade/área para poder se ausentar da empresa, para que não seja caracterizado como abandono do posto de trabalho.

3.8.2.6 Outros

- a. Motivos de quebra de procedimentos e falhas de condutas, cuja intensidade ou forma com que sejam praticados os torne grave, ainda que não descritos nesta política. É necessário aprovação do gestor do associado e alinhamento com o Capital Humano da unidade para a aplicação direta da Sanção Legal para esses motivos; e
- b. Em caso de quaisquer dúvidas, deverá ser consultada a equipe de Operações de Capital Humano responsável pelo formato.

3.8.3 Prazo para Aplicação das Sanções Legais

- a. As Sanções Legais devem ser aplicadas imediatamente após detectado o problema causado pelo associado, sob pena de ser considerado perdão tácito da empresa para com o associado, invalidando a aplicação das sanções legais, salvo se a falta grave cometida implicar necessariamente em investigação minuciosa, devendo ser sinalizado o quanto antes ao Departamento de Loss Prevention;

Elaborado por: Consultor de Capital Humano	Revisado por: Gerente Jurídico	Aprovado por: VP Capital Humano	Página 8 de 9
--	--	---	----------------------

Walmart  Brasil		POLÍTICA CORPORATIVA		Revisado Data de Publicação: 12/02/13
Destinatários: TODAS AS ÁREAS E UNIDADES				
Área Responsável: Capital Humano		Classificação: Local	Região: Brasil	
Título: ORIENTAÇÃO PARA MELHORIA				
PC-CH 007	Data aprovação: 29/06/2012	Data próxima revisão: 28/06/2014	Versão: 03	

- b. Para casos de Falta sem Justificativa ao trabalho, o associado deve receber a Sanção Legal no dia seguinte ao seu retorno na empresa. O líder deverá verificar se o associado possui alguma justificativa legal (atestado, declaração de doação de sangue, etc.) para sua ausência no dia anterior. Caso não exista tal justificativa, a Sanção Legal deve ser imediatamente aplicada;
- c. Não é permitido que o associado trabalhe o dia todo e seja advertido apenas no dia seguinte, sob pena de ser invalidada a aplicação da Sanção Legal por Falta sem Justificativa;
- d. Nos casos em que o associado faltar ao trabalho sem justificativa e, no dia seguinte, sinalizar ao seu líder que possui justificativa legal, mas que não a levou ao trabalho, o líder deve solicitar que o associado traga o documento no dia seguinte;
- e. Caso o associado não traga a justificativa legal, ou alegue que perdeu o referido documento, o líder deve aplicar imediatamente a Sanção Legal e registrar o ocorrido no documento;
- f. Casos que demandem investigação mais detalhada pela área de Asset Protection, em acompanhamento conjunto por Operações de Capital Humano, a Sanção Legal deve ser aplicada imediatamente após a finalização da investigação.

4. PROCESSO E RISCO ASSOCIADOS

Processo/Sub-processo: Capital Humano / Desenvolvimento de Pessoas.

Categoria de Risco: Relações de Trabalho

Descrição do Risco: Ações de associados que não condizem com a cultura Walmart.

5. REFERÊNCIAS

Código de Ética do Walmart Brasil

6. PALAVRAS-CHAVE

Orientação, melhoria, falta, desenvolvimento, plano de ação.

7. GLOSSÁRIO

Sanções Legais: são as penalidades previstas na Legislação Pátria, utilizadas para tratar situações que violam as Leis e Acordos.

8. ANEXOS

- Formulário de Orientação para Melhoria 1a fase
- Formulário de Orientação para Melhoria 2a fase
- Formulário de Orientação para Melhoria 3a fase
- Sanção Legal - Advertência
- Sanção Legal - Suspensão

Elaborado por: Consultor de Capital Humano	Revisado por: Gerente Jurídico	Aprovado por: VP Capital Humano	Página 9 de 9
--	--	---	----------------------

Assinatura digital: Assinatura digital de Eduardo Cerinzi Raupp

<https://pje.trf4.jus.br/primeirograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=150608182322944056800010364292>

Número do documento: 15060818232294400000010364292

Num. 10390d4 - Pág. 9

A C Ó R D ã O

4ª Turma

JOD/abm/fv

**RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO
NA VIGÊNCIA DA LEI Nº
13.015/2014. NORMA INTERNA.
"POLÍTICA DE ORIENTAÇÃO PARA
MELHORIA". AUTOLIMITAÇÃO DO
DIREITO POTESTATIVO DE
DESPEDIR. DESCUMPRIMENTO.
NULIDADE DA DISPENSA.
REINTEGRAÇÃO. PERÍODO DE
AFASTAMENTO. INDENIZAÇÃO**

1. Incorporam-se ao contrato de emprego as normas de autolimitação do direito potestativo de despedir instituídas espontaneamente pelo empregador ("Política de Orientação para Melhoria") — CLT, art. 444 e Súmula nº 51, I, do TST.

2. Se o empregador não observa a série de procedimentos que se impõe para a dispensa do empregado, inarredáveis a declaração de nulidade da despedida e a determinação de reintegração bem como do pagamento de indenização correspondente aos salários e demais vantagens relativas ao período de afastamento. Precedentes do TST.

3. Recurso de revista da Reclamada de que não se conhece.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso de Revista nº **TST-RR-823-88.2012.5.04.0301**, em

PROCESSO Nº TST-RR-823-88.2012.5.04.0301

que é Recorrente **WMS SUPERMERCADOS DO BRASIL LTDA.** e Recorrido **VILMAR RODRIGUES.**

Irresigna-se a Reclamada, mediante a interposição de recurso de revista, com o v. acórdão de fls. 520/534 da numeração eletrônica, mediante o qual o Eg. TRT da Quarta Região negou provimento ao recurso ordinário.

Inconformada, a Reclamada, nas razões do recurso de revista, sustenta que o Eg. TRT de origem violou dispositivos de leis, bem como divergiu da jurisprudência uniforme de outros Tribunais.

Em face da admissibilidade do recurso de revista da Reclamada pela Vice-Presidência do Eg. TRT de origem (fls. 590/593 da numeração eletrônica), desconsidero o agravo de instrumento interposto pela Reclamada às fls. 660/662 da numeração eletrônica.

O Reclamante apresentou contrarrazões.

Não houve remessa dos autos à d. Procuradoria-Geral do Trabalho (art. 83 do RITST).

É o relatório.

1. CONHECIMENTO

Considero atendidos os pressupostos extrínsecos de admissibilidade do recurso de revista.

1.1. NORMA INTERNA. DESCUMPRIMENTO. NULIDADE DA DISPENSA. REINTEGRAÇÃO. PERÍODO DE AFASTAMENTO. INDENIZAÇÃO

O Eg. TRT de origem manteve a sentença que

PROCESSO Nº TST-RR-823-88.2012.5.04.0301

declarou a nulidade da dispensa imotivada, determinou sua reintegração no emprego, bem como deferiu o pagamento dos salários e demais vantagens do período compreendido entre a dispensa até a efetiva reintegração.

Eis o excerto de interesse do v. acórdão regional:

"O Juízo de Origem declarou a nulidade da despedida levada a efeito em 02/1/2012, e determinou a imediata reintegração do reclamante ao emprego, bem como condenou o reclamado ao pagamento dos salários referentes ao período entre a despedida e a reintegração, com reflexos em férias, acrescidas de 1/3, 13º salários, quinquênios, participação nos lucros e resultados e FGTS, sob o seguinte fundamento:

"À leitura do texto referente à "Política de Orientação para Melhoria", com teor às fls. 13-21, verifica-se que se trata de regramento estatuído pela empresa para aplicação quando o obreiro não atinja os resultados esperados pelo seu líder de equipe (item I).

Nesse caso, deverem ser observados três passos previstos no item "III" do plano, cujos termos conduzem à conclusão quanto à necessidade de esgotamento dessas fases, como pressuposto para desligamento ou aplicação de sanções ao trabalhador.

Veja-se, nesse sentido, que a parte final do item I do regulamento exige inclusive reincidência do problema dentro de 6 meses, para que se supere a advertência verbal e passe para a fase 2, com punição referente a restrição à participação em processos de recrutamento interno, transferência promoção. O regramento referente à 3ª fase (fl. 14), proclama-a, expressamente, como última chance "antes de se decidir pelo desligamento ou pelo início da utilização das sanções legais".

O Item IX do aludido regulamento, aliás, é bastante claro quando assegura que "Toda e qualquer demissão deverá

PROCESSO Nº TST-RR-823-88.2012.5.04.0301

ser baseada na completa aplicação do processo de Orientação para Melhoria" (fl. 21).

No caso em exame, a reclamada não comprovou haver submetido o reclamante a todas as fases de avaliação previstas no item III. Não comprovou, tampouco, o procedimento alternativo previsto no próprio regulamento, de encaminhamento da questão diretamente que a diretoria decida sobre demissão do autor (item IV, 10), cujo regramento, aliás, é claro no sentido de que fica restrito a casos "em que se justifique o desligamento de um associado, sem a observância das diferentes fases do processo", ou seja, conduta grave por parte do trabalhador, cuja prática não foi comprovada pela empregadora.

Sinalo, por fim, que contando o demandante com mais de 05 anos de empresa, deveria a reclamada comprovar que a demissão foi aprovada pela presidência, consoante o item XI do referido regulamento (fl. 21).

Diante de tais elementos, impõe-se a declaração de nulidade da despedida levada a efeito pela empregadora, com determinação de reintegração do demandante ao emprego, em vista do descumprimento de regulamentos empresariais vigentes durante o curso do contrato e que, como tal, incorporam-se ao patrimônio jurídico do empregado como condição contratual benéfica.

...

Saliento, apenas por demasia, que não se está diante de hipótese de garantia provisória no emprego, mas de imperativo de cumprimento de condição contratual benéfica referente a formalidades adicionais a serem observadas para punições e extinção do contrato." - sublinhei.

Conforme bem colocado na sentença, o Capítulo XI do "Programa de Orientação para Melhoria" (fl. 21) revela que a extinção do pacto laboral, efetivamente, não deveria ocorrer sem que o autor passasse pelo programa de orientação para melhoria.

PROCESSO Nº TST-RR-823-88.2012.5.04.0301

Ademais, conforme refere o reclamante ao se manifestar sobre a defesa e os documentos (fls. 162/163), quando o reclamado invoca a possibilidade de despedida sem passar pelo programa, citando o item "10" do Capítulo IV (*"Qualquer processo de demissão, por exceção, em que se justifique o desligamento de um associado, sem a observância das diferentes fases do processo de Orientação para Melhoria, deve ser encaminhado ao CH do Escritório Porto Alegre para que, junto à Diretoria, possa ser tomada a decisão mais apropriada para a empresa e para o associado"* - fl. 19) é uma *exceção* à regra geral instituída Capítulo XI do mesmo diploma (*"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 de equipe Gerencial da unidade (Gerente de Departamento ou Diretor)", a demissão só poderá ser feita mediante aprovação da presidência*" (fl. 21), um motivo excepcional, como na hipótese de má-conduta prevista no item "7" do Capítulo IV (fl. 17). Observo que em momento algum o reclamado indica qualquer excepcionalidade na conduta do reclamante para justificar sua despedida. Aliás, embora em razões de recurso refira que não teria *"que comprovar a passagem do reclamante pelas fases"* do programa, contraria os próprios termos da defesa quando alegou que *"em decorrência do desempenho insatisfatório de suas atividades, o reclamante foi orientado a corrigir sua postura antes da rescisão contratual, tanto que passou pelo programa de orientação para melhoria"* (fl. 51), fato, todavia, não comprovado por qualquer documento adunado ao feito, ônus que era seu, seja pelo princípio da melhor aptidão para a prova, seja porque se trataria de fato impeditivo do direito do autor.

Em verdade, o reclamado pauta-se, tão somente, no direito potestativo de rescisão contratual, o que é legítimo não fosse a norma interna por ele criada que aderiu ao contrato de trabalho do autor por lhe trazer condição mais benéfica.

Assim, sendo incontroverso nos autos a instituição do "Programa de Orientação para Melhoria", e que a despedida sem justa causa do reclamante em 02.01.12 não observou o disposto no item XI da norma regulamentar que é clara ao estabelecer que todo o

PROCESSO N° TST-RR-823-88.2012.5.04.0301

processo de demissão deve observar as diferentes fases do processo de orientação para melhoria e a aprovação da Presidência (como tinha mais de cinco anos de empresa), concluo que não merece reparo a decisão ao declarar nula a despedida e determinar a reintegração do reclamante ao emprego, com o pagamento dos salários e demais vantagens do período de afastamento.

Aplico, por analogia, o entendimento contido na Súmula n° 77 do TST, *in verbis*:

"Nula é a punição de empregado se não precedida de inquérito ou sindicância internos a que se obrigou a empresa por norma regulamentar".

Quanto à alegação de que o programa não previa a hipótese de "reintegração", com o que a mesma não poderia ser determinada, observo que tal comando se trata de decorrência lógica da declaração de nulidade da despedida, dispensando prévia previsão normativa. Aliás, o referido programa sequer poderia tratar da hipótese de "reintegração", pois quando da sua criação o pressuposto é de que fosse fielmente cumprido nos seus termos, o que tornaria legítima toda despedida que dele decorresse.

Por fim, rejeito a pretensão para que seja determinada como termo inicial da indenização o ajuizamento da ação e termo final "à data da projeção o término do "Processo de Orientação para Melhoria". Primeiro porque a nulidade da despedida obriga o empregador a pagar os salários do período de afastamento, por aplicação analógica do art. 495 da CLT, o que se dá desde a data da despedida. Por outro lado, sendo determinada a *reintegração*, o termo final se dará com eventual nova extinção do contrato de trabalho, não cabendo a aplicação analógica da Súmula 396 do C. TST, pois não está se tratado de "estabilidade" projetada apenas durante certo tempo. Aliás, a própria recorrente informa entendimento do C. TST no sentido de que a norma interna da empresa não trata de "estabilidade", mas apenas de procedimento prévio à despedida que deve ser observado. Por fim, tenho por prequestionados os dispositivos constitucionais e legais invocados pela reclamada.

PROCESSO Nº TST-RR-823-88.2012.5.04.0301

Diante do exposto, nego provimento ao recurso." (fls. 522/527 da numeração eletrônica; grifos no original)

Inconformada, a Reclamada, nas razões do recurso de revista, sustenta que "a norma interna da empresa não condiciona as rescisões dos contratos de trabalho dos empregados da empresa recorrente. Um empregado despedido sem justa causa não necessariamente terá de ser submetido à "Política de Orientação para Melhoria", ao contrário do que entendeu o Tribunal" (fl. 558 da numeração eletrônica).

Aponta violação dos arts. 114 e 884 do Código Civil, bem como indica arestos para configuração de divergência jurisprudencial.

O recurso de revista atende ao requisito previsto no art. 896, § 1º-A, I, da CLT, concernente à exigência de demonstração do prequestionamento. A Reclamada, nas razões do recurso de revista, transcreveu, às fls. 555/557 da numeração eletrônica, o trecho do acórdão recorrido no qual o Eg. TRT *a quo* tratou da matéria impugnada no recurso.

Por outro lado, inviável a análise do recurso de revista com enfoque em suposta divergência jurisprudencial, na medida em que a Reclamada não efetuou o cotejo entre a tese adotada pelo Eg. TRT de origem e aquelas acolhidas nos precedentes transcritos às fls. 561/563 da numeração eletrônica.

Remanesce a análise do recurso de revista apenas com enfoque em virtual violação dos arts. 114 e 884 do Código Civil.

PROCESSO N° TST-RR-823-88.2012.5.04.0301

O Eg. TRT de origem, soberano na análise de fatos e provas, consignou que a "Política de Orientação para Melhoria", norma interna instituída pela Reclamada, prevê procedimento prévio a ser observado para a dispensa dos empregados.

Registrou que, de acordo com a política implantada, antes de proceder à dispensa, ainda que sem justa causa, deve submeter-se o empregado às várias fases estabelecidas no Programa.

Incorporam-se ao contrato de emprego as normas de autolimitação do direito potestativo de despedir instituídas espontaneamente pelo empregador ("Política de Orientação para Melhoria") - CLT, art. 444 e Súmula n° 51, I, do TST.

Se o empregador não observa a série de procedimentos que se impôs para a dispensa do empregado, inarredáveis a declaração de nulidade da despedida e a determinação de reintegração bem como do pagamento de indenização correspondente aos salários e demais vantagens relativas ao período de afastamento. Nesse sentido, menciono os seguintes precedentes envolvendo a Reclamada, ora Recorrente:

"RECURSO DE REVISTA. 1. REINTEGRAÇÃO. DISPENSA SEM JUSTA CAUSA NECESSIDADE DE MOTIVAÇÃO. PROCEDIMENTO PREVISTO EM REGRAMENTO INTERNO. 1.1. O recurso de revista se concentra na avaliação do direito posto em discussão. Assim, em tal via, já não são revolidos fatos e provas, campo em que remanesce soberana a instância regional. Diante de tal peculiaridade, o deslinde do

PROCESSO Nº TST-RR-823-88.2012.5.04.0301

apelo considerará, apenas, a realidade que o acórdão atacado revelar. Esta é a inteligência da Súmula 126 do TST. 1.2. Constatando-se que o reclamante não foi submetido aos procedimentos da norma -Política de Orientação para Melhoria-, para a validade de sua demissão, não se cogita de maltrato aos arts. 114 e 884 do Código Civil. Recurso de revista não conhecido. [...]" (RR-1636-76.2012.5.04.0411, Relator Ministro: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, Data de Julgamento: 13/8/2014, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 15/8/2014)

"RECURSO DE REVISTA. REINTEGRAÇÃO. NORMA INTERNA. POLÍTICA DE ORIENTAÇÃO PARA MELHORIA. LIMITAÇÃO DO PODER POTESTATIVO DE RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. A Corte de origem consignou que a Reclamada possui normativo interno, intitulado de 'Política de Orientação para melhoria', no qual há regras quanto à dispensa dos empregados, no sentido de que 'toda e qualquer demissão deverá estar baseada na completa aplicação do processo de Orientação para Melhoria', além de estabelecer -restrições/limitações para a despedida de empregados com mais de 5 anos de empresa ou que façam parte da equipe Gerencial da Unidade- (item XI). Registrou ainda que a Reclamada -abre mão do poder discricionário da imotivação da dispensa- quando estabelece restrições ao poder de despedir. Verifica-se que tais garantias foram feitas por liberalidade do empregador. As vantagens concedidas por liberalidade ou por negociação aderem ao contrato de trabalho do trabalhador (art. 444 c/c caput do art. 468, ambos da CLT), incorporando-se definitivamente ao seu patrimônio jurídico (§ 2.º do art. 6.º da Lei de Introdução ao Código Civil). Por outro lado, nos termos da Súmula n.º 51, I, do TST, -As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento-. Precedentes relativos ao mesmo tema e à mesma empresa. Recurso de Revista parcialmente conhecido e provido." (RR-894-76.2012.5.04.0241, Relatora Ministra: Maria de Assis Calsing, Data de Julgamento: 10/9/2014, 4ª Turma, Data de

PROCESSO Nº TST-RR-823-88.2012.5.04.0301

Publicação: DEJT 12/9/2014)

"RECURSO DE REVISTA. 1.NORMA INTERNA PARA DISPENSA. DESCUMPRIMENTO. REINTEGRAÇÃO. De acordo com o narrado pela egrégia Corte Regional, a 'Política de Orientação para Melhoria', criada pela empresa, previa explicitamente todo um procedimento prévio à possibilidade de demissão que, no caso concreto, não foi observado. Neste caso, ao contrário do alegado, a reintegração é consequência lógica da nulidade da despedida em desrespeito à própria norma interna e ao procedimento demissional fixados pelo empregador. De qualquer sorte, não é possível divisar nenhuma das violações legais e constitucional apontadas. O apelo não se viabiliza por afronta direta ao artigo 5º, II, da Constituição Federal visto que o princípio da legalidade nele insculpido mostra-se como norma geral do ordenamento jurídico pátrio, sendo necessária a análise da ocorrência de violação de norma infraconstitucional para que se reconheça, somente de maneira indireta ou reflexa, afronta ao seu texto. Já os artigos 114 e 884 do CC, que tratam, respectivamente da interpretação do negócio jurídico tido por benéfico e do enriquecimento sem justa causa, carecem do indispensável prequestionamento, visto que tais matérias sequer restaram analisadas pelo acórdão regional. Óbice da Súmula nº 297. Ao aresto transcrito aplica-se o teor da Súmula nº 296. Recurso de revista não conhecido." (RR-2677100-32.2009.5.09.0009, Relator Min. Guilherme Augusto Caputo Bastos, 5ª Turma, DEJT 23/11/2012)

"RECURSO DE REVISTA. WMS. NULIDADE DA DISPENSA. EMPREGADO NÃO SUBMETIDO AOS PROCEDIMENTOS DA NORMA INTERNA DA EMPRESA 'POLÍTICA DE ORIENTAÇÃO PARA MELHORIA'. O Regional, soberano na análise do conteúdo fático-probatório constante dos autos, entendeu nula a dispensa sem justa causa do reclamante, sem a observância dos procedimentos previstos na norma interna da reclamada, 'Política de Orientação para Melhoria'. Destacou, inclusive, que a reclamada não se desincumbiu do ônus que lhe competia de provar o cumprimento dos passos previstos na supracitada norma interna da empresa.

PROCESSO Nº TST-RR-823-88.2012.5.04.0301

Para chegarmos à conclusão diversa da adotada pelo Regional seria necessário o revolvimento dos fatos e provas, notadamente em relação à obrigatoriedade ou não de os empregados passarem pelo programa 'Política de Orientação de Melhoria'. Ocorre que tal procedimento encontra-se obstado neste grau recursal extraordinário pela Súmula nº 126 do TST. Há precedentes. Recurso de revista não conhecido." (RR-869-35.2012.5.04.0024, Relator Ministro: Augusto César Leite de Carvalho, 6ª Turma, DEJT 15/4/2014)

"AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA - DESPEDIDA SEM A OBSERVÂNCIA DO NORMATIVO INTERNO - ORIENTAÇÃO PARA MELHORIA- REINTEGRAÇÃO. Da decisão recorrida extrai-se que a 'Política de Orientação para Melhoria' consistia em norma interna instituída pela reclamada, que estabelecia explicitamente um procedimento prévio à possibilidade de demissão, que, no caso concreto, não foi observado pela empresa ré em relação à autora. Diante do contexto fático-probatório delineado no acórdão regional, insuscetível de reexame nesta fase processual, nos termos da Súmula nº 126 do TST, e à luz do teor da norma interna transcrita no aresto recorrido, à qual a reclamada se submeteu, não se divisa afronta direta e literal aos arts. 114 e 884 do Código Civil. Agravo de instrumento desprovido." (AIRR-513-41.2012.5.09.0011, Relator Ministro: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, 7ª Turma, DEJT 6/9/2013)

"AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. 1. NULIDADE DA DISPENSA. REINTEGRAÇÃO. O Tribunal Regional consignou que, para efetivar-se a demissão de um empregado, é necessária uma averiguação prévia da situação do obreiro, concedendo-lhe oportunidade de mudança de conduta, conforme previsto em norma intitulada - Política de Orientação para Melhoria -. Contudo, no caso da reclamante, o procedimento não foi observado, razão pela qual o Regional determinou a reintegração da empregada. Nesse contexto fático, insuscetível de revisão por este Tribunal Superior, a teor do disposto na Súmula nº 126

PROCESSO N° TST-RR-823-88.2012.5.04.0301

desta Corte, não é possível aferir violação dos arts. 114 e 884 do Código Civil. 2.(...) Agravo de instrumento conhecido e não provido." (AIRR-1495-77.2011.5.09.0015, Relatora Ministra: Dora Maria da Costa, 8ª Turma, DEJT 14/6/2013)

Constata-se, portanto, que o v. acórdão regional encontra-se em harmonia com a jurisprudência atual, notória e iterativa do TST.

Emergem, pois, em óbice ao conhecimento do recurso de revista da Reclamada, no ponto, o entendimento consagrado na Súmula n° 333 do TST, bem como o disposto no art. 896, § 7º, da CLT.

Não conheço.

1.2. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. BASE DE CÁLCULO

Insurge-se a Reclamada, ora Recorrente, contra a base de cálculo dos honorários advocatícios adotada pelo Eg. TRT *a quo*.

Aponta violação do art. 11, § 1º, da Lei n° 1.060/50 e transcreve aresto oriundo de Turma do Tribunal Superior do Trabalho para demonstrar divergência jurisprudencial.

O recurso de revista atende ao requisito previsto no art. 896, § 1º-A, I, da CLT, concernente à exigência de demonstração do prequestionamento. A Reclamada, nas razões do recurso de revista, transcreveu, à fl. 564 da numeração eletrônica, o trecho do acórdão recorrido no qual o Eg. Regional tratou da matéria impugnada no recurso.

PROCESSO Nº TST-RR-823-88.2012.5.04.0301

Por outro lado, constato que a Reclamada, ora Recorrente, não demonstrou de forma explícita, fundamentada e analítica a alegação de violação do disposto no art. 11, § 1º, da Lei nº 1.060/50.

Ressalto que, nos termos do disposto no art. 896, § 1º-A, III, da CLT, incumbe ao recorrente "expor as razões do pedido de reforma, impugnando todos os fundamentos jurídicos da decisão recorrida, inclusive mediante demonstração analítica de cada dispositivo de lei, da Constituição Federal, de súmula ou orientação jurisprudencial cuja contrariedade aponte".

Entretanto, de tal ônus não se desincumbiu a Reclamada a contento, uma vez que se limita a transcrever trecho do acórdão recorrido e, em seguida, a tecer tese relacionada ao art. 11, § 1º, da Lei nº 1.060/50. Dessa forma, não cuidou a Reclamada de estabelecer uma conexão entre tais dispositivos e o acórdão recorrido, apontando expressamente em que consistiram as supostas violações.

Por outro lado, inviável a apreciação de eventual divergência jurisprudencial entre o acórdão recorrido e aresto oriundo de Turma do TST, porquanto tal situação não se amolda às hipóteses de cabimento do recurso de revista previstas no art. 896 da CLT.

Ante o exposto, **não conheço** do recurso de revista.

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, não conhecer do recurso de revista da Reclamada.

PROCESSO N° TST-RR-823-88.2012.5.04.0301

Brasília, 11 de maio de 2016.

Firmado por assinatura digital (MP 2.200-2/2001)

JOÃO ORESTE DALAZEN

Ministro Relator