

ADVERTÊNCIA E SUSPENSÃO AO EMPREGADO – PROCEDIMENTOS

1. INTRODUÇÃO

O empregado de uma empresa privada está subordinado ao poder de direção do seu empregador e conseqüentemente ao seu poder disciplinar.

O empregador tem no poder de direção a faculdade de usar ou não o poder disciplinar, por meio de advertência, suspensão e demissão por justa causa, sem a obrigatoriedade de observar uma ordem preferencial, e caso não utilizado no momento oportuno, a infração será interpretada como perdoada, não podendo este se valer daquela falta para uma futura dispensa do empregado.

O comportamento ilícito do empregado autoriza o empregador, no uso de seu poder disciplinar, a aplicar-lhe as penalidades legalmente previstas (advertência verbal, advertência escrita, suspensão etc.) com o objetivo de proporcionar ao trabalhador a oportunidade de corrigir seu comportamento.

A aplicação normalmente é feita de forma gradual, ou seja; para faltas leves, devem ser aplicadas punições também leves; faltas de média gravidade acarretam punições médias, e, finalmente, para as faltas graves, as punições mais gravosas.

Convém ressaltar que não há a exigência de ser observada uma ordem preferencial na aplicação das penalidades, pois há faltas que, pela sua gravidade, autorizam a aplicação imediata de uma punição mais severa, como a suspensão disciplinar, independentemente de o trabalhador já ter sido ou não punido com advertências em faltas anteriores.

2. REQUISITOS ESSENCIAIS

O empregador deverá observar determinados requisitos no momento da aplicação da penalidade como atualidade, unicidade e proporcionalidade.

Havendo rigor na pena ou a advertência mediante humilhação do empregado (na presença de clientes ou colegas), poderá ensejar a rescisão indireta do contrato de trabalho, uma vez que caracteriza falta grave do empregador.

Não se admite a instituição de penas pecuniárias (multas), exceto para atletas profissionais, e nem as transferências punitivas.

3. EFEITOS NO CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO

A suspensão disciplinar pode acarretar a interrupção ou a suspensão do contrato individual de trabalho.

4. ADVERTÊNCIA

A advertência é um dos meios que o empregador poderá usar, quando necessário, para disciplinar seus empregados.

Por advertência entende-se a admoestação ou o aviso que o empregador faz ao seu empregado pela ocorrência de um certo fato, com a finalidade de que se cumpra uma determinação legal, ou se atenda às prescrições instituídas em lei ou no regulamento interno da empresa.

A advertência é um aviso ao empregado para que ele tome conhecimento do seu comportamento ilícito e das implicações que podem advir em caso de reincidência. Ele estará tomando ciência que seu contrato de trabalho poderá até ser rescindido por justa causa se não houver uma reiteração do seu comportamento.

5. SUSPENSÃO DO EMPREGO

Suspensão do emprego é a medida de ordem disciplinar imposta ao empregado, como sanção a infração regulamentar ou pelo não-cumprimento de dever que lhe é imposto.

A suspensão importa em perda do salário e de quaisquer outros benefícios durante o período da suspensão.

A suspensão visa disciplinar, resgatar o comportamento do empregado conforme as exigências da empresa. Ela pode ocorrer após advertências ou até mesmo logo após o cometimento de uma falta. Esta falta terá que ser bastante grave, pois haverá prejuízo ao empregado e ao empregador.

6. DURAÇÃO DA SUSPENSÃO

Segundo o **art. 474 da CLT**, a suspensão do empregado por mais de 30 dias consecutivos importa na rescisão injusta do contrato de trabalho, conforme previsto no **art. 483, alínea "b", da CLT**, que prevê a possibilidade do empregado considerar rescindido seu contrato de trabalho e pleitear a devida indenização quando for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo.

7. COMUNICAÇÃO

Recomenda-se que as penalidades impostas pelo empregador, por intermédio de advertência ou suspensão, sejam formalizadas por escrito, embora não tenha previsão legal determinando esse procedimento, visto ser este o meio apropriado para se fazer a comprovação de que o empregador advertiu, suspendeu o empregado antes de rescindir seu contrato de trabalho por justa causa.

Assim, aconselha-se que referidas penalidades sejam comunicadas ao empregado por escrito em duas vias e em papel timbrado da empresa. É importante que a comunicação seja datada e assinada pelo superior imediato do empregado e que nela contenha sucintamente a exposição dos motivos que o levaram a tomar essa decisão.

Não há dispositivo legal disciplinando o procedimento para a concessão de advertência ou suspensão.

Observa-se, entretanto, que a punição ao empregado deve ser aplicada de imediato, ou seja, assim que o superior imediato tomar conhecimento da falta cometida ou apurar os fatos, pois do contrário ficará entendido que houve o perdão tácito pelo empregador.

8. RECUSA DO EMPREGADO EM RECEBER A PENALIDADE

Na hipótese de o empregado se recusar a receber e assinar a comunicação, o empregador ou pessoa que o represente deverá, diante de pelo menos duas testemunhas, ler o teor da comunicação, para que o empregado tome conhecimento do porque está sendo advertido ou suspenso do emprego.

As testemunhas deverão assinar a referida comunicação.

9. MOTIVOS QUE ENSEJAM A PUNIÇÃO DO EMPREGADO

O **art. 482 da CLT** elenca os motivos que ensejam a punição do empregado até mesmo pela rescisão do contrato de trabalho por justa causa.

Assim, constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

- a) ato de improbidade;
- b) incontinência de conduta ou mau procedimento;
- c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;
- d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;

NOTA: ADVERTÊNCIA E SUSPENSÃO AO EMPREGADO – PROCEDIMENTOS. Conteúdo de caráter informativo, sujeito a alteração por legislação.

- e) desídia no desempenho das respectivas funções;
- f) embriaguez habitual ou em serviço;
- g) violação de segredo da empresa;
- h) ato de indisciplina ou de insubordinação;
- i) abandono de emprego;
- j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- l) prática constante de jogos de azar.

Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado à prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional.

10. DUPLA PENALIDADE

O empregador não pode aplicar dupla penalidade ao empregado pelo cometimento da mesma falta, ou seja, se o empregado já foi advertido por determinada falta, não pode ser suspenso ou receber outra punição pela mesma ocorrência.

Dessa forma, cabe ao empregador dosar a punição a ser aplicada, sendo coerente e justo ao impor a penalidade, pois havendo rigor excessivo na punição o empregado poderá rescindir seu contrato de trabalho e pleitear a devida indenização nos termos do **art. 483 da CLT**.

11. JURISPRUDÊNCIAS

Jurisprudências que tratam sobre rescisão contratual por justo motivo:

Justa Causa. Punições anteriores.

Cada falta grave deve ser analisada individualmente.

Se a falta conta com gravidade suficiente para rescindir o contrato de trabalho é possível a justa causa mesmo sem a existência de punições anteriores. (TRT/SP - 00570200526302000 - RO - Ac. 6ªT 20061047494 - Rel. ANTERO ARANTES MARTINS - DOE 19/01/2007)

Ementa: Justa causa.

A falta grave para motivar o rompimento contratual exige prova convincente e inequívoca, a ser avaliada em conformidade com as circunstâncias do caso concreto, diante do potencial dano econômico ao empregado faltoso. Todavia, constatada a conduta reprovável da reclamante, com força suficiente para afastar a fidúcia inerente ao vínculo, legitima-se a dispensa motivada. (Processo 00567-2006-008-03-00-4 RO - Ac. 6ª T - Data de Publicação 08/02/2007 - Relator Convocado João Bosco Pinto Lara - Revisor Desembargador Hegel de Brito Boson).

Ementa. Justa causa.

A aplicação da justa causa, como pena máxima que reflete na vida profissional do empregado, deve estar respaldada por prova inconteste e cabal, fundada em falta sumamente grave praticada pelo empregado, com violação irreparável dos deveres funcionais. Não caracterizada a hipótese, correta a sentença ao reconhecer a dispensa injusta do reclamante. (Processo 00336-2006-005-03-00-1 RO - Data de Publicação 27/02/2007 - Órgão Julgador Quarta Turma - Relator Desembargador Caio Luiz de Almeida Vieira de Mello - Revisor Convocado Antônio Carlos Rodrigues Filho)

Ementa: Justa causa "Prova inequívoca do ato ímprobo.

Por macular a vida profissional do trabalhador, já que é a pena máxima possível de ser aplicada ao empregado e, em face das sérias conseqüências e prejuízos financeiros ocasionados, privando o trabalhador de parte substancial das parcelas pagas em rescisão contratual imotivada, a justa causa necessita de prova robusta, convincente e inequívoca do fato ocorrido, bem como da sua gravidade.

Desincumbindo-se a contento o empregador desse ônus, que lhe compete, é de se manter a dispensa motivada da autora. (Processo 00480-2006-038-03-00-9 RO - Data de Publicação 20/10/2006 - Órgão Julgador Primeira Turma - Juiz Relator Márcio Flávio Salem Vidigal - Juiz Revisor Manuel Cândido Rodrigues).

NOTA: ADVERTÊNCIA E SUSPENSÃO AO EMPREGADO – PROCEDIMENTOS. Conteúdo de caráter informativo, sujeito a alteração por legislação.