

## **ADVERTÊNCIA E SUSPENSÃO DO EMPREGADO**

### **PODER DISCIPLINAR**

O poder disciplinar é um conjunto de prerrogativas concentradas no empregador, que propiciam a imposição de sanções aos empregados, em face do descumprimento de suas obrigações contratuais.

As sanções habituais no direito brasileiro (repreensão ou censura; suspensão do trabalho com perda de remuneração) são admitidas pela grande maioria da doutrina e pela jurisprudência,

Com a finalidade de manter a ordem e a disciplina no ambiente de trabalho, o empregador pode aplicar determinadas penalidades, desde que a sanção seja graduada de acordo com a infração praticada.

### **ADVERTÊNCIA – O QUE É?**

A advertência, é um aviso ao infrator no sentido de tomar conhecimento do ilícito que praticou, informando-lhe das conseqüências que poderão advir, em caso de reincidência. Em sentido próprio, não é penalidade, mas simples notificação ou comunicação de atitude futura.

A advertência pode ser verbal ou escrita. Orienta-se para que seja por escrito, a fim de que possa ser utilizada como meio de prova.

### **SUSPENSÃO – O QUE É?**

A suspensão tem uma particularidade especial: o empregado já tinha conhecimento de que o ato era ilícito, mas mesmo assim não deixou de praticá-lo. Assim sendo, normalmente, ela ocorre depois da aplicação de uma ou mais advertências. A suspensão também pode ser aplicada, de imediato, diante de uma falta mais grave.

Acarreta a proibição do comparecimento ao trabalho, com a conseqüente perda do salário e do repouso semanal remunerado, provocando prejuízos ao empregador e ao empregado.

### **REQUISITOS ESSENCIAIS**

Para que a advertência e a suspensão tenham validade, o empregador deverá observar determinados requisitos no momento da aplicação da penalidade, como a atualidade, a unicidade e a proporcionalidade.

A *atualidade* significa que o empregado deve ser punido em seguida à falta, sob pena de configurar o perdão tácito. O espaço de tempo que se permite é aquele compreendido entre a prática do ato ilícito e a tomada de conhecimento pelo empregador. Em se tratando de casos mais complexos, admite-se o decurso de certo período de tempo, destinado à apuração dos fatos ocorridos, assim como das responsabilidades.

A *unicidade* significa que não se pode aplicar mais de uma pena para o mesmo ato faltoso. O critério da singularidade da punição concretiza o princípio clássico do *non bis in idem* no âmbito do poder disciplinar.

A *proporcionalidade* significa o bom senso, ou seja, diante da falta cometida o empregador deverá dosar a pena merecida pelo empregado.

### **CRITÉRIOS DE APLICAÇÃO DAS PENAS SUSPENSIVAS**

O empregador deve ser criterioso. Para tanto, deve considerar a condição pessoal do empregado (sua condição escolar, por exemplo), bem como a sua situação funcional (empregado que nunca tenha cometido ato ilícito).

Os critérios de aplicação de penas trabalhistas classificam-se em objetivos, subjetivos e circunstanciais.

Do ponto de vista objetivo, é preciso que a falta seja passível de enquadramento nos tipos-legais existentes e que haja relativa gravidade em seu cometimento. Conduta atípica ou sem gravidade não pode ser punida com suspensão disciplinar.

Do ponto de vista subjetivo, é preciso que a autoria da conduta e a culpabilidade obreira estejam efetivamente comprovadas.

Do ponto de vista circunstancial, vários aspectos devem ser observados pelo empregador quanto à aplicação da suspensão punitiva. É preciso que haja imediaticidade na aplicação da punição; é necessário, ainda, que se respeite a graduação (se for o caso) no exercício desse poder punitivo; cabe atentar-se, também, para a compatibilidade e proporcionalidade entre a punição suspensiva e a falta cometida; além disso, é importante, de todo o modo, que não tenha ocorrido perdão tácito pelo empregador.

Diante da relativa discricionariedade por parte do empregador, seu arbítrio está rigorosamente submetido à plena observância dos critérios acima arrolados, sob pena de invalidação judicial da punição efetivada.

## **EFEITOS JURÍDICOS DA SUSPENSÃO**

O principal efeito da suspensão do contrato é a ampla sustação das recíprocas obrigações contratuais. Rigorosamente, esta afirmação não pode ser considerada como precisa, haja vista que algumas obrigações contratuais permanecem em vigência, como, por exemplo, o compromisso de lealdade contratual.

Outro efeito importante é a garantia de retorno do obreiro ao cargo anteriormente ocupado, após desaparecida a causa suspensiva.

Resulta também da figura suspensiva a inviabilidade de resilição unilateral do contrato, por ato do empregador, no período de sustação dos efeitos contratuais. Ou seja, a dispensa obreira injusta é vedada nas situações suspensivas.

## **RETORNO APÓS A SUSPENSÃO**

Depois de sustada a causa suspensiva do contrato, deve o empregado reapresentar-se ao serviço, retomando a continuidade do contrato de trabalho em todas as suas cláusulas.

A injustificada omissão do trabalhador em proceder a essa reapresentação resulta na incidência da figura da justa causa por abandono de emprego. A empresa deve acautelar-se, fazendo uma convocação por escrito, sendo prudente conceder o prazo de 30 (trinta) dias após o término da suspensão do contrato.

## **RIGOR EXCESSIVO**

O empregador não pode suspender o empregado por mais de 30 (trinta) dias consecutivos, sob pena de rescisão injusta do contrato de trabalho. Isto não significa que toda a suspensão inferior a 30 (trinta) dias seja acolhida pela ordem jurídica: ela pode, ainda assim, ser excessiva, desproporcional à falta cometida e, em consequência, inválida.

O empregado que comete uma falta leve, sem jamais ter sido advertido, não pode ser suspenso no primeiro ato ilícito. Também não pode ser submetido ao vexame.

## **RECUSA DO EMPREGADO**

Caso o empregado se recuse a dar ciência do termo de *advertência* ou da *suspensão disciplinar*, o empregador procederá a leitura do teor da comunicação, na presença do empregado e de 2 (duas) testemunhas, incluindo no texto desta uma nota nos seguintes termos: "em virtude da recusa do empregado em dar ciência do recebimento desta advertência/suspensão disciplinar, seu conteúdo foi lido por mim (nome do empregador ou superior imediato), na presença de duas testemunhas (nome das testemunhas), conforme abaixo assinadas, neste dia."

## **DIREITO DE RESISTÊNCIA**

A concentração de prerrogativas no empregador não cria, contudo, um *estado de sujeição* do empregado. Nesse quadro, é válida e juridicamente protegida a resistência obreira a ordens *ilícitas* perpetradas pelo empregador, no contexto empregatício.