
O PODER DISCIPLINAR DO
EMPREGADOR



Comissão de
Direito do Trabalho

INDICE

1 - Considerações gerais.....	01
2 -Hipóteses de sanção.....	04
2.1 - Advertência.....	04
2.2 - Suspensão.....	08
2.3 - Justa causa.....	10
3 - Critérios (objetivos, subjetivos e circunstanciais).....	13
4 - Limites.....	14

1 - CONSIDERAÇÕES GERAIS

Na relação de trabalho, os direitos e deveres de todos os envolvidos são equilibrados, havendo normas e princípios que possuem como objetivo primal o estabelecimento de possibilidades e limites para ambas as partes (empregado e empregador).

O objetivo da presente cartilha é apresentar uma análise de tais direitos e deveres (possibilidades e limites), no que tange especificamente o poder disciplinar do empregador.

Introduzindo o conceito, nas palavras de Maurício Godinho Delgado (1997), "Poder disciplinar é o conjunto de prerrogativas concentradas no empregador dirigidas a propiciar a imposição de sanções aos empregados em face do descumprimento por esses de suas obrigações contratuais."

Do texto citado, entende-se que é permitido ao empregador a aplicação de sanções a empregados que cometam infrações relacionadas ao contrato de trabalho (seja de forma diretamente ligada ao exercício da função ou de forma social, durante o labor). Temos então a gênese das figuras materiais e palpáveis, responsáveis pela viabilização do exercício do poder disciplinar do empregador – as sanções e suas nomenclaturas, bem como os requisitos e limitações a serem obedecidos para cada aplicação individualmente, o que será demonstrado em tópicos próprios.

Com a existência do poder disciplinar do empregador, é operada uma aparente abdicação de fração da própria liberdade do empregado ou empregada, visando coibir práticas desabonadoras no ambiente de labor, em busca da manutenção da dignidade do trabalho e de um ambiente saudável – de forma individual e coletiva. Tal abdicação consiste na determinação de abstenção de determinadas práticas consideradas nocivas, sendo a referida abstenção acompanhada pelo exercício do poder disciplinar pelo empregador em caráter inibitório, pedagógico e coercitivo.

Importante mencionar que tal poder disciplinar não pode – nem deve – ser exercido de maneira discricionária, sem limitação que proteja o empregado ou empregada de eventuais excessividades ou abusos de poder pelo empregador. Com tal pensamento em análise, devemos voltar os olhos às declarações e normativos referentes aos direitos do empregado, servindo tais declarações como base para “protege-lo” de injustiças sociais no ambiente de trabalho.

Pois bem. Como sabido, nossa Constituição Federal, em conjunto à DUDH (Declaração Universal de Direitos Humanos, 1948), possui como um dos principais alicerces trabalhistas a proteção ao trabalho justo e à dignidade, sendo o texto mais importante da DUDH integralmente reproduzido de seu artigo 23:

Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.

Justamente em vista disso, o poder disciplinar do empregador recebeu pela doutrina moderna a definição de suas formas de exercício, requisitos para cada execução e limitações.

Na presente cartilha, serão demonstrados exatamente os modelos e formas de execução de tal poder disciplinar, bem como as limitações de seu exercício.

2 - HIPÓTESES DE SANÇÃO:

| 2.1 - Advertência

O que é advertência?

A advertência é um meio de alertar o empregado sobre uma conduta ou um ato inadequado que não harmoniza com o contrato de trabalho ou regras estabelecidas pela empresa.



Comissão de
Direito do Trabalho

É uma medida educativa que possui a finalidade de indicar ao empregado quais os comportamentos esperados e as implicações que podem advir em caso de reincidência.

Tal penalidade está tipificada na legislação?

Não está tipificada na legislação celetista, o que não a torna irregular, considerando que decorre de costume, fonte jurídica indiscutível.

Quais os tipos de advertência?

Verbal e Escrita.

É obrigatória a aplicação da advertência?

Não é obrigatória, no entanto é extremamente relevante, visto que a doutrina e jurisprudência tem considerado a gradação das penalidades disciplinares na aplicação das sanções.

Desse modo, é importante que se mantenha um histórico do eventual comportamento faltoso do empregado, caso seja necessária comprovação da aplicação gradativa das penalidades.

Quando devo aplicar advertência?

Independentemente do tipo utilizado, a aplicação da penalidade deve ser imediata ao ato faltoso, exceto quando a falta cometida requerer apuração de fatos. A demora na aplicação da penalidade pode caracterizar perdão tácito do empregador.

Como aplicar uma advertência no trabalho?

No caso da advertência verbal, importante que seja aplicada em conversa privada com o trabalhador, evitando exposição a situação vexatória ou humilhante. A conversa deve se dar em tom de voz ameno, detalhando o ato faltoso e orientando o trabalhador em como deve melhorar.

A advertência por escrito, como o nome já diz, deve ser feita por meio de documento impresso, em duas vias, com detalhamento do ato faltoso cometido pelo trabalhador, as consequências de eventual reincidência e a data da ocorrência.

Tal documento deve ser assinado pelo empregado, e, caso este se recuse a assinar, é necessária a assinatura de duas testemunhas. Além disso, é importante a especificação de que o empregado já havia sido advertido verbalmente.

Em que situações a advertência pode ser aplicada?

Diversas são as hipóteses que podem gerar uma advertência no trabalho, sendo as mais comuns:

- Empregado agindo com má vontade ou desatenção;
- Descumprimento das regras da empresa;
- Fofoca no ambiente de trabalho;
- Uso de celular no ambiente de trabalho;
- Brincadeiras desagradáveis com os demais colegas;
- Faltas ou atrasos injustificados;
- Não utilização de EPIs

Existe previsão da quantidade de advertências a serem aplicadas antes de uma suspensão?

Não, não existe.

A advertência não é pré-requisito para a aplicação da penalidade de suspensão ou justa causa.

A gravidade da falta praticada pelo empregado pode ensejar, de imediato, a aplicação até mesmo de justa causa, sem a necessidade prévia de uma advertência.

2.2 - **SUSPENSÃO**

Para manter a ordem e disciplina na empresa o empregador estabelece regras que devem ser cumpridas pelos empregados.

No contrato de trabalho, a desobediência dessas regras autoriza ao empregador a aplicação de sanções disciplinares: Advertência, Suspensão e Justa Causa.

A suspensão disciplinar é uma medida que possui o objetivo de regular a atuação faltosa do empregado perante o empregador, seja pela violação das regras da empresa ou que pelo descumprimento dos deveres previstos no contrato de trabalho.

As faltas mais leves podem ser penalizadas por advertência, enquanto, que a suspensão pode ocorrer após aplicação de advertências em caso de reincidências nas indisciplinas ou, logo após o cometimento de uma falta de média gravidade.

Na suspensão ocorre uma interrupção temporária do contrato de trabalho. O empregado por determinação da empresa é afastado de suas atividades para fins educativo e ou com a finalidade de punição.

A suspensão disciplinar depende da gravidade do caso concreto e pode ser aplicada entre 01 (um) e 30 (trinta) dias.

Nos termos do artigo 474 da CLT, a suspensão não deve ultrapassar os 30 (trinta) dias, pois o empregador poderá estar cometendo falta grave, dando direito ao empregado de ingressar com uma ação trabalhista requerendo uma rescisão indireta do contrato de trabalho, conforme o artigo 483 da CLT.

Tendo em vista que a CLT protege o empregado contra abusos que podem ser causados pelo empregador, a suspensão deve ser aplicada de forma justa e coerente, levando-se em conta uma série

de limites e regras que são estabelecidas pelas leis trabalhistas e pela jurisprudência dos tribunais do Trabalho.

No período de suspensão, o empregado continua fazendo parte do quadro de funcionários da empresa, porém o contrato de trabalho perde o efeito e as partes não ficam sujeitas às principais obrigações contratuais. Assim, o empregado não realiza a prestação de serviço e a empresa não paga salário e benefícios referentes ao período de afastamento das atividades laborais.

Além da ausência de pagamento dos dias de suspensão, o empregado deixa de receber o repouso semanal remunerado do período e não há a contagem do tempo de serviço. Os dias de suspensão ainda são considerados faltas injustificadas, logo implicam em redução dos dias de férias, conforme previsto no artigo 130, da CLT. A suspensão do empregado por período igual ou superior a 15 (quinze) dias no mês, também estabelece a exclusão do pagamento de 1/12 referente ao 13º salário.

Durante a suspensão permanecem vigentes as obrigações de o empregado manter sigilo das informações confidenciais da empresa, não praticar a concorrência desleal e garantir o respeito entre as partes.

Em caso de suspensão disciplinar, assim como na aplicação da advertência, são proibidas as anotações sobre a conduta do empregado na sua Carteira de Trabalho e Previdência Social.

É comum a recusa do empregado em receber a comunicação da penalidade que a ele está sendo imposta, portanto, quando isso ocorrer, o empregador dar ciência verbal ao empregado do conteúdo da comunicação na presença de duas testemunhas, descreve os fatos em documento, data e coleta a assinatura dessas testemunhas.

As advertências e as suspensões são aplicadas para que o empregado tenha a chance de rever seu comportamento e melhore sua postura perante o contrato, sem que a empresa efetue de imediato a sua demissão. Entretanto, se o problema persistir, a empresa poderá dispensar o empregado, aplicando, a penalidade disciplinar mais grave: demissão por justa causa.

| 2.3 - JUSTA CAUSA

O que é a demissão por justa causa?

Justa causa é o motivo relevante e grave que autoriza a extinção do contrato de trabalho pelo empregador por culpa do empregado, ou seja, é uma conduta tipificada em lei, artigo 482 da CLT, que autoriza a resolução do contrato de trabalho por culpa do trabalhador.

Quando a demissão por justa causa pode ser aplicada?

A justa causa pode ser aplicada caso o trabalhador cometa uma das faltas tipificadas no art. 482 da CLT e explicadas a seguir:

a) Ato de improbidade: improbidade é o ato desonesto praticado pelo empregado contra o patrimônio do empregador, ou de terceiro, relacionado com o trabalho. Exemplos: furto, roubo, apropriação indébita, entre outros.

b) Incontinência de conduta: é o comportamento irregular do empregado incompatível com a moral sexual. A falta está vinculada à conduta sexual imoderada e inadequada que afete o contrato de trabalho e o ambiente laboral. Exemplos: importunação de colega de trabalho com conotação sexual, a prática de atos libidinosos dentro do ambiente de trabalho, entre outros.

c) Mau procedimento: qualquer ato que fira a moral e os bons costumes dentro da empresa, sob o ponto de vista geral, excluído o sexual.

Exemplo: dirigir o veículo da empresa sem habilitação ou autorização, consumir drogas dentro da empresa, entre outros.

d) Negociação habitual: é caracterizada pela prática reiterada (habitual) de atos de comércio praticados pelo empregado, por conta própria ou em favor de terceiros, que impliquem concorrência com a atividade que é desenvolvida pelo empregador. **Exemplo:** empregado vendedor que efetuar venda de produtos de outra empresa concorrente a clientes de seu empregador.

e) Condenação criminal do empregado transitada em julgado: esse caso trata-se de pena privativa de liberdade, resultante de sentença que não é cabível mais recursos. Dessa forma, o contrato de trabalho é extinto por culpa do empregado e a lei exime o empregador de qualquer ônus quanto a continuidade da relação de emprego. Ressalta-se que, não há necessidade de que os fatos que resultaram com a condenação do empregado tenham correlação com o contrato de trabalho.

f) Desídia: é a falta de atenção, zelo, cuidado do empregado. A desídia é a desatenção reiterada, o desinteresse contínuo, o desleixo contumaz com as obrigações contratuais. Para que haja a extinção do contrato de trabalho é necessário a comprovação de um comportamento repetido e habitual do trabalhador. Assim, deve haver a gradação de penalidades em busca da melhora do empregado e, caso seja ineficaz essa tentativa, deverá haver a extinção do contrato de trabalho.

g) Embriaguez habitual ou em serviço: A embriaguez pode resultar do consumo de álcool ou de tóxicos. **Exemplo:** motorista de transporte coletivo que ingere bebida alcoólica no intervalo para refeição e causa acidente de trânsito.

h) Violação de segredo da empresa: Empregado que divulgue a invenção ou qualquer outro bem de uso ou conhecimento exclusivo da empresa sem autorização desta.

i) Ato de indisciplina ou insubordinação: Indisciplina é o descumprimento pelo empregado de normas gerais da empresa, contidas em regulamento, afixadas no pátio da empresa, entre outras. Já insubordinação é o descumprimento pelo empregado de normas específicas e diretas feitas pelo empregador.

j) Abandono de emprego: tem que haver 2 elementos: requisito objetivo – caracteriza-se pelo real afastamento do serviço pelo decurso de um prazo, fixado pela jurisprudência em 30 (trinta) dias; e requisito subjetivo – que é a intenção, ainda que implícita, de romper o vínculo empregatício.

k) Ato lesivo da honra ou da boa fama e ofensas físicas: esse ato pode ser contra qualquer pessoa ou contra o empregador e superiores hierárquicos. No que tange o ato praticado contra terceiro é necessário que seja praticado no serviço. Já o ato praticado contra empregador ou superior hierárquico pode ocorrer mesmo fora do ambiente de trabalho.

l) Prática constante de jogos de azar: jogos de azar são aqueles assim descritos pela legislação penal. Exemplo: jogo do bicho. A habitualidade é necessária para configuração dessa hipótese.

m) Perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado: abrange apenas as situações em que a perda da habilitação torne inviável o exercício profissional, não atingindo situações em que a falha configure mera irregularidade administrativa.

O que vou receber na demissão por justa causa?

Na demissão por justa o trabalhador só receberá o saldo de salário, que corresponde a remuneração dos dias já trabalhados e, se tiver, férias vencidas acrescidas do adicional de 1/3.



Comissão de
Direito do Trabalho

3 - Critérios (objetivos, subjetivos e circunstanciais)

O Ordenamento Jurídico Pátrio evoluiu pouco no tocante ao tema do exercício do poder Disciplinar. A legislação não prevê qualquer procedimento para apuração de faltas e aplicação de sanções.

Há, entretanto, uma previsão mínima dos limites para aplicação de punições ao empregado. Esses limites são os critérios de fixação de penalidades trabalhistas. Por sua vez, esses critérios, se dividem em objetivos, subjetivos e circunstanciais.

Critérios Subjetivos:

São requisitos concernentes ao envolvimento (ou não) do trabalhador na respectiva conduta. **São eles a autoria e o dolo ou culpa.**

Autoria: O requisito da autoria é autoexplicativo. Apenas se restar demonstrada a efetiva participação do obreiro no ato ou omissão tipificados é que se pode cogitar a possibilidade de exercício do poder punitivo a seu respeito.

Dolo ou culpa: Não será válido o exercício de prerrogativas punitivas do empregador se a conduta do trabalhador não tiver sido intencional ou, pelo menos, decorrente de imprudência, negligência ou imperícia.

Critérios Circunstanciais:

São requisitos que dizem respeito à atuação disciplinar do empregador em face da falta e do obreiro envolvidos.

1 - Nexo de causalidade: o ato faltoso deve ter nexos com a medida aplicada.

2 - Proporcionalidade: a sanção deve ser proporcional ao ato praticado em sua extensão e dimensão.

1 - Nexa de causalidade: o ato faltoso deve ter nexa com a medida aplicada.

2 - Proporcionalidade: a sanção deve ser proporcional ao ato praticado em sua extensão e dimensão.

3 - Imediaticidade: nada mais é do que aplicar a sanção tão logo se tenha conhecimento da infração.

A - A não aplicação imediata de uma justa causa poderá ser considerada como perdão tácito da empresa quanto a falta do empregado.

4 - Ausência de perdão tácito: O perdão tácito ocorre quando o empregador toma ciência de um ato infracional e se omite. Tal silêncio gera a presunção de ter ocorrido um perdão implícito pelo empregador.

5 - Ausência de dupla penalidade: O empregador não pode aplicar duas penalidades ao mesmo empregado pelo mesmo fato.

6 - Ausência de discriminação: deve haver um tratamento igualitário entre todos os empregados. Por exemplo, se dois obreiros cometem a mesma falta, em mesmo grau, devem receber a mesma punição.

7 - Carácter pedagógico: a doutrina e a jurisprudência elegem esse critério como de vital relevância. O objetivo final do poder disciplinar não é punir, mas educar o trabalhador, ressocializando o obreiro ao ambiente empresarial.

4 - LIMITES AO PODER DISCIPLINAR DO EMPREGADOR

Sabemos que o Empregador tem a prerrogativa de fiscalizar a execução



Comissão de
Direito do Trabalho

dos serviços, dar ordens ao trabalhador e aplicar penalidades para as faltas funcionais cometidas por seus Colaboradores.

Estas prerrogativas e sua delimitação são estabelecidas pela lei, mas também podem estar tipificadas em atos normativos internos, através de regulamento interno constando procedimentos e regulamentação de sindicâncias internas, do qual o Colaborador deverá ter ciência no momento da contratação.

Necessário estar atento ainda ao que diz as Convenções Coletivas e Acordos Coletivos de cada categoria, para que se possa verificar se trazem alguma cláusula em que possa vir a ser aplicado o Poder Disciplinar em razão de conduta do Empregado.

Por não ser o poder disciplinar absoluto, ao pretender aplicar uma sanção, o Empregador deverá observar se o ato cometido é grave a ponto de abalar a sua confiança, a com estreita observância aos Princípios da Razoabilidade e Proporcionalidade, devendo por fim ser sempre imediata.

Por isso, recomenda-se que haja por parte do Empregador uma gradação de sanções para aplicação de penalidades, ou seja, em regra, em caso de reiteradas condutas, primeiro aplica-se a advertência, suspensão e por último a justa causa, apesar de não estar expresso na lei, a doutrina e a jurisprudência vem entendendo fortemente pela sua aplicabilidade, fundamentando isso no fato de que o poder disciplinar deve ser exercido com bom senso e razoabilidade.

Em resumo:

O poder disciplinar do empregador que o autoriza a punir o empregado que comete uma falta, advertindo-o verbalmente ou por escrito, suspendendo-o do serviço ou até mesmo despedindo-o com justa causa, é limitado e encontra este limite na noção de Justiça" (Juiz Abdalla Jallad, nos autos do RO n. 0844/2000, AC-TP-2167/2000).



Comissão de
Direito do Trabalho

Desta forma, para que se possa aplicar corretamente o poder disciplinar é necessário estar atento para se valorar a conduta a tipicidade, gravidade, imediatidade, razoabilidade e proporcionalidade entre a falta e a punição.



Comissão de
Direito do Trabalho

ESPÍRITO SANTO

ORGANIZAÇÃO

Comissão de Direito do Trabalho da OAB/ES

Presidente: Alice Cardoso de Menezes

Vice Presidente: Carla Cibien Guaitolini Frigeri

Secretária Geral: Juliana Paes Andrade

Secretária Adjunta: Sabrina Torezani da Fonseca Gava

COORDENAÇÃO

Rafael Milhorato Da Silva

AUTORES

Carlos Eduardo Amaral De Souza

Fernanda Maria Richa

Gabriel Di Giorgio Bueno

Giselle Penna

Manuella Alvarellos Piumbini

Mariana Brioschi

Melina Lacerda Santos Reis

Rachel Santiago Silva Simonassi

Rafael Milhorato Da Silva

Rowena Tabachi Covre



ESPÍRITO SANTO

Comissão de
Direito do Trabalho

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARROS, Alice Monteiro de. Curso de direito do trabalho. 11. ed., atual. por Jessé Claudio Franco de Alencar. São Paulo: LTr, 2017.

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

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

LEITE, CARLOS HENRIQUE BEZERRA. Curso de direito do trabalho / Carlos Henrique Bezerra Leite. – 12. ed. –São Paulo: Saraiva Educação, 2020.



Comissão de
Direito do Trabalho