

## ADVERTÊNCIA E SUSPENSÃO DISCIPLINAR

Para se manter a ordem e a disciplina no ambiente de trabalho, o empregador possui a faculdade de aplicar determinadas penalidades, mas dentro de um senso justo e moderado, uma vez que a CLT protege o trabalhador contra as arbitrariedades que ocorrer por parte do empregador.

### CONCEITOS

#### **Advertência**

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.

A advertência poderá ser aplicada verbalmente, mas recomenda-se, por cautela, fazê-la por escrito, pois eventualmente poderá necessitar-se de fazer comprovação futura.

#### **Suspensão**

A suspensão disciplinar atua como penalidade dada ao empregado como uma medida mais drástica.

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.

Haverá prejuízo salarial ao empregado, uma vez que ele perde a remuneração correspondente aos dias de suspensão e a do descanso semanal remunerado correspondente, pois trata-se de falta injustificada; e o empregador será prejudicado no que diz respeito à prestação dos serviços.

### SUSPENSÃO – DIREITO

A suspensão deve ser aplicada de maneira moderada para ser justa.

Sendo o motivo alegado injusto ou duvidoso, poderá o empregado pleitear em juízo seu cancelamento. O juiz analisará o assunto e determinará ou não o cancelamento da suspensão, através de sentença, sem intervir no grau da sanção. Ele nunca diminuirá a quantidade de dias impostos, pois os Tribunais não podem interferir nos assuntos disciplinares das empresas.

### REQUISITOS ESSENCIAIS

O empregador deverá observar determinados requisitos no momento da aplicação da penalidade:

# SINDHEF

a- atualidade da punição: a punição sempre deve ser imediata, exceto quando a falta cometida requeira apuração de fatos e das responsabilidades para se punir. A demora na aplicação da penalidade pode caracterizar perdão tácito do empregador;

b- unicidade da pena: o empregador tem o direito de aplicar uma única vez a punição referente a um ato faltoso. Exemplificando, não se pode aplicar primeiro uma advertência e depois uma suspensão por uma única falta cometida;

c- proporcionalidade: neste item impera o bom senso do empregador para dosar a pena merecida pelo empregado devido ao ato faltoso. Deve-se considerar o seguinte:

- o passado funcional do empregado (se já cometeu outros atos faltosos);

- os motivos determinantes para a prática da falta;

- a condição pessoal do empregado (grau de instrução, necessidade, etc.).

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.

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

## EFEITOS NO CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO

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

- Interrupção: ocorre na hipótese da sentença judicial cancelar a suspensão imposta, tendo o empregado direito ao salário dos dias parados, bem como aos repousos respectivos.

- Suspensão: ocorre no caso do Tribunal não proceder ao cancelamento da suspensão, ou do empregado não pleitear em juízo o cancelamento da Suspensão Disciplinar. Neste período o contrato de trabalho não vigora, impossibilitando assim o empregado de prestar serviços e, em consequência, de receber a remuneração correspondente.

## Férias

Como a Suspensão Disciplinar é tida como ausência injustificada ao serviço, acarreta então a redução do período de gozo de férias, conforme determina o artigo 130 da CLT, ou seja:

"Art. 130 - Após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção:

I - 30 (trinta) dias corridos, quando não houver faltado ao serviço mais de 5 (cinco) vezes;

II - 24 (vinte e quatro) dias corridos, quando houver tido de 6 (seis) a 14 (quatorze) faltas;

III - 18 (dezoito) dias corridos, quando houver tido de 15 (quinze) a 23 (vinte e três) faltas;

IV - 12 (doze) dias corridos, quando houver tido de 24 (vinte e quatro) a 32 (trinta e duas) faltas.

§ 1º - É vedado descontar, do período de férias, as faltas do empregado ao serviço.

§ 2º - O período de férias será computado, para todos os efeitos, como tempo de serviço."

## 13º Salário

# SINDHEF

Se o período correspondente a suspensão disciplinar for igual ou superior a quinze dias, dentro do mesmo mês, o empregado deixará de receber 1/12 referentes ao 13º salário.

## RECUSA DO EMPREGADO EM RECEBER A PENALIDADE

O empregado que, ao receber a penalidade, sem justo motivo, se recusar a dar ciência, o empregador ou seu representante deverá ler ao empregado o teor da comunicação, na presença de duas testemunhas.

Após as duas testemunhas ouvirem a leitura, deverá se inserir no rodapé da comunicação, uma observação:

"em virtude da recusa do empregado em dar ciência do recebimento desta comunicação, seu conteúdo foi lido por mim (nome da pessoa), na sua presença e na das testemunhas abaixo, em (data)."

## DURAÇÃO DA SUSPENSÃO

A Suspensão Disciplinar, por disposição legal (artigo 474 da CLT), não pode ser superior a 30 (trinta) dias consecutivos, sob pena de importar na rescisão injusta do contrato de trabalho, por parte do empregado (letra "b" do artigo 483 da CLT).

## MODELO DE CARTA DE ADVERTÊNCIA

### CARTA DE ADVERTÊNCIA

Sr.: .....

Vimos pela presente informar-lhe que, por (...falta cometida...), é a presente para adverti-lo por escrito de que, em caso de repetirem essas faltas, lhe será aplicada uma pena de suspensão de ..... dias.

Atenciosamente,

....., ..... de ..... de .....

\_\_\_\_\_  
Empresa

\_\_\_\_\_  
Empregado

## MODELO DE SUSPENSÃO DISCIPLINAR

### SUSPENSÃO DISCIPLINAR

Nome do Empregador

\_\_\_\_\_  
Nome do Empregado

\_\_\_\_\_  
CTPS N°/Série

\_\_\_\_\_  
Depto/Seção

Vimos pela presente aplicar-lhe a pena de suspensão disciplinar, por ..... (.....) dias a partir desta data, em razão da seguinte ocorrência:

17/01/2007

# SINDHEF

(descrever minuciosamente a falta cometida)

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Esclarecemos que a reincidência em procedimentos análogos poderá, por sua repetição, configurar justa causa para a rescisão do contrato de trabalho.

Reassumindo suas funções em \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_, observe as normas reguladoras da relação de emprego, para que não tenhamos, no futuro, de tomar as enérgicas medidas que nos são facultadas pela legislação vigente.

Solicitamos apor o seu ciente na cópia deste.

\_\_\_\_\_, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_.

\_\_\_\_\_  
Empregador

Ciente em \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Empregado