

Carta de Advertência

Entenda-se por advertência a ação de advertir, nos seus sentidos de censurar, chamar a atenção, verbalmente ou por escrito.

Trata-se de providência tendente a evitar que o empregado persista no procedimento incorreto - tipificado na lei - que possa levar o empregador à conclusão de que ele, empregado, não pode continuar a prestar-lhe serviços, e assim dispensá-lo **com** justa causa.

A **justa causa** pode ser definida, assim, como o procedimento incorreto do empregado, tipificado na lei, que dá ensejo à ruptura do vínculo empregatício. Como sinônimo de *justa causa* - termo mais utilizado - podemos utilizar o termo *falta grave*.

Portanto, a justa causa, para configurar-se, deve constar da relação que a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) apresenta em seu art. 482.

Segundo SERGIO PINTO MARTINS, "a doutrina é praticamente unânime no sentido de que o art. 482 da CLT é taxativo e não meramente exemplificativo". Para quem defenda que a relação contida nesse mesmo artigo é apenas exemplificativa, trazemos o entendimento de EDUARDO GABRIEL SAAD, no sentido de que "são tão amplos seus termos que poucas faltas graves lhes escaparão", não deixando de admitir, entretanto, "a possibilidade de fato não previsto na CLT e que venha a quebrar, irremediavelmente, a confiança que o empregador deve depositar em seu empregado".

Reza o art. 482 da CLT:

"Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

a) ato de improbidade;"

A palavra *improbidade* provém do Latim *improbitas*, que significa má qualidade, imoralidade, malícia. A improbidade revela mau caráter, perversidade, maldade, desonestidade; ímproba é uma pessoa que não é honrada. **O ato ensejador da falta grave pode ocorrer com furto ou roubo de objetos da residência, o empregado justificar suas faltas com atestados médicos falsos, etc. Não há necessidade de ser**

feito boletim de ocorrência para a caracterização da falta, que, inclusive, independe do valor da coisa subtraída.

"b) incontinência de conduta ou mau procedimento;"

A incontinência de conduta está ligada ao desregramento do empregado no tocante à vida sexual. São obscenidades praticadas, a libertinagem, a pornografia, que configuram a incontinência de conduta.

Caracteriza-se incontinência de conduta quando há assédio sexual de uma pessoa a outra, que não corresponde a galanteio, ficando esta constrangida, por inexistir reciprocidade, evidenciando a falta grave para o despedimento.

O mau procedimento vem a ser um ato faltoso que não pode ser enquadrado nas demais alíneas do art. 482 da CLT. Tudo o que não possa ser encaixado em outras faltas será classificado no mau procedimento. A atitude irregular do empregado, o procedimento incorreto, incompatível com as regras a serem observadas pelo homem comum perante a sociedade, se forem suficientes para tumultuar o normal andamento do trabalho, poderão ensejar advertência.

"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;"

A negociação diz respeito aos atos de comércio praticados pelo empregado, sem permissão do empregador e com habitualidade. **O empregado poderá ter outro emprego, fazer pequenos bicos ou até mesmo ser empregador.**

"d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;"

Para haver a justa causa é preciso que o empregado seja condenado criminalmente com sentença transitada em julgado. Se a sentença ainda estiver em fase recursal, não se caracteriza a justa causa.

É preciso também que a sentença criminal transitada em julgado não tenha concedido a suspensão da execução da pena, ou seja, inexistam sursis. Havendo o sursis, o empregado poderá trabalhar normalmente e não estará caracterizada a justa causa, o mesmo acontecendo se o empregado beneficiar-se da liberdade condicional.

Os fatos apurados no processo penal não precisam estar relacionados com o serviço do empregado.

"e) desídia no desempenho das respectivas funções;"

O empregado trabalha com desídia no desempenho de suas funções quando o faz com negligência, preguiça, má vontade, displicência, desleixo, indolência, omissão, desatenção, indiferença, desinteresse, relaxamento. **A desídia costuma-se caracterizar pela prática ou omissão de vários atos (ausências, comparecimento impontual, tarefas imperfeitas).** A desídia pode também ser considerada um conjunto de pequenas faltas, que mostram a omissão do empregado no serviço, desde que haja repetição dos atos faltosos. Uma só falta não vai caracterizar a desídia. As faltas anteriores devem, porém, ter sido objeto de punição ao empregado, ainda que sob a forma de advertência verbal. A configuração se dará com a última falta.

"f) embriaguez habitual ou em serviço;"

Configura-se de duas maneiras a embriaguez: habitual ou em serviço. A palavra *embriaguez*, aqui, encerra um sentido amplo, proveniente de álcool ou de drogas. Se o empregado embriaga-se de forma contumaz fora do serviço, transparecendo este ato no serviço, está caracterizada a falta grave. De outro modo, se a embriaguez não é habitual, mas realizada no próprio serviço, a justa causa também será observada. O que a lei trabalhista tipifica como justa causa é a embriaguez, não o ato de beber; assim, somente o empregado embriagado será demitido, não aquele que vez ou outra toma um aperitivo e que não fica embriagado. A embriaguez em serviço não precisa ser habitual.

"g) violação de segredo da empresa;"

Segredo é todo fato, ato ou coisa que, de uso ou conhecimento exclusivo da empresa, não possa ou não deva ser tornado público, sob pena de causar um prejuízo (remoto, imediato ou provável) àquela (DORVAL LACERDA).

"h) ato de indisciplina ou de insubordinação;"

Por ato de indisciplina entenda-se o descumprimento de ordens gerais do empregador, dirigidas impessoalmente ao quadro de empregados, como p. ex., a **proibição de fumar em certos locais**. A insubordinação se caracteriza pelo desprezo a uma ordem pessoal provinda do empregador ou de superior hierárquico (ex.: **executar alguma tarefa**).

"i) abandono de emprego;"

Para que se caracterize o abandono de emprego é necessário que haja faltas ao serviço durante certo período, além de se verificar a clara intenção do empregado de não mais retornar ao emprego. Necessário

também que haja prova do abandono.

A orientação jurisprudencial tem-se fixado no sentido de que o período a ser considerado deve ser de 30 dias, podendo ser evidenciado o abandono de emprego em prazos menores, desde que comprovado que o empregado não mais teve interesse de retornar ao trabalho.

Leciona SERGIO PINTO MARTINS: "O fato de o empregado não atender à comunicação publicada na imprensa pelo empregador pedindo retorno do empregado ao serviço, sob pena da caracterização da justa causa, não revela seu ânimo de abandonar o serviço, pois muitas vezes ele não lê aquele jornal, ou não tem condições de comprar o periódico. **Deve o empregador mandar uma carta com aviso de recebimento, ou telegrama, convocando o empregado para o retorno ao trabalho. Poderia também ser feita uma notificação judicial ou extrajudicial.**" (o destaque não pertence ao original)

"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;"

O "ato lesivo da honra ou da boa fama" origina a calúnia, a injúria e a difamação, podendo ser praticado por palavras ou gestos.

O juiz, no exame dos vários elementos caracterizadores da falta grave, levará em conta a intenção do empregado, o ambiente, sua escolaridade e, principalmente, a gravidade de tais acusações, relevando-se notar que há

necessidade de que tenha havido a divulgação desse ato.

Relativamente à ofensa física, ela ocorre com a agressão do empregado contra qualquer pessoa, o empregador e superiores hierárquicos. A falta grave, aqui, independe da existência de lesão corporal ou ferimento, bastando apenas a ofensa física, como o fato de um empregado esmurrar outro.

Não se olvide que, tanto nos atos da alínea "j" quanto nos da alínea "k", a [legítima defesa](#) excluirá a justa causa.

"l) prática constante de jogos de azar."

A falta grave se dá quando o empregado pratica jogos de azar, continuamente. A prática isolada, uma única vez, ou mesmo poucas vezes, não configura a justa causa. Assim, há a necessidade da habitualidade para a confirmação da falta grave, e pouco importando se o jogo é ou não a dinheiro.

São jogos de azar: *jogo do bicho*, rifas não autorizadas, de baralho, dominó, roleta, bacará, bingo, loterias, etc.

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

Esta justa causa foi incluída pelo Decreto-Lei n.º 3, de 27/1/66, época em que o governo da ditadura militar tinha nítido interesse em coibir atos de manifestação popular, rotulados de "terrorismo" ou de "atentatórios à segurança nacional"; a abertura democrática dos dias atuais, no entanto, não abre espaço para a sua caracterização.

Embora não haja uniformidade da doutrina, três são os principais requisitos (objetivos) que informam a aplicação da justa causa motivada por falta do empregado:

- a) nexo causal entre a falta praticada e a dispensa;
- b) imediatidade - aplicação da pena o mais rápido possível ou logo após o empregador ter conhecimento da falta, para não descaracterizá-la;
- c) proporcionalidade - o empregador deve punir as **faltas mais leves com penas mais brandas** (aplicação de sanções pedagógicas ao empregado para que ele não venha a incidir no mesmo ato), e as **faltas mais graves com penas mais severas**; a despedida deve ficar reservada para a **última falta ou para a mais grave**.

Esclarecendo-se, desde logo, que a nossa legislação não estabelece a gradação das penas, ficando a sua dosagem a cargo do empregador, **este deve:**

primeiro advertir o empregado verbalmente;

segundo, adverti-lo por escrito;

terceiro, suspendê-lo; e

quarto - só se ele persistir no procedimento incorreto -, dispensá-lo com justa causa.

No entanto, se a falta é grave, como de furto, o empregado deve ser dispensado de imediato.

O empregado deverá assinar a segunda via da carta de advertência, via esta que ficará em poder do empregador.

Recusando-se o empregado a receber a carta de advertência (vale dizer, assinar a segunda via), deverá o empregador chamar em sua presença duas testemunhas, para que estas presenciem a leitura em voz alta do documento ao empregado e, em seguida, assinem sua segunda via.

A recusa do empregado em assinar a segunda via da carta de advertência, segundo entendimento de EDUARDO GABRIEL SAAD, não se equipara a falta disciplinar. "Não se trata de algo a que esteja obrigado a cumprir. Na lei e no contrato individual de trabalho não se

consagra essa exigência. Reconhecemos, porém, que a jurisprudência trabalhista se inclina ora a favor ora contra esse ponto de vista."

Qualquer das partes que não puder ou não souber escrever, deverá pedir a alguém que assine em seu lugar, juntamente com duas testemunhas (assinatura a rogo), desprezando-se, assim, a impressão digital, pois com esta não se comprova, p. ex., ter o analfabeto perfeito conhecimento de todo o conteúdo do documento, cuja leitura quem assinar deverá proceder em voz alta.