

## NOÇÕES DE ADVERTÊNCIA E SUSPENSÃO DISCIPLINAR DE EMPREGADOS

No âmbito do Direito do Trabalho, a relação entre empregador e empregado é constante ponto de interesse e objeto de frequentes consultas apresentadas pelas Associações. Tal é o caso das formas de penalidades passíveis de serem aplicadas aos funcionários que porventura desrespeitem as normas e regras impostas no ambiente de trabalho da Associação.

Pautando-se no justo e no bom senso, o empregador poderá, de forma moderada e diante de caso concreto, aplicar determinadas penalidades, a fim de que o empregado possa rever suas condutas e se adequar as normas do local de trabalho.

A advertência disciplinar normalmente é aplicada no caso de faltas leves e consiste em um aviso emitido pelo empregador ao empregado, para que este tome conhecimento de seu comportamento indevido e/ou inadequado, ademais de seu caráter educativo. Assim, o empregado terá ciência de que os atos por ele praticados durante o expediente de trabalho não estão condizentes com as normas da AABB, devendo procurar melhorá-los, sob pena de a prática de ato indevido causar a penalidade de suspensão e posteriormente, rescisão do contrato de trabalho por justa causa, se for o caso.

A falta grave é passível de suspensão, consistindo na tentativa de disciplinar e resgatar o comportamento do emprega-

do perante as exigências do empregador, ocorrendo após reiteradas advertências ou mediante o cometimento de falta grave, tais quais aquelas previstas no art. 482 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT. Dessa forma, a suspensão disciplinar poderá acarretar na suspensão ou interrupção do contrato individual de trabalho, a depender do caso.

Vale ressaltar que, previamente à aplicação de uma falta grave, é recomendável a abertura de processo disciplinar para a apuração dos fatos, devendo ser concedido ao envolvido o direito de apresentação de defesa escrita, bem como de recurso, se for comprovada a falta grave no processo administrativo em questão.

Cumprido salientar ainda que, diante da proteção que a CLT concede aos empregados, é indispensável que o empregador observe os requisitos de proporcionalidade, unicidade e atualidade no momento de aplicação das penalidades disciplinares. Ademais, se houver rigor excessivo ou humilhação do empregado, poderá ser causa de falta grave por parte do empregador, sendo motivo para rescisão indireta do contrato de trabalho.

Maiores esclarecimentos e informações poderão ser obtidas junto à Consultoria Jurídica da FENABB, por e-mail ([juridico@fenabb.org.br](mailto:juridico@fenabb.org.br)) ou via telefônica - 0800.7042106 e (61) 9212-4115.