



PROCESSO DISCIPLINAR -POLÍTICA DE CONSEQUÊNCIAS-

**ADERJ - ASSOCIAÇÃO DE ATACADISTAS E DISTRIBUIDORES
DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO**

.....

**RUA DO ARROS, Nº90, SALAS 512 A 515 - MERCADO SÃO SEBASTIÃO,
PENHA CIRCULAR, RIO DE JANEIRO**

ADERJ@ADERJ.COM.BR
BAIXE O APP "ADERJ" (ANDROID E IOS)



INTRODUÇÃO

A definição de empregador está contida no Artigo 2º da CLT e concede a este o poder e o risco da direção da atividade, controlando e disciplinando o trabalho, aplicando, se necessário, as penalidades aos empregados que não cumprir com as obrigações do contrato de trabalho.

Concomitantemente, ao estabelecer no artigo 3º a definição de empregado, impõe a este a dependência do empregador, seja na execução do trabalho mediante ordens, seja na continuidade ou não do emprego ou na possibilidade de medidas disciplinares por descumprimento ao estabelecido em contrato, ao qual geralmente faz parte a obrigatoriedade de cumprir o Código de Ética e Conduta, Regulamento Interno e outros conjuntos normativos.

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 arbitriedades que ocorrer por parte do empregador.

CONCEITUAÇÃO

a) Advertência

Não há legislação que discipline a aplicação de advertências, mas este ato está no poder intrínseco do empregador de dirigir a empresa. A advertência é um aviso ao empregado para que ele tome conhecimento de que seu comportamento não atende às normas estabelecidas pela empresa em relação às suas atribuições e obrigações como empregado.

Através da advertência, o empregado estará tomando ciência que seu contrato de trabalho poderá até ser rescindido por justa causa se houver reiteração nos atos considerados faltosos. É o meio pelo qual o empregador poderá demonstrar que ações estão sendo tomadas para a mudança de comportamento do empregado.

A advertência poderá ser aplicada verbalmente, em primeira ocorrência sem gravidade, mas em segunda ocorrência pelo mesmo motivo, deve-se fazê-la por escrito, possibilitando fazer sua comprovação futura.

b) Suspensão

A suspensão disciplinar atua como penalidade dada ao empregado como uma medida mais enérgica, visando disciplinar e 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 de maior relevância. Esta falta terá que ser grave, pois haverá prejuízo ao empregado e de certa forma ao empregador, pela ausência ao trabalho.

O empregado sofre prejuízo salarial 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 ao empregador, no que diz respeito à prestação dos serviços.

Através da suspensão o empregador poderá justificar futuramente uma eventual rescisão por justa causa, em razão dos atos reincidentes e graves praticados pelo empregado mesmo já tendo sido advertido.

REQUISITOS ESSENCIAIS:

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

a) Atualidade da punição: a punição sempre deve ser imediata, exceto quando a falta cometida requeira apuração de fatos e de 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 pela única e mesma falta cometida;

c) Proporcionalidade: neste item impera o bom senso do empregador para dosar a pena aplicada pelo ato faltoso do empregado, devendo estar previsto em sua Política de Consequências. Observar o seguinte:

- O histórico 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, entre outras condições).

d) penas pecuniárias e transferências: não se admite a instituição de penas pecuniárias (multas), exceto para atletas profissionais, e nem as transferências punitivas, com o intuito de penalizar o empregado em relação a sua ascensão profissional ou deslocamento entre residência-trabalho.

Observações Importantes:

I- 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.

II- A suspensão deve ser aplicada de maneira moderada para ser justa. Se o motivo alegado for 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.

EFEITOS NO CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO:

A suspensão disciplinar pode acarretar problemas na concessão de férias do empregado e também no seu 13º Salário:

Na 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."

No 13º Salário, 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 avos referentes ao 13º salário.

POLÍTICA DE CONSEQUÊNCIAS:

As grandes empresas estabelecem uma “Política de Consequências”, formada por princípios que norteiam de forma mais transparente a aplicação dos processos disciplinares:

1. Em geral nessas grandes empresas o “Comitê de Ética e Conduta” é o órgão responsável por recomendar quais as medidas disciplinares são cabíveis para que a liderança/autoridade competente possa aplicá-las, nos casos de violação aos preceitos e diretrizes estabelecidos no Regulamento Interno, no Código de Ética e a legislação em vigor.

2. Na ausência do “Comitê de Ética e Conduta”, as empresas poderão adotar a formação de uma comissão de inquérito ou processo administrativo disciplinar, composta por empregados e suas lideranças, geralmente mediados por representantes do RH e jurídico, com o objetivo de apurar denúncias de irregularidades praticadas por empregados.
3. Para atender aos requisitos essenciais, é preciso que o inquérito ou processo administrativo disciplinar transcorra num período razoável de tempo, de modo que a demora na conclusão dos fatos não caracterize o perdão tácito da empresa, e uma eventual aplicação de justa causa seja considerada inválida. Período este necessário para oitiva de testemunhas, do empregado acusado, de quem fez a denúncia, analisar documentos, avaliar o local onde ocorreu a falta, entre outras medidas que podem contribuir para a elucidação do fato. Estas provas, em caso de reclamação trabalhista, serão fundamentais para a comprovação perante a justiça do Trabalho.
4. 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, indicando o nome e coletando a assinatura de ambas no documento.
5. A suspensão disciplinar, por disposição legal (artigo 474 da CLT), não pode ser superior a 30 (trinta) dias consecutivos, sob pena de ser considerada falta grave por parte do empregador, importando na rescisão indireta do contrato de trabalho por parte do empregado, conforme dispõe a letra "b" do artigo 483 da CLT.
6. Assim como a advertência, a suspensão também não é disciplinada pela legislação. Não há portanto, dispositivo legal que indique quantos dias e em que condições deve ser aplicada a suspensão ao empregado, mas somente o prazo máximo de 30 (trinta) dias, cabendo portanto, ao empregador, analisar a gravidade da falta praticada pelo empregado, podendo por analogia, estabelecer o período de suspensão, desde que não ultrapasse os 30 dias.
7. Definir um período máximo de 180 dias para avaliar o “Histórico Disciplinar” com as ocorrências de mesma natureza e então tomar medida mais drástica, como a demissão com justa causa.

MATRIZ DE PROPORCIONALIDADE

TIPO	DESCRIÇÃO	PENALIDADE
BAIXO	Não conformidades com regulamentos e normas internas de menor relevância com impacto insignificante na operação e imagem institucional da empresa.	Advertência verbal
MÉDIO	Apresentam não conformidades com regulamentos e normas internas de média relevância, sem grandes impactos na operação e imagem da empresa, ou que reiteraram a prática de ocorrências de baixa relevância.	Advertência escrita
ALTO	São aqueles que apresentaram eventos de não conformidade com leis e violações de regulamentos, código de ética e normas internas de alta relevância, ou que tragam impactos fortes na operação da empresa e sua imagem institucional, ou aqueles que persistiram na prática de ocorrências de média relevância.	Suspensão <i>(mínimo de 3 e máximo de 15 dias)</i>
ALTÍSSIMO	São aqueles que praticaram não conformidades e infringiram leis e violações do código de ética e regulamentos de altíssima relevância, ocasionando condenações e multas de alto valor (menor margem de defesa) ou que tragam impactos muito altos na operação da empresa e sua imagem institucional, mobilizando os interesses públicos nacionais e/ou internacionais. Ou ainda insistiram na reincidência de ocorrências de alta relevância.	Rescisão de contrato por justa causa

Observação:

Importante enfatizar que se o empregado comete uma ocorrência, devidamente comprovada de altíssima relevância, não cabe construir o denominado “Histórico Disciplinar” para aplicar a demissão com justa causa, ela pode e deve ser mediata.

Fonte: Guia Trabalhista, FGV e ABRH.