

Direito o trabalho.

Professora: Aline Leporaci.

Poderes Disciplinares do Empregador.

Resumo.

Poder Disciplinar.

- . É o conjunto de prerrogativas concedidas ao empregador para imposição de sanções aos empregados, caso estes descumpram suas obrigações contratuais.
- . E através dele, o empregador pune o empregado. Há uma gradação de penalidades, para ser aplicada ao empregado.
- . A dispensa, por justa causa é uma das formas existentes de punir o empregado.

Penalidades.

Lícitas(que podem ser utilizadas pelo empregador).

- . São: 1ª) advertência(leve), 2ª) suspensão(menos leve), e 3ª) dispensa, por justa causa(grave).
- . Para punir, o empregador **sempre** terá que observar o critério da proporcionalidade e o da razoabilidade.
- . Critério da proporcionalidade tem relação com aquilo que o empregado fez e com a punição. Se a punição for muito leve em relação ao que o empregado fez, esta punição poderá ser afastada, judicialmente, por exemplo.
- . **As advertências podem ser verbais ou escritas. Estas modalidades de advertência serão escolhidas pelo empregador, para utilizá-las.**
- . A advertência escrita é de fácil comprovação, no Judiciário.
- . Na advertência escrita, deve constar: o motivo da aplicação da punição do empregado; e a assinatura de 2 testemunhas, para suprir ausência da assinatura do empregado(formalidade jurisprudencial, que comprova que ao empregado foi apresentado o papel e este não quis assinar).
- . Vale dizer que o empregado não é obrigado a assinar o papel de advertência, pois ninguém é obrigado a produzir prova contra si mesmo e ele não pode ser punido pela recusa da sua assinatura.
- . **Suspensão: é uma suspensão disciplinar que também é uma hipótese de suspensão contratual, na qual o empregado não trabalha, nos dias de suspensão contratual, e não recebe salário, durante este prazo também.**
- . Exemplo disso é quando o empregado nunca cumpre as ordens do empregador.
- . Artigo 474, da CLT: pode suspender o empregado, no máximo, **por 30 dias consecutivos**(limite).
- . Observação: uma suspensão, por mais de 30 dias se transforma em uma rescisão de contrato de trabalho sem justa causa; pois o empregador extrapolou o prazo máximo da suspensão.
- . **Na dispensa, por justa causa ocorre uma falta muito grave; através da qual, há uma quebra de confiança(fidúcia), que deve existir entre empregado e empregador.**

- . A dispensa, por justa causa está nas hipóteses previstas do artigo 482, da CLT.
- . Hoje, entende-se, para os empregados em geral, que o rol do artigo 482, da CLT é taxativo. Sendo que lei específica para algum tipo de atividade, profissão ou categoria pode trazer hipóteses específicas de justa causa.



Fonte: genjuridico.com.br

Penalidades proibidas.

- . Rebaixamento punitivo, transferência punitiva, e **multa**(na regra geral) são exemplos. Mas a exceção de multa para o atleta profissional de futebol, conforme a Lei Pelé(Lei 9.615/1998).