

Texto nº. 20

## Poder Diretivo do Empregador e a Repreensão do Empregado

---

### Autor

- Guilherme Camarão Porto (Coordenador Trabalhista da Dias, Brasil e Silveira Advocacia).
- 

Todo e qualquer empregado encontra-se submetido ao poder diretivo do empregador, a quem compete determinar como serão desenvolvidas as atividades que lhe compete executar e que decorre do contrato de trabalho firmado oportunamente. Tal prerrogativa, conferida ao empregador, resulta diretamente do que se acha estatuído no art. 2º da CLT:

Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

O poder disciplinar do empregador fundamenta-se na sua prerrogativa em advertir verbalmente ou por escrito, suspender e demitir o empregado. O empregador determina as ordens aos empregados, caso não haja seu cumprimento, ele poderá aplicar uma penalidade ao empregado, também poderá aplicar uma sanção ao empregado, caso o mesmo cometa uma falta grave.

Ressalta-se que o empregador não possui obrigação de repreender o funcionário, mas que normalmente o faz para que os funcionários não incorram novamente no mesmo erro.

A pena, caso o empregado cometa uma falta, um ato reprovável e que não condiz com a empresa, deverá ser aplicado seguindo o princípio da imediatividade, ou seja, a pena deverá ser aplicada o mais breve possível, logo após o ato ou em um tempo hábil para que haja apuração da pena.

A demora na aplicação da pena, ou a eternização da apuração disciplinar evidenciam na conduta do empregador excessos ou abusos lesivos ao empregado e, por decorrência disso, prestam-se a desautorizar a punição tardiamente aplicada.

Deverá o empregador, também, ao aplicar a pena, verificar a proporcionalidade entre a falta grave e a penalidade aplicada. Tem-se, portanto, que se a punição imposta pelo empregador não estava proporcional com a gravidade do ato praticado pelo empregado a demissão por justa causa resta-se descaracterizada.

O empregador ao retardar a aplicação da penalidade ao trabalhador faltoso implica em ofensa ao princípio da imediatividade, acarretando, assim, o reconhecimento do perdão tácito, ou seja, a demora em repreender o empregado pode demonstrar que o mesmo foi perdoado.

Se, após o cometimento da falta grave punível com uma demissão por justa causa, o empregador mesmo tendo conhecimento do ato, pratica ações que demonstrem que o empregado não sofrerá sanção, tem-se também o perdão tácito. A conduta for punível com a aplicação de eventual justa causa, estará esta, em consequência, descaracterizada pela demora da empresa em punir o ato verificado ou em praticar atos que não condiz com a situação.

É certo, todavia, que tais orientações são aplicáveis a quaisquer sanções e não apenas às hipóteses de justa causa, referidas de forma mais corrente pela doutrina e jurisprudência em razão de serem estas de modo mais freqüentes levadas ao exame judicial, desse modo, é imprescindível que o Empregador, seja em sua pessoa ou por seu representante, possua conhecimento e discernimento necessário para que repreenda o funcionário corretamente, utilizando-se da proporcionalidade e imediatividade que condizem com seu poder diretivo.

Fortaleza, 24 de janeiro de 2014.

