



Publicado em 06/06/2022 - 08:44

'Gancho' no trabalho: o que é e quais as consequências?

Funcionário que não cumpre regras ou comete falhas pode ser advertido, suspenso ou levar justa causa; porém, empresa deve avaliar situação para decidir a penalidade mais adequada e não ser questionada depois na Justiça.

Por Marta Cavallini

O trabalhador que comete irregularidades, não cumpre com suas obrigações nem segue as regras previstas no contrato de trabalho, por exemplo, está sujeito a receber advertências e suspensões (conhecidas como "gancho") e, em último caso, ser demitido por justa causa.

Advogados trabalhistas ressaltam, no entanto, que a punição aplicada pela empresa deve ser adequada e proporcional à falha cometida pelo empregado. E o trabalhador sempre pode questionar as penalidades na Justiça.

Veja abaixo o tira-dúvidas com os advogados trabalhistas Cíntia Fernandes, sócia do escritório Mauro Menezes & Advogados; Lariane Del Vecchio, do escritório Aith, Badari e Luchin Advogados; Eduardo Pragmácio Filho, sócio do Furtado Pragmácio Advogados; e Bruno Gallucci, sócio do escritório Guimarães e Gallucci Advogados.

- Que penalidades podem ser aplicadas ao trabalhador?
- Que falhas o trabalhador precisa cometer para ser punido?
- Quando é aplicada cada penalidade?
- Quando a empresa pode fazer descontos no salário do empregado?
- A partir de quantas advertências ou suspensões a empresa pode mandar o funcionário embora?
- As suspensões e advertências têm prazo de validade ou permanecem valendo durante todo o contrato de trabalho?

- Quais os efeitos dessas penalidades no salário, férias e 13º?
- O empregado pode questionar essas penalidades na Justiça?

Que penalidades podem ser aplicadas ao trabalhador?

O empregador pode aplicar sanções aos trabalhadores que descumprirem regras da empresa ou obrigações previstas no contrato de trabalho. Dependendo da falha e da gravidade, é possível a aplicação de advertência verbal ou escrita, suspensão de até 30 dias e dispensa por justa causa.

Que falhas o trabalhador precisa cometer para ser punido?

De acordo com Bruno Gallucci, existem inúmeras situações que podem levar o trabalhador a ser advertido, suspenso ou até demitido por justa causa. Ele cita como exemplos a utilização de redes sociais durante o expediente, atrasos injustificados, desrespeito aos colegas e gestores, agressões físicas, entrega de atestados falsos. Assim, o empregador deve avaliar a situação e aplicar a punição compatível com o ato irregular praticado pelo colaborador.

Cíntia e Lariane ressaltam que o artigo 482 da CLT traz as hipóteses que podem levar à demissão por justa causa. São elas:

- ato de improbidade;
- incontinência de conduta ou mau procedimento;
- 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;
- condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
- desídia (falta grave) no desempenho das respectivas funções;
- embriaguez habitual ou em serviço;
- violação de segredo da empresa;
- ato de indisciplina ou de insubordinação;
- abandono de emprego;
- 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;

- ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa;
- prática constante de jogos de azar;
- perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado;
- prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional.

Quando é aplicada cada penalidade?

A advertência verbal ou escrita é aplicada em faltas de menor gravidade e serve de alerta ao empregado para que ele tome conhecimento do seu comportamento irregular.

Caso o funcionário mantenha uma conduta irregular no trabalho, o empregador pode aplicar a suspensão, que pode ter duração de 1 a 30 dias. Nesse caso, o empregado não presta serviços de forma temporária e perde o direito à remuneração referente aos dias de afastamento.

“A penalidade a ser aplicada dependerá da gravidade da falta praticada, e o empregador deverá observar os critérios de proporcionalidade e razoabilidade. Seria desproporcional a aplicação de uma suspensão por uma única falta injustificada do empregado. Contudo, se essa conduta for reiterada, poderá resultar em suspensão ou até mesmo dispensa por justa causa”, explica Cíntia.

Lariane destaca que não existe uma regra sobre quando devem ser aplicadas a advertência e a suspensão. Mas a advertência vem sempre no sentido de aviso, de chamar atenção por algum comportamento que o empregador não tenha gostado, por descumprimento de ordens ou do regulamento interno. Já a suspensão deve ser por escrito e a sua reincidência pode levar à demissão por justa causa.

“Se um trabalhador chega atrasado pode receber uma advertência. Se ele fraudar um atestado médico pode ser demitido por justa causa. Devem ser levadas em consideração várias circunstâncias, como a hipótese de reincidência, a gravidade e a repercussão no ambiente de trabalho”, diz Pragmácio Filho.

Quando a empresa pode fazer descontos no salário do empregado?

Nos dias em que for aplicada a suspensão, é permitido o desconto referente aos dias de afastamento do salário e das demais verbas trabalhistas.

A partir de quantas advertências ou suspensões a empresa pode mandar o funcionário embora?

Não existe regra específica que define quantas advertências são necessárias para o colaborador receber a suspensão ou quantas suspensões são necessárias para ser dispensado por justa causa. A sanção dependerá da gravidade da conduta, e o empregador deve agir com bom senso, ressaltam os advogados.

Para que sejam atendidos os critérios de proporcionalidade e razoabilidade, é necessário que o empregador advirta o empregado e, caso a conduta seja reiterada, aplique suspensão ou a justa causa, aponta Cíntia.

“Não existe na legislação nada que determine que somente após algumas advertências pode aplicar suspensão. É preciso se atentar à proporcionalidade entre a falta cometida pelo empregado e a penalidade aplicada pelo empregador, sob pena de a empresa ser condenada a uma rescisão indireta do contrato de trabalho por rigor excessivo”, observa Lariane.

A advertência é aplicada geralmente diante de uma falta menos grave, como uma forma de alerta. Já a suspensão geralmente é aplicada em casos de faltas médias ou ainda em casos de reiteradas advertências sem mudança de comportamento.

A empresa pode demitir um funcionário sem justa causa a qualquer momento, diferentemente da demissão por justa causa, que tem um motivo grave, enquadrado na legislação trabalhista e que acabe tornando impossível a relação de emprego.

Lariane lembra que as formas de punição não são necessariamente graduais – um funcionário pode ser demitido por justa causa sem nunca ter tido uma advertência ou suspensão.

As suspensões e advertências têm prazo de validade ou permanecem valendo durante todo o contrato de trabalho?

Não há prazo de validade nem de prescrição para suspensões e advertências. Essas penalidades permanecem no histórico do colaborador pelo tempo em que durar o contrato de trabalho com a empresa.

Quais os efeitos dessas penalidades no salário, férias e 13º?

A advertência verbal ou escrita não gera nenhum prejuízo financeiro ao colaborador, pois se trata de um alerta.

No caso da suspensão, o empregado ficará afastado pelo período determinado pelo empregador e não terá direito a receber por esses dias de afastamento.

Esses dias também são descontados do período de gozo de férias. Se o período de suspensão for a partir de 15 dias dentro do mesmo mês, o empregado deixará ainda de receber 1/12 avos referentes ao 13º salário.

Além disso, algumas empresas vinculam o pagamento de prêmios e de participação nos lucros e resultados ao desempenho profissional e comportamental do colaborador. Assim, se houver previsão contratual ou na convenção da categoria que o pagamento poderá ser afetado em caso de suspensão, o funcionário perderá o direito a esse pagamento.

Já no caso da demissão por justa causa, o empregado perde direito ao aviso prévio, férias proporcionais, 13º salário proporcional, saque e multa de 40% do FGTS e ao seguro-desemprego. Ele recebe apenas o saldo de salário dos dias trabalhados e as férias vencidas mais 1/3.

O empregado pode questionar essas penalidades na Justiça?

De acordo com Cíntia Fernandes, as penalidades aplicadas pelo empregador podem ser questionadas na Justiça na hipótese de não terem atendido os seguintes critérios:

- a falta deve ser grave e a culpa do empregado deve ser avaliada levando-se em consideração o tempo, o meio, a classe social, os usos, costumes e hábitos sociais, por exemplo;
- a pena deve ser proporcional à falta praticada;
- na aplicação da penalidade deve-se levar em consideração que para cada falta somente se admite uma única penalidade;
- uma vez aplicada a penalidade, ela não pode ser substituída por uma de natureza mais grave;
- após o conhecimento e a apuração da falta, o trabalhador deve ser imediatamente punido, pois a falta conhecida e não punida é falta tacitamente

perdoada. Admite-se que o empregado somente seja punido após término de sindicância interna para apurar falta grave;

- o empregador deve se vincular ao fato que levou à justa causa e não pode se aproveitar da falta ocorrida recentemente para punir infração anterior que não recebeu penalidade;
- a justa causa não pode ser aplicada se não ficar provado que o empregado agiu com dolo ou culpa.

Lariane ressalta que o empregado pode questionar judicialmente a proporcionalidade da pena ou a reversão da justa causa, pedindo inclusive indenização por dano moral. Por isso, é necessário guardar provas robustas para uma eventual ação judicial.

“Não pode haver apontamentos das punições na carteira de trabalho, e o empregado não pode ser punido mais de uma vez pela mesma falta, só no caso de reiterar a conduta. Também não são permitidas penas envolvendo pagamento de multas, transferências punitivas, rebaixamento de remuneração ou de função”, ressalta a advogada.

De acordo com Bruno Gallucci, é comum empresas articularem uma dispensa por justa causa apenas para não quitar as verbas rescisórias do trabalhador. “Sempre que houver alguma irregularidade na dispensa por justa causa, o trabalhador deve procurar a Justiça do Trabalho”, aconselha.

Pragmácio Filho ressalta que o empregado deve observar se a pena foi proporcional ao ato faltoso e se foi atual – caso contrário, a conduta pode ser perdoada tacitamente.

"Em outras palavras, se o empregado cometeu o ato faltoso, o patrão deve aplicar a pena imediatamente. Se demorar, é possível entender que a conduta não foi tão grave assim e, tacitamente, foi perdoada", explica.

<https://g1.globo.com/trabalho-e-carreira/noticia/2022/06/04/gancho-no-trabalho.ghtml>

Veículo: Online -> Portal -> Portal G1