

**O PODER DE FISCALIZAÇÃO E A DIGNIDADE DO EMPREGADO NO  
AMBIENTE DE TRABALHO: LIMITES DO PODER PUNITIVO DO  
EMPREGADOR**

THE POWER OF SUPERVISION AND THE DIGNITY OF THE EMPLOYEE IN THE  
WORK ENVIRONMENT: LIMITS OF THE PUNITIVE POWER OF THE EMPLOYER

Rodrigo Guilherme Tomaz<sup>1</sup>

Letícia Barbosa Rodrigues<sup>2</sup>

**RESUMO**

O presente trabalho tem como objetivo proceder a verificação dos direitos de personalidade, intimidade do empregado na esfera trabalhista, atrelando aos limites de fiscalização do empregador quanto a dignidade do empregado, versando ainda sobre a aplicação das penalidades cabíveis em caso de insubordinação e desobediência do empregado, trazendo uma análise à advertência e suspensão, medidas estas aplicadas antes de qualquer demissão. Nesta linha, para melhor compreensão e amparo na presente pesquisa, encontrou-se respaldo nos doutrinadores Gustavo Filipe Barbosa Garcia, Amauri Mascaro Nascimento, Maurício Godinho Delgado, dentre outros. Como referencial teórico, optou-se por uma pesquisa essencialmente bibliográfica, utilizando o método de pesquisa dedutivo. Obtivemos a conclusão que o poder diretivo é essencial nas modalidades trabalhistas, todavia, é necessário ater a necessidade de ponderar e moderar a fim de evitar excessos para não ferir a dignidade do empregado, e assim consolidar uma melhor relação laborativa e interpessoal entre as partes.

**Palavras chave:** Dignidade. Trabalho. Personalidade

**ABSTRACT**

This paper aims to verify the personality rights, employee intimacy in the labor sphere, linking to the limits of the employer's supervision regarding the dignity of the employee, as well as the application of applicable penalties in case of insubordination and employee

---

<sup>1</sup>Professor universitário e advogado. Mestrando em Direitos Coletivos e Cidadania pela Universidade de Ribeirão Preto - UNAERP, realizando pesquisa com bolsa concedida pela CAPES, Pós-Graduado Lato Sensu em Direito e Gestão Ambiental pela Universidade do Estado de Minas Gerais – UEMG (2012), Graduado em Direito pela Universidade do Estado de Minas Gerais – UEMG (2010), Graduado em Geografia pelo Centro Universitário do Triângulo – UNITRI (2008). Atualmente é profissional liberal, atuando como advogado em diversas áreas do Direito e professor universitário na Universidade do Estado de Minas Gerais, das disciplinas: Direito do Trabalho, Direito Processual do Trabalho e Direitos Difusos e Coletivos. Email: [rodrigoguilherme@gmail.com](mailto:rodrigoguilherme@gmail.com)

<sup>2</sup>Graduanda em Direito pela Fundação Carmelitana Mário Palmério (FUCAMP). Email: [leticiaarodrigues\\_2317@hotmail.com](mailto:leticiaarodrigues_2317@hotmail.com)

disobedience, bringing an analysis to the warning and suspension, measures these applied before any dismissal. In this line, a better understanding and support in the present research was found, Gustavo Filipe Barbosa Garcia, Amauri Mascaro Nascimento, Maurício Godinho Delgado, among others. As a theoretical reference, an essentially bibliographical research was chosen, using the method of deductive research. We have reached the conclusion that the directive power is essential in the labor modalities, however, it is necessary to maintain the need to ponder and moderate in order to avoid excesses in order not to harm the dignity of the employee, and thus to consolidate a better labor and interpersonal relationship between the parties

**Keywords:** Dignity. Job. Personality

## 1 INTRODUÇÃO

O presente artigo visa entender as formas de fiscalização decorrentes nas relações trabalhistas, e até onde o empregador poderá realizar seu poder diretivo sem ferir princípios do empregado.

Neste sentido, para melhor entendimento do tema proposto procuramos trazer uma análise dos limites de fiscalização, atrelando-os à proporcionalidade, razoabilidade e intimidade do empregado, trazendo um paralelo quanto ao poder punitivo na aplicação de demissão por justa causa, trazendo ainda as formas anteriores à demissão, sendo estas a advertência e suspensão.

Para obtenção dos resultados almejados no presente estudo, o método de abordagem será o método de pesquisa dedutivo, o qual abrangerá a análise de legislações, artigos científicos e doutrinas, simultaneamente, de forma a alcançar os objetivos propostos neste estudo.

Em relação ao método de investigação utilizado, corresponde às fontes elencadas acima, o presente estudo será delineado com referencial teórico bibliográfico, galgado através de um acervo doutrinário e legislativo, a fim compreendermos o tema e os entendimentos os quais são consolidados.

## 2 LIMITES DO PODER DE FISCALIZAÇÃO

Assim como ocorre nos nossos dias, sempre temos no cotidiano social, diversas restrições no nosso convívio, para que as relações pessoais se estabeleça de forma correta e coerente, dentro dos limites estabelecidos.

Neste sentido, as relações trabalhistas não seriam diferentes, uma vez que o empregado deve se submeter a alguns limites previstos em seu contrato de trabalho para que ocorra uma relação harmônica nas relações de emprego.

Tem-se que o poder de direção diz respeito à determinação de tarefas que os empregados vão exercer em seu ambiente laboral, enquanto o poder de controle refere-se à fiscalização da execução dessas tarefas impostas pelo empregador.

De acordo com Delgado (2013, p. 667) o poder fiscalizatório é definido como: “[...] o conjunto de prerrogativas dirigidas a propiciar o acompanhamento contínuo da prestação de trabalho e a própria vigilância efetivada ao longo do espaço empresarial interno”.

A necessidade de fiscalização no ambiente laboral se dá em virtude do empregado se submeter às normas aplicadas pelo empregador, até por questão de segurança e inviolabilidade do trabalho.

O empregador tem uma preocupação legítima para que não ocorra divulgação de informações confidenciais da empresa ou não transmita arquivos que não sejam relacionados e adequados ao trabalho.

Entretanto, tem se discutido da possibilidade da empresa proceder com a revista do funcionário, uma vez que se faz necessário o respeito do empregador para com seus subordinados, a fim de que o relacionamento laboral não seja abusivo.

O legislador fez inserir na CLT o artigo 373-A inciso VI, estabelecendo que é vedado “proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias”.

Neste sentido, denota-se que a previsão de intimidade do empregado está previsto como garantia fundamental, sendo devido ao empregador proceder com limites em fiscalizar o empregado, conciliando os deveres e atribuições exigidos pelo empregador com a dignidade do empregado, uma vez que os limites não podem ser excedidos pelo fato do funcionário ser subordinado.

Assim, importante trazer um paralelo a dignidade da pessoa humana, haja vista que é um princípio fundamental nas relações de trabalho.

Como se sabe, dignidade da pessoa humana encontra-se prevista no art. 1º, III, da Constituição, como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil. O mencionado artigo elenca, ainda, em seus incisos II e IV, a cidadania e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, respectivamente.

Assim, ter esse princípio amparando ao ser humano, retratará diversas condições que formam uma proteção e incentivo do desenvolvimento econômico e social do Estado, bem como do empregado.

Compete ressaltar que é através do trabalho que o cidadão se dignifica. Assim tem-seno direito do trabalho a necessidade de estudo do princípio da dignidade humana para assegurar a melhor forma de vida ao empregado.

E é neste sentido, que para melhor compreensão e trazendo a ideia da evidente necessidade da Dignidade da Pessoa Humana nos ambientes laborais, trago ainda a explanação de Hendel Martinez Dal Col:

As empresas, os meios de produção e todo o engenho voltado ao desenvolvimento de bens e serviços só se justificam se forem respeitados, **acima de tudo, os valores humanos do trabalho e, longe de visar apenas o lucro e o enriquecimento de um único indivíduo** - no caso o empregador – destinar-se ao bem estar e ao progresso coletivo. Vale dizer que todos quantos colaborem para a produção da riqueza, dela devem beneficiar-se. Isto é sinônimo de justiça social. Esta é a postura moral que deve nortear o pensamento humano, mesmo em tempos de capitalismo. (COL, s.n.t, p.03) (grifei).

Trazer o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana nas relações de trabalho é essencial e necessário, uma vez que o empregador tem certos limites a impor ao empregado, em sua fiscalização, bem como as formas de conduzir as relações laborais. Neste sentido, Carlos Henrique Bezerra Leite (2018, p.93) ressalta que “[...] o empregador passa a ter deveres que assegurem aos seus empregados condições de existência digna para uma sadia qualidade de vida no ambiente laboral.”

Neste contexto, trazer à tona o princípio da dignidade da pessoa humana e atrelá-lo aos limites do poder de fiscalização do empregador nos ambientes laborais resulta, respectivamente nas formas de evitar excessos na realização do poder diretivo ao empregado, possibilitando, assim, evitar possíveis medidas aplicadas contra o empregador que exceder o limite diretivo que lhe é compelido.

## 2.1 DIREITO A PERSONALIDADE/INTIMIDADE

Hoje a modernidade tomou conta da sociedade, a inovação tecnológica e as formas de comunicação tem sido cada vez mais crescentes. Entretanto, essa modalidade também tem interferido nas relações de trabalho e emprego quanto as questões de personalidade e intimidade do empregado nas relações de trabalho.

Maurício de Cássio Corrêa faz menção os direitos da personalidade como:

Constituem direitos inatos (originários), absolutos, extrapatrimoniais, intransmissíveis, imprescritíveis, impenhoráveis, vitalícios, necessários e oponíveis erga omnes, como tem assentado a melhor doutrina. São os direitos que transcendem ao ordenamento jurídico positivo, porque ínsitos na própria natureza do homem, como ente dotado de personalidade. Intimamente ligados ao homem, para sua proteção jurídica, independentes de relação imediata com o mundo exterior ou outra pessoa, são intangíveis, de lege data, pelo Estado, ou pelos particulares (CORRÊA, 2004, p. 214).

É neste sentido que entra a maneira em que o empregador pode exercer seu poder diretivo, uma vez que o empregado possui direitos a sua vida íntima, de tal modo não seja violada sua relação pessoal e trabalhista.

Nesse contexto, com a atual realidade, os direitos do empregado tem sido mais latentes, já que a possibilidade de meios de comunicação aumentaram, o uso das mais avançadas tecnologias tem se dissipado, fazendo com que o empregador exerça seu poder de fiscalização de forma mais incisiva, todavia, tudo deve se respeitar os limites estabelecidos, o “espaço” e a privacidade do empregado no interior da empresa.

Desta forma, acrescenta Amauri Mascaro Nascimento:

Os direitos de personalidade e as relações de trabalho destacam-se pelo seu significado, tendo em vista a dignidade do trabalhador. Há valores protegidos pela lei, como a personalidade e a atividade criativa, tão importantes como os outros direitos trabalhistas sem os quais o trabalhador, como pessoa, não estariam sendo prestadas garantias respeitadas quanto todo ser humano, muitas confundindo-se com direitos humanos fundamentais, outras com direitos de personalidade, todas tendo características peculiares em função do pressuposto que a justifica: a relação de emprego. (NASCIMENTO, 2004, p.458).

O direito a personalidade e intimidade são necessários nas relações de trabalho, traz-se nela um amparo e respeito do empregador para com o empregado, pois, levando em conta o fato de que o funcionário está hierarquicamente inferior a seu superior, os limites a serem estabelecidos pelo patrão não deve ferir os princípios fundamentais e dignos no ambiente laboral.

Assim, por meio dos direitos da personalidade e intimidade se protegem a dignidade da pessoa. Os objetos dos direitos de personalidade são bens e valores considerados essenciais para o ser humano, em especial nas relações de trabalho.

## 2.2 PROPORCIONALIDADE/ RAZOABILIDADE

O princípio da proporcionalidade, tem como uma de suas finalidades equilibrar os direitos individuais com os advindos da sociedade, sendo amplamente utilizado como importante meio de amparar à proteção dos direitos do cidadão em face de eventual arbítrio emanado do Poder do Estado, abrindo desta forma, o uma variável de opções ligadas aos vínculos empregatícios.

O princípio da razoabilidade compete ao agir dos homens, sempre que em conformidade de razão nas questões pertinentes as condições e de meios para a consecução de resultados pretendidos.

Destarte, o princípio estampa de fato a congruência lógica entre o que dispor para não prejudicar uma das partes na relação jurídica, não sendo prejudicial, assim, o pacto laborativo no vínculo trabalhista.

O princípio da razoabilidade, também denominado por muitos doutrinadores como princípio da proporcionalidade, apresenta-se como elemento para nortear a solução dos casos, limitando ou abrangendo direitos, tendo em vista a regra do equilíbrio e isonomia conveniente ou razoabilidade.

Quando se trata de Direito do Trabalho, os princípios assumem relevância ainda maior, por regular relações jurídicas em torno da prestação do trabalho humano mediante remuneração e sob subordinação, destacada a posição de disparidade entre as partes predominante nesse tipo de relação.

Baseado neste princípio, o TST (Tribunal Superior do Trabalho), em entendimentos atuais relativizou a aplicabilidade da referida súmula quando percebeu que no caso concreto, tal aplicação poderia ocasionar o enriquecimento ilícito do empregado, caso tenha declinada uma jornada desarrazoada:

**RECURSO DE REVISTA 1. HORAS EXTRAORDINÁRIAS. CONTROLES DE FREQUÊNCIA. AUSÊNCIA. SÚMULA Nº 338, I. PRINCÍPIO DA RAZOABILIDADE.** O egrégio Tribunal Regional manteve a sentença que condenou a reclamada ao pagamento de horas extraordinárias tão somente no período de 20/10/2010 a 03/12/2010. **Constou da sentença que a reclamada - que conta com mais de dez empregados - não teria juntado, de forma injustificada, os controles de frequência de tal período, como também não apresentou prova a fim de elidir a presunção de veracidade da jornada consignada na inicial. Contudo, por considerar desarrazoada a jornada informada na exordial, o Juízo de origem fixou-a, durante o período contratual em que não foram juntados os controles de frequência, em horário inferior ao inicialmente informado, com fundamento no princípio da razoabilidade e deferiu o pagamento de horas extraordinárias e reflexos nesse interregno. Violação dos artigos 818 da CLT e 333 do CPC, contrariedade à Súmula nº 338 e divergência jurisprudencial não demonstradas. Recurso de revista não conhecido[...].** (6066120115060192 606-61.2011.5.06.0192, Relator: Guilherme Augusto Caputo

Bastos, Data de Julgamento: 26/06/2013, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 01/07/2013) (grifei).

Podemos destacar que o princípio da razoabilidade/proporcionalidade, gera uma adequação dos meios aos fins sendo desta forma, utilizado no Direito Constitucional Brasileiro para resolver a colisão de princípios jurídicos, sendo este entendido como valores, bens e interesses.

No caso do Direito do Trabalho, esse princípio é aplicável tanto ao empregador como ao trabalhador (empregado), o que vem demonstrar mais uma vez que o Direito do Trabalho é proteção ao trabalhador ou ao capital e não de uma determinada classe, ungido pelo princípio de boa-fé que via de regra rege todas as formas de contrato.

Postulado desta forma no Direito do Trabalho tal princípio, representa a hipótese segundo a qual os sujeitos da relação de emprego ou relação de trabalho, o empregador e o empregado, atuem de forma leal dentro do contexto das obrigações contratuais que cabe e são desta forma estabelecidas à cada um.

Fazendo com que as partes existente no contrato de trabalho possam cumprir o respectivo pacto de boa-fé de forma a assegurar seus deveres e obrigações.

A proporcionalidade e a razoabilidade são questões importantíssimas nas relações de trabalho, elas estão previstas implicitamente na Constituição Federal, no que tange a dignidade da pessoa humana do empregado, visto que o empregador não poderá optar por meios rígidos e de forma incompatível nas aplicações de penas e medidas em desfavor do empregado.

Estes princípios nos ensinam as medidas a serem adotadas, nas formas e proporções para aplicação de penalidades aplicadas em caso de desobediência á ordens e normas dadas pelo empregador. Neste sentido, se posiciona Carlos Henrique Bezerra Leite:

[...] Exemplificando, o simples atraso do empregado na marcação do ponto não pode ensejar, de plano, a sua dispensa por justa causa; justificaria apenas uma pena de advertência. Todavia, a reiteração de atrasos, caso o empregador tenha aplicado antes a pena de advertência ou de suspensão, poderá caracterizar a justa causa praticada pelo empregado. (LEITE, 2018, p.284)

Atrela-los nas relações de trabalho torna-se eficaz e necessária, visto que o respeito aos limites estabelecidos entre empregado e empregador são de grande valia para a convivência harmoniosa e pacífica no ambiente laboral.

Nesse contexto, Marcus Orione Gonçalves Correia aduz com clareza a forma em que esses princípios são norteadores para o convívio no ambiente laboral, para que a relação entre empregado e empregador flua da melhor forma, neste sentido:

A razoabilidade e a proporcionalidade, portanto, são postulados informativos da atuação constante de todos que de alguma forma têm contato com a equação do Direito. Em termos mais simplistas, seria possível afirmar-se que até mesmo o destinatário da norma deve-se postar diante dela de forma a obter uma solução razoável e proporcional para a sua situação no caso concreto. Inobstante, em geral, estes postulados têm sido estudados sob a ótica daqueles que produzem ou interpretam a norma jurídica na operação jurídica, subtraídos aqui os destinatários. Portanto, exige que se utilizem da razoabilidade e da proporcionalidade na sua atuação, em geral, os legisladores, os juízes e os administradores (já que atualmente a legalidade estrita não se tem apresentado como suficiente para a adequada atuação destes últimos). (CORREIA, 2006, p.02).

A aplicação desses princípios no ambiente de trabalho traz a plena necessidade de trazer nas relações de emprego. É justo e correto que o empregador aplique as medidas cabíveis quando houver a insubordinação do empregado nas normas e regimentos internos.

Para Carvalho Filho (2006, p.31) no que tange a proporcionalidade “[...] a conduta deve ter-se por necessária, não havendo outro meio menos gravoso ou oneroso para alcançar o fim público, ou seja, o meio escolhido é o que causa o menor prejuízo possível para os indivíduos [...]”.

Todavia, a necessidade de ser proporcional e razoável na aplicação de medidas se faz necessário, uma vez que nem todas as normas descumpridas anseiam de aplicações severas e incompatíveis ao empregado.

Dessa forma, os locais de trabalho devem manter esses princípios como norteadores e necessários para a relação de emprego, qualquer tratamento desumano ou anormal fere a proteção da dignidade do empregado e deixa de priorizar o convívio harmônico entre empregados e empregadores, restando prejudicadas as relações trabalhistas.

### **3 LIMITES NA APLICAÇÃO DA DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA**

O art. 482 da CLT prevê a modalidade de demissão por justa causa em virtude do descumprimento contratual quando considerada falta grave pelo empregado, influenciando, assim em suas verbas rescisórias trabalhistas.

Segundo Carlos Henrique Bezerra Leite, (2018, p.609), “a justa causa é altamente prejudicial ao empregado, não só no aspecto moral mas, sobretudo, no aspecto

patrimonial. Uma vez caracterizada a justa causa, o empregado terá direito apenas a saldo de salários e férias vencidas [...]”.

Desta forma, quando o empregado comete falta disciplinar grave, ou seja reincidente em condutas já reprovadas e advertidas pelo empregador, poderá ser imputada a justa causa ao mesmo, uma vez que não estará obedecendo um dos requisitos fundamentais na relação de trabalho, a subordinação.

Em que pese a demissão justificada ocorrer nas relações de emprego, importante se faz ressaltar que deve-se ter um nexo de causalidade para aplicação desta medida mais gravosa, sendo esta apontada pelo empregador, e sofrida pelo empregado que cometeu alguma atitude desidiosa.

É neste sentido que Gustavo Filipe Barbosa Garcia, (2018, p.694) aduz que, “[...] pode-se conceituar a justa causa como a prática de ato que configure sérias violação dos deveres do empregado, rompendo a confiança inerente à relação de emprego, tornando indesejável ou inviável a manutenção do referido vínculo”.

De acordo com Amauri Mascaro Nascimento, a justa causa está relacionada a requisitos objetivos, que são admissíveis para a concessão da medida mais gravosa de dispensa no ambiente laboral:

A gravidade do comportamento do empregado, porque não há justa causa se a ação ou omissão não representem nada; o imediatismo da rescisão, sem o que pode desaparecer a justa causa, comprometida pelo perdão tácito, com a falta de atualidade da dispensa em relação ao conhecimento do fato pelo empregador; a causalidade, que é o nexo de causa e efeito entre a justa causa e a dispensa, observada com maior rigor nos sistemas jurídicos em que o empregador é obrigado a fornecer por escrito o motivo da dispensa sem possibilidade de alegar em juízo[...] (NASCIMENTO, 2007, p.226)

Importante ressaltar, ainda que na configuração de justa causa não se pode aplicar o “non bis in idem”, a falta disciplinar do empregado não pode ser objeto de dupla punição pelo empregador. Aduz ainda Gustavo Filipe Barbosa Garcia, (2018, p.702) que “ainda que a falta autorizasse a dispensa por justa causa, se o empregador preferiu punir o empregado com uma mera advertência ou suspensão, não será válida a dispensa por justa causa pelo mesmo fato já punido [...]”.

A melhor forma de analisar a situação é no caso concreto, apresentando parâmetros proporcionais e razoáveis antes do empregador aplicar alguma penalidade extrema.

Todavia, antes da aplicação da justa causa, a fim manter a proporcionalidade e permitir uma melhora do funcionário, tem-se, assim, as modalidades de advertência e suspensão, para aplicação ao funcionário insubordinado.

### 3.1 ADVERTÊNCIA

O empregado que faz algo de errado em seu trabalho não é necessariamente punido com a demissão por justa causa, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) reservou em seu texto algumas ferramentas destinadas ao empregador para que ele consiga manter a ordem de funcionamento da empresa.

As advertências são o modo mais leve de punir um empregado que desrespeita as regras da empresa. É por meio dessa ferramenta que o empregador avisa ao seu funcionário que ele fez algo de errado e que, em caso de reincidência, o seu contrato poderá ser rescindido por justa causa.

A legislação prevê uma ordem que deve ser obedecida pelo empregador ao punir o seu funcionário, é claro que tudo dependerá da gravidade da falta cometida pelo trabalhador, mas a regra é que devem ser dadas três advertências antes da suspensão do empregado.

Existe a advertência por escrito, a qual deve ser feita em duas vias e uma é entregue ao empregado, nesta deve conter a descrição do ato faltoso, moldado de acordo com a legislação e o regimento interno da empresa, se o caso o funcionário já foi advertido verbalmente deverá constar no texto da punição escrita tal procedimento, devendo ser assinada pelo empregado e pelo empregador para tornar-se válida.

Neste sentido, ressalta Alexandre Garcia:

O empregador pode estipular graduações de penalidade. Se inicia com uma advertência verbal. Depois, na próxima reincidência, uma advertência escrita. Depois, uma suspensão e pode gerar até uma justa causa por insubordinação e indisciplina. (GARCIA, 2015, s/p).

Conta-se também com a suspensão como forma de advertência, pois, se já foi feita verbalmente e por escrito e o funcionário continua cometendo o mesmo erro, o empregador poderá suspender o seu funcionário até no máximo 30 (trinta) dias. Mas de toda forma é considerada uma punição mais excessiva nos termos do artigo 474 da Consolidação das Leis Trabalhistas.

Contudo, se nenhuma das advertências gerarem efeitos positivos no desempenho do funcionário em seu período laboral, o empregado pode ser demitido por justa causa, a Consolidação das leis Trabalhistas tem um rol de motivos que geram tal dispensa elencados em seu artigo 482. Caso o funcionário demitido por justa causa entenda que seu direito foi violado, ele pode fazer uma reclamação trabalhista, se for provado que não houve o preenchimento dos requisitos pertinentes à norma, a demissão será revertida, e o empregado receberá todos os direitos de uma demissão sem justa causa.

As advertências trabalhistas não podem ser aplicadas de qualquer forma, devendo o empregador obedecer certos princípios para evitar a nulidade de determinada punição, sendo eles, a punição deve ser atual, exceto quando a falta cometida requerer apuração dos fatos, unicidade da pena, ou seja, o direito do empregador aplicar uma única vez a penalidade por determinado ato faltoso e a pena nos casos da advertência deve ser proporcional ao erro cometido pelo empregado, quando menor o erro mais branda será sua punição.

Importante ressaltar que essa modalidade não implica na perda do direito à remuneração, uma vez que o intuito é de chamar a atenção para a ocorrência de certo fato que desabone os vínculos trabalhistas e a atividade laboral, a fim de que se cumpra uma exigência de que o empregado cumpra as cláusulas previstas no contrato de trabalho.

Baseada nesta modalidade, a jurisprudência tem se posicionado em manter a advertência ao empregado que agiu de forma desidiosa, mantendo-se a respectiva proporcionalidade na aplicação, para que o funcionário melhore em sua forma de trabalho e consolide um melhor vínculo empregatício.

ADVERTÊNCIA AO EMPREGADO. PODER DISCIPLINAR DO EMPREGADOR. PROPORCIONALIDADE. Constatando-se que a penalidade aplicada pelo empregador (advertência) é proporcional e encontra-se ancorada em fatos efetivamente ocorridos, além de que seu conteúdo não extrapola sua finalidade, não se configuram excesso do poder disciplinar do empregador. (TRT-15 - RO: 9957020125150124 SP 028145/2013-PATR, Relator: LUIZ ROBERTO NUNES, Data de Publicação: 19/04/2013).

A Lei diz que o poder disciplinar do empregador deve ser proporcional, com isso, se a falta foi leve deverá ser punida com uma advertência, se foi grave, poderá ser punida tanto com advertência por escrito quanto com uma suspensão e em casos mais extremos com uma demissão por justa causa.

O que o empregador não pode fazer e hipótese alguma é exceder o seu direito de disciplinar os seus funcionários. A Consolidação das Leis Trabalhistas também proíbe qualquer punição que gere vexame e que exponha os empregados ao ridículo ou gere vergonha perante o restante dos funcionários, ou seja, não deve advertir na frente de outros colegas, colocar apelidos vergonhosos ou criar um mural da vergonha.

Exagerando na forma de punição e aplicando qualquer uma dessas atitudes vexatórias, deve de certa forma ser punido com uma reclamação trabalhista em face da empresa, requerendo danos morais pela humilhação, o empregado também possui seus direitos caso isso aconteça, gera a chamada tem rescisão indireta conhecida como justa causa do empregador, pelo ato danoso causado pelo mesmo em desfavor de seu funcionário.

### 3.2 SUSPENSÃO

Primeiramente, trazer uma breve distinção entre a suspensão e a interrupção do contrato de trabalho é importante para a aplicação da lei ao caso concreto.

A Consolidação das Leis do Trabalho destina o Capítulo IV do Título V, dos artigos. 417 a 476-A aos temas de suspensão e interrupção do contrato de trabalho.

A suspensão consiste em uma aplicação disciplinar no empregado devido a alguma infração por ele cometida, a referida suspensão limita-se a 30 dias, conforme previsto no art. 474 da CLT, sendo que, neste período o salário não é devido ao empregado em virtude da punição a ele atribuída.

Neste contexto, é imperioso destacar que a suspensão da jornada de trabalho difere-se da interrupção, sendo que em ambos os casos, a execução do trabalho fica paralisada, de forma temporária, não ocorrendo o término da atividade laboral.

A interrupção do contrato de trabalho se dá pela ausência da prestação de serviço, mas sendo devido o salário, bem como a computação de seu tempo de serviço. Neste sentido, Leandro Wehdon Ganen (2018, s.p), aduz que “ocorre a interrupção do contrato de trabalho naquelas hipóteses em que o empregado, embora sem prestar serviços, deva ser remunerado normalmente, contando-se, também, o seu tempo de serviço, como se este houvesse sido efetivamente prestado [...]”.

Vale ressaltar que o trabalho em si não é a única obrigação do empregado, uma vez que, além da prestação de serviços, o empregado deve respeitar seu superior hierárquico, atentando-se para as regras e normas os quais ele deverá cumprir. Neste

sentido, ressalta Elaine Perpetua Donadi (2016, p.03), “o trabalho não é a única obrigação do empregado. O empregado deverá respeitar o empregador ou superior hierárquico, tendo o dever de zelar pela imagem da empresa e o dever de fidúcia”.

Assim, em que pese a suspensão disciplinar ser relevada pelo empregador espontaneamente ou por força de decisão judicial, o poder diretivo do empregador não é ilimitado nem discricionário, podendo caber à Justiça do Trabalho, na hipótese de inconformismo do empregado, manter a medida disciplinar aplicada ou cancelá-la.

### CONCLUSÃO

Pela observação dos aspectos analisados, foi possível entender que as diversas modalidades de relações de emprego trazem ao empregado a necessidade de submissão, objetivando-se pela permanência no ambiente laboral, uma vez que sua subsistência são frutos da onerosidade vinculada a atividade empregatícia.

Neste sentido, foi possível trazer à tona o papel do empregador em fiscalizar seu subordinado, levando em conta os limites fiscalizatórios competidos a ele, uma vez que não se torna plausível o empregador exercer seu poder diretivo de forma excessiva, desrespeitando os princípios da proporcionalidade, razoabilidade, bem como o princípio essencial e previsto constitucionalmente que é a dignidade da pessoa humana contra o empregado.

Não há que se falar ainda em violação da intimidade e personalidade do empregado, visto que o funcionário possui atividades fora do ambiente laboral, sendo necessário ressaltar que não compete ao empregador agir de forma excessiva na violação da privacidade de seu funcionário nos aspectos fora do vínculo trabalhista.

Assim, importante ainda figurar sobre o poder punitivo do empregador quanto as demissões justificadas, além de advertências e suspensões aplicadas ao funcionário que descumpre ordens no período laborativo.

Em que pese o empregador necessitar da mão de obra do empregado para que o trabalho movimente, é necessário frisar que no atual cenário brasileiro, quanto menor a desídia e insubordinação do funcionário nas relações de trabalho, melhor será a forma de manutenção de seu emprego, uma vez que é do trabalho que se garante a subsistência e manutenção da vida digna ao empregado.

Com todo o explanado, chegamos à conclusão que é necessário ater a necessidade de ponderar e moderar o âmbito fiscalizatório, punitivo por parte do empregador e evitar atos

desidiosos por parte do empregado, para que não haja excessos por ambas as partes, e assim consolide uma melhor relação laborativa entre empregador e empregado.

## REFERÊNCIAS

CARVALHO FILHO, José dos Santos. **Manual de Direito Administrativo**. 16. ed. Rio de Janeiro: Lúmen Júris, 2006.

COL, Helder Martinez Dal. **O princípio da dignidade da pessoa humana, o direito ao trabalho e a prevenção da infelizmente**. Disponível em <<http://egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/7492-7491-1-PB.pdf>>. Acesso em: 02abr.2018.

CORRÊA, Maurício de Cassio. **Direitos da personalidade**. Disponível em: <<https://www.coladaweb.com/direito/direitos-da-personalidade>>. Acesso em: 15 maio 2018.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTR, 2013.

DONADI, Elaine Perpetua. **Suspensão e interrupção do contrato de trabalho**. Disponível em: <<http://www.unilago.edu.br/publicacao/edicaoatual/sumario/2016/4.pdf>> Acesso em: 05jun.2018.

GANEM, Leandro Whedorn. **Interrupção e suspensão no Contrato de Trabalho**. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,interruptao-e-suspensao-no-contrato-de-trabalho,590721.html>>. Acesso em: 05jun.2018.

GARCIA, Alexandre. **Uso do celular no ambiente de trabalho pode gerar demissão por justa causa**. Disponível em <<https://noticias.r7.com/economia/uso-do-celular-no-ambiente-de-trabalho-pode-gerar-demissao-por-justa-causa-01062015>>. Acesso em: 01 maio 2018.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho** – 12. ed.rev., atual e ampl – Rio de Janeiro: Forense, 2018.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho** – 9. ed.- São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 19. ed. Rev. E atual. São Paulo. Saraiva. 2004.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 33.ed. São Paulo: LTr, 2007.

Submissão: 21.09.2018

Aprovação: 20.10.2108