

## **ADVERTÊNCIA AO EMPREGADO – COMO PROCEDER**

**Artigo escrito pelos consultores trabalhistas da Fecomércio-RS Eduardo Caringi Raupp e Kerlen Caroline Costa**

A relação de emprego é um contrato típico, onde são previstos direitos e deveres mútuos. A não observância dos deveres, com efeito, pode ensejar a aplicação de medidas disciplinares pela parte lesada, que busca corrigir o ato faltoso.

Inicialmente, verificando a má conduta de seu empregado, o empregador deve adverti-lo. A advertência é o ato pelo qual o empregador informa ao empregado seu comportamento ilícito, a fim de evitar a reincidência e a futura aplicação de sanções mais graves, como a suspensão ou ainda a demissão por justa causa. A advertência pode ser verbal, porém, a forma escrita gera maior segurança ao empregador, pois este é um documento indispensável à comprovação da justa causa em futura lide judicial.

A medida deve ser sempre aplicada no ato da falta, já que o decurso de tempo entre a conduta e a punição pode caracterizar perdão tácito. Em caso de faltas injustificadas, por exemplo, o empregado deve receber a advertência logo no seu retorno ao trabalho. Nesta ocasião, o empregado deve ser informado que a reincidência poderá ocasionar a sua suspensão disciplinar ou até mesmo a rescisão contratual por justa causa na modalidade “desídia”.

Outro caso comum que pode ensejar advertências é a recusa por parte do trabalhador ao uso dos equipamentos de proteção individual (EPI's) necessários à sua segurança. É importante destacar que cabe à empresa fornecer, exigir e fiscalizar o uso de tais meios de proteção.

Por fim, como deve ocorrer em todas as relações humanas, as medidas disciplinares devem sempre ser aplicadas conforme os preceitos éticos tradicionais, contribuindo, assim, para a manutenção de um ambiente transparente, respeitoso e de cooperação entre empregado e empregador.