

O PODER DISCIPLINAR DO EMPREGADOR *

Elvécio Moura dos Santos **

SUMÁRIO. 1 – Origens históricas e evolução do poder disciplinar no trato laborativo. 2. Poder disciplinar: enfoque conceitual. 3. Natureza jurídica do poder disciplinar. 4. Fundamentos do poder disciplinar. 5. Fontes do poder disciplinar. 6. Classificação das sanções disciplinares. 7. Da aplicação das sanções. 8. Controle judicial das penalidades disciplinares. 9. Conclusão. 10. Referências bibliográficas.

1. ORIGENS HISTÓRICAS E EVOLUÇÃO DO PODER DISCIPLINAR NO TRATO LABORATIVO

Segundo a Sociologia, o homem é um ser eminentemente gregário, de modo que seria impossível a sua sobrevivência se o privassem do convívio grupal com os seus semelhantes.

Com a sedimentação dos grupos sociais e a estratificação da sociedade, o homem lançou mão da exploração do próprio homem, instituindo a escravidão como forma de suprir a mão-de-obra para a produção de todos os bens de que necessitava.

Os escravos, verdadeiros instrumentos com voz, ao lado do boi (instrumento semivoz) e do arado (instrumento sem voz), como coisas que eram, não possuíam qualquer direito, de modo que o amo detinha sobre eles poderes ilimitados. Como tais, eram objeto de uso da melhor

* Monografia apresentada como exigência parcial do Curso de Especialização em Direito e Processo do Trabalho, sob a coordenação dos professores Ana Márcia Braga Lima e Enio Galarça Lima.

** Procurador do Trabalho da 18.^a Região, professor no curso de Direito da Faculdade Anhanguera, Membro do Instituto Goiano de Direito do Trabalho - IGT e pós-graduando em Direito e Processo do Trabalho na UFG.

forma que aprovesse o dono, que podia não só castigar-lhes fisicamente, como até mesmo tirar-lhes a vida, segundo as conveniências do amo.

A escravidão foi um fenômeno social que manchou toda a história da civilização dos diversos povos, com maior ou menor traço de desumanidade em relação aos escravos.

À escravidão seguiu-se o regime da servidão, em que os servos não gozavam de situação muito mais privilegiada que a dos escravos, pois a despeito de possuírem personalidade jurídica para alguns atos, viviam em absoluta subserviência ao senhor feudal.

Na verdade, de instrumentos com voz como eram tidos os escravos, os servos passaram à condição de benfeitoria da terra, de modo que se esta fosse vendida, no seu preço estava incluído o patrimônio representado pela mão-de-obra servil que nela trabalhava. Em troca, recebiam a falsa proteção do senhor feudal, tinham o direito de cultivar a terra mediante o pagamento de uma espécie de aluguel, mas não lhes era permitido abandonar o feudo.

Uma outra forma de organização do trabalho que surgiu, além da escravidão e da servidão, foi a das corporações de ofício, fruto do êxodo rural para as cidades, onde as levas de camponeses viram-se forçadas a unirem-se de acordo com as suas especializações, a fim de alcançar a sobrevivência.

Entretanto, o corporativismo não deixou de ser perverso ao trabalhador, pois ao artesão não era permitido exercer livremente a sua arte ou ofício, de modo que era obrigado a ingressar numa dessas corporações, organizadas segundo uma rígida hierarquia formada por mestres oficiais e aprendizes. No topo encontravam-se os mestres e na base os aprendizes, os quais dada a dificuldade de ascenderem aos escalões superiores, tornavam-se meros proletários sujeitos aos caprichos autoritários dos mestres e oficiais.

Em nenhum dos sistemas até aqui mencionados havia surgido o Direito do Trabalho, que só veio a lume em decorrência de uma série de acontecimentos marcantes para a civilização, verificados a partir da segunda metade do Século XVIII, culminando no que se convencionou chamar de Revolução Industrial.

A Revolução Industrial acarretou o fim das corporações de ofício, não havendo mais lugar para os artesãos, que cederam lugar aos operários, os quais, em meio a uma legião de trabalhadores que se

aglomeravam em torno das fábricas, não passavam de meros apêndices das próprias máquinas.

O Estado, por seu turno, em nome do individualismo contratual e das idéias dos economistas liberais, assistia a tudo indiferente, de modo que os patrões impunham jornadas escorchantes, trabalhos pesados e sobre-humanos, em ambientes perigosos e insalubres, sem que os trabalhadores tivessem outra alternativa senão a de aceitarem todo tipo de exploração em troca de salários vis, na ilusão de estarem trabalhando livremente.

Diante deste retrospecto histórico, chega-se à óbvia constatação de que em todas as situações em que o trabalho humano foi prestado por conta de outrem, o trabalhador esteve sob a dependência do tomador do serviço, com maior ou menor grau de sujeição às determinações deste.

Eis, no nosso entendimento, as razões históricas do poder disciplinar do empregador sobre o empregado.

2. PODER DISCIPLINAR: ENFOQUE CONCEITUAL

No campo das relações empregatícias, o poder disciplinar pode ser explicado a partir das funções que compõem a estrutura organizacional de uma empresa, concebidas pelos teóricos da administração científica.

Segundo Henri Fayol, a função administrativa subdivide-se nos atos de *prever* (planejar) *organizar*, *comandar* (dirigir), *coordenar* (executar) e *controlar*.

Ora, se o administrador planeja, dirige e faz executar os atos de seu empreendimento, é natural que, ao controlar os atos praticados pelos seus comandados, lance mão do seu poder disciplinar, a fim de corrigir eventuais desvios de comportamento de seus subordinados.

O legislador pátrio (art. 2º da CLT), a seu turno, ainda que de uma forma dissimulada, legitima o poder disciplinar do empregador sobre os seus empregados, ao estatuir que cabe a ele dirigir a prestação pessoal de serviço.

Na verdade, a subordinação jurídica constitui o traço marcante da relação de emprego de que se encarrega o Direito do Trabalho.

Maurício Godinho Delgado, em sua obra intitulada *O poder empregatício* (p.178), ao focar a questão, assim se posicionou:

Disciplinar, por fim, seria o poder conferido ao empregador de impor sanções aos empregados em face do descumprimento por esses de suas obrigações contratuais. Embora seja considerada uma dimensão, extensão ou corolário do poder diretivo, a identificação do poder disciplinar em uma seara conceitual própria é universalmente aceita, em decorrência da existência de figuras jurídicas próprias desse poder como, ilustrativamente, as idéias de sanção e procedimento.

Ao se destacar que o poder disciplinar nos dias atuais nem de longe faz lembrar a obediência cega a que os servos estavam sujeitos aos caprichos do senhorio, pois de há muito forças democráticas estão a atenuar o referido poder punitivo.

Assim, podemos afirmar que o poder disciplinar é a prerrogativa que tem o empregador de impor sanções por descumprimento de normas administrativas, sendo certo que não se reconhece legitimidade às punições eivadas de perseguição pessoal e que a definição da sanção deve ser norteadas por critérios democráticos, em que os empregados tenham a oportunidade de sobre elas opinar.

3. NATUREZA JURÍDICA DO PODER DISCIPLINAR

De acordo com Maurício Godinho Delgado (op.cit.,p.180):

a teoria juslaboralista tem fixado a natureza jurídica do poder intra-empresarial segundo distintas concepções. Dentre elas se destacam quatro vertentes específicas: poder como direito potestativo; como direito subjetivo; como fenômeno de caráter senhorial, hierárquico; poder como direito-função.

3.1 – Poder como direito potestativo

Os adeptos dessa corrente defendem a tese no sentido de que o empregador, no exercício do seu poder disciplinar, tem a prerrogativa de cominar sanções a seus empregados a seu exclusivo critério e segundo a sua vontade.

É a expressão máxima do individualismo inerente ao capitalismo selvagem, que carrega o traço do liberalismo clássico, marcado pela não-intervenção do Estado nas relações de trabalho.

Nos dias de hoje, já não se tolera tão ilimitado poder.

3.2 – Poder como direito subjetivo

É a faculdade que tem o empregador de exercer o direito punitivo que lhe assegura o ordenamento jurídico.

Trata-se de uma prerrogativa que é exercida de forma discricionária pelo empregador, de modo que, mesmo atenuadamente, carrega o traço de sua individualidade.

3.3 – Poder como fenômeno de caráter senhorial

Decorre de sentimentos marcadamente corporativistas, de ranço feudal, que tem como fundamento o direito de propriedade.

Segundo os adeptos dessa corrente, o empregador manda porque é dono do empreendimento e o empregado deve obedecer porque está trabalhando dentro dos seus domínios.

3.4 – Poder como direito-função

Ainda segundo Maurício Godinho Delgado (p.186),

direito-função constitui-se no poder atribuído ao titular para agir em tutela de interesse alheio e não de interesse próprio. Tal potestade não se esgotaria na prerrogativa favorável ao titular, importando também a existência correlata de um dever para quem possui o direito-função. O direito função caracterizaria, ilustrativamente, as relações do pai perante a família, do administrador perante a fundação, do sindicato perante a categoria, do empresário perante a empresa. O empregador exerceria, desse modo, seu direito-função não em seu exclusivo interesse, mas tendo em vista o interesse da comunidade dos trabalhadores contratados.

Sob esse prisma, o poder disciplinar não fica restrito aos caprichos pessoais do empregador, que o aplicará segundo os superiores interesses de todos.

4. FUNDAMENTOS DO PODER DISCIPLINAR

Malgrado a existência de alguma controvérsia doutrinária acerca de qual seria a designação correta: *poder disciplinar* ou *direito disciplinar* e, ainda se em face do monopólio estatal de cominar penas, o fato é que, segundo Arion Sayão Romita, trata-se de "poder jurídico exercido no âmbito de uma relação de direito privado, incrustado no painel amplo da autonomia privada" (In *O poder disciplinar do empregador*, p.192).

Várias correntes doutrinárias nos oferecem fundamentos próprios para justificar o poder disciplinar do empregador, a saber: a contratualista, a institucionalista, a da propriedade, a da delegação do poder público.

4.1 – Teoria contratualista

Para os adeptos da teoria contratualista, o poder disciplinar decorre do contrato individual de trabalho, de modo que o empregado será passível de sofrer punições desde que haja se sujeitado às sanções contratualmente previstas.

De acordo com Arion Sayão Romita (p.195), "a concepção contratualista pura não se compadece com o Direito do Trabalho brasileiro em vigor. Nem merece aceitação, por ser contrária à natureza das coisas a suposição de que, mediante livre manifestação de vontade, estipule o empregado medidas punitivas contra si próprio".

A seu turno, Luiz José de Mesquita (op.cit., p.91) observa que "é certo que o poder disciplinar costuma ser exercido unilateralmente, pelo empregador, o que se opõe à natureza bilateral da mesma relação, sendo, portanto, a própria essência bilateral do contrato de trabalho que se opõe àquilo que por ele se quer justificar" (In *Direito disciplinar do trabalho*, p. 91).

Como se vê, a teoria em comento encontra uma certa dificuldade em apoiar-se apenas no contrato individual de trabalho, daí porque parte

dos seus adeptos justifica a sua posição com outro fundamento, qual seja, o de que o poder disciplinar do empregador apoiar-se-ia, na verdade, na subordinação jurídica que caracteriza a relação de emprego.

4.2 – Teoria institucionalista

Inspirada em dogmas próprios de regimes fechados, esta teoria vê a empresa como uma instituição marcadamente hierarquizada, dotada de força coercitiva própria, capaz de constranger os empregados que nela ingressam para cumprir as determinações impostas a todos, com vistas à consecução de um objetivo social, coletivo.

Segundo Luiz José de Mesquita. (p.95),

para a corrente institucional, esse poder deriva da própria natureza da empresa, que é um grupamento social organizado, uma instituição ou corpo social. Sendo toda sociedade formada para realizar uma finalidade, desde que a mesma seja lícita, a comunidade tem o direito de constranger seus membros individuais a conformar suas atividades com esse fim, que por isso mesmo é social, não individual.

Por essa abordagem, verifica-se que essa teoria, por mais prestigiosa que tenha sido numa época em que a empresa estava vinculada aos objetivos corporativistas de certos regimes, não se coaduna com o nosso atual estado de direito, em que as imposições totalitárias cederam lugar à democracia participativa.

4.3 – Teoria da propriedade

Essa corrente tem como fundamento o direito de propriedade sobre o empreendimento empresarial, de modo que em sendo dono, o empregador tem todo o direito de mandar nos seus empregados e de aplicar-lhes punições em caso de atos faltosos.

Evaristo de Moraes Filho (apud Romita, op.cit., p.198) sintetizou o pensamento doutrinário dessa corrente nos seguintes termos:

Não há dúvida de que, dentro do seu estabelecimento, é o empregador soberano em suas ordens de serviço. E isso por uma razão muito simples:

no regime capitalista, sob o qual vivemos, é o patrão o proprietário do seu negócio julgando-se por isso o senhor dos céus e da terra. Tudo mais que se quiser dizer ou escrever é simples balela: é no direito de propriedade que reside todo o poder hierárquico e disciplinar.

Entendemos que nos dias de hoje, em países de regime democrático, não há mais lugar para tão egoístico modelo empresarial, em que o empresário em nome do direito de propriedade pode agir como verdadeiro déspota quanto às normas disciplinares.

Deve se destacar que a nossa Constituição, a par de garantir o direito de propriedade (art. 5º, inciso XXII), impõe o seu uso de acordo com a finalidade social (art. 5º, XXII) e tem como norma programática o direito de participação dos empregados na empresa (art. 7º, XI).

4.4 – Teoria da delegação do poder público

De acordo com os seguidores dessa corrente, considerando que somente o Estado pode apenar o indivíduo, o poder disciplinar do empresário só existe por delegação do poder público.

Segundo Cândido Gomes de Freitas (apud Romita, *op.cit.*, p.200), "o poder disciplinar, como aliás todo poder individual de aplicar penas, só pode ser entendido como uma delegação do Poder Público. De outra forma descambaríamos para a justiça privada, para formas primitivas de organização social".

Entendemos que a razão está com aqueles que refutam a teoria em enfoque. Em primeiro lugar, porque ao aplicar punições disciplinares, o empregador o faz no legítimo exercício da administração da atividade empresarial, que não se confunde com as regras de direito administrativo. E, em segundo lugar, porque as sanções disciplinares têm natureza diversa das sanções penais. Estas, sim, pertencentes ao monopólio punitivo do Estado.

5. FONTES DO PODER DISCIPLINAR

Em nosso ordenamento jurídico podemos encontrar várias fontes de onde emana o poder disciplinar do empregador, conforme veremos a seguir:

5.1 – Constituição

Desde 1946, a nossa Carta Magna assegura, como pressuposto da dignidade da pessoa humana e da justiça social, a valorização do trabalho e o direito de participação.

Eis a garantia do empregado no sentido de que, a par da possibilidade jurídica de vir a ser punido disciplinarmente, tal punição não pode ofender a sua dignidade enquanto pessoa humana.

Na verdade, antes de ser fonte do poder disciplinar do empregador, a Constituição traz limitações ao exercício de tal prerrogativa.

5.2 – Leis

As leis são, por excelência, o maior manancial de onde emana o direito nos tempos atuais.

Entretanto, em sede de poder disciplinar, escassa é a positivação do assunto.

Em nosso ordenamento jurídico, vários diplomas legais que continham disposições sobre penalidades disciplinares foram revogados, de modo que é na CLT que reside o maior número de normas de natureza disciplinar, consubstanciadas, basicamente, nos artigos 462, 474, 482, 492 a 494 e 853.

O art. 462, que confere proteção legal ao salário, restringe sobremaneira a possibilidade de descontos na folha de pagamento e dentre os que são permitidos não está prevista a multa. Assim, conclui-se que ao empregador é vedado impor multas ao empregado como penalidade disciplinar, salvo quanto aos atletas profissionais de futebol, conforme veremos no item 7.2.1.

O art. 474, que contempla a previsão legal da suspensão disciplinar, o faz de forma restritiva, pois considera como rescisão injusta a suspensão por prazo superior a 30 (trinta) dias.

O art. 482 elenca as hipóteses de dispensa por justa causa, cujo rol é tido como *numerus clausus*, de modo que, a par de possibilitar a

justa rescisão do pacto laboral, dá ao obreiro a garantia de que não será despedido injusta e arbitrariamente fora de tais hipóteses, a menos que seja devidamente pré-avisado e indenizado.

Já os artigos 492, 493, 494 e 853, do Texto Consolidado pátrio, cuidam da dispensa do empregado estável acusado da prática de falta grave, tida como a reiteração ou a qualificação gravosa daquelas enumeradas no art. 482.

Existem leis disciplinando as relações de trabalho de diversos tipos de trabalhadores, dentre eles os rurícolas (Lei nº 5.889/73) e os atletas profissionais (Lei nº 6.354/76), no texto das quais podem-se encontrar normas de natureza disciplinar, vedada a multa aos trabalhadores rurais (art. 9º, da Lei nº 5.889/73).

5.3 – Decretos regulamentares

Tendo os decretos regulamentares a função precípua de explicitar o comando emergente das leis e, em sendo estas raras em matéria de regras disciplinares trabalhistas em nosso ordenamento jurídico, aqueles terminam por serem desprezíveis para o assunto de que ora se cuida, já que os dispositivos legais acima elencados dispensam regulamentação.

5.4 – Jurisprudência

Como acentua Arion Sayão Romita (op.cit., p. 138), "em tema de poder disciplinar, a jurisprudência tem exercido notável influência sobre o desenvolvimento e a fixação dos princípios e conceitos, ao aprovar ou rechaçar praxes e procedimento observados pelos empregados em matéria não suficientemente regulada por disposições imperativas de lei".

Veja-se, a propósito, as Súmulas nº 77 e 51, do TST.

5.5 – Doutrina

A doutrina é fonte, não somente de interpretação e integração do direito, como também de inspiração do legislador na elaboração de novas leis.

Conforme ensina Arion Sayão Romita (p.139),

a elaboração doutrinária (e também jurisprudencial) do tema disciplinar pode conduzir à criação de um verdadeiro direito disciplinar das empresas privadas e dos órgãos públicos que admitem servidores sujeitos ao regime trabalhista. Assim, já foram indicados por diversos juristas não só os requisitos do ato faltoso como também os princípios que disciplinam o exercício do poder disciplinar pelo empregador.

Mais adiante, em sua obra (p. 141), o supracitado autor elenca as seguintes regras que devem nortear o exercício do poder disciplinar:

- preempção das faltas antigas (princípio da atualidade ou da imediatidade da punição);
- relação de casualidade entre a falta e a punição;
- *non bis in idem*
- a penalidade não pode ser modificada sem o consentimento do empregado;
- a punição deve ser proporcional à falta cometida;
- não são admitidas como penalidades a multa, a transferência e o rebaixamento;
- relação direta entre a falta e o ambiente de trabalho.

5.6 – Usos e costumes

Os usos e costumes são previstos em nosso ordenamento jurídico ora como fonte integrativa de direito (art. 8º da CLT), ora como auxiliar na exegese da vontade das partes (arts. 458 e 460, da CLT).

Assim, considerando a escassez legislativa acerca do poder disciplinar do empregador, é natural que este lance mão dos usos e costumes para aplicar punições aos seus empregados, desde que isso não importe em ofensa a garantias constantes do ordenamento jurídico.

5.7 – Convenções e acordos coletivos de trabalho

As convenções e acordos coletivos, decorrentes da vontade negocial das partes, representam importante fonte autônoma de direito

do trabalho, que podem contemplar normas de natureza disciplinar a serem aplicadas aos empregados abrangidos por tais instrumentos.

Aliás, o art. 613, inciso VII, da CLT, ao tratar do conteúdo dos acordos e convenções coletivas de trabalho, reza ser obrigatória a estipulação de regras tratando dos direitos e deveres dos empregados e empresas, enquanto o art. 621 do Texto Consolidado elenca, dentre as disposições facultativas, a previsão de cláusula que discipline a constituição e o funcionamento de comissões mistas de consulta e colaboração no plano empresarial.

A experiência pátria ainda é acanhada em termos de normas disciplinares decorrentes de acordos e convenções coletivas de trabalho, fruto do paternalismo estatal durante longas décadas.

5.8 – Sentenças normativas

É certo que as sentenças normativas podem conter as mais variadas normas que visem a regulamentar as relações de trabalho de uma determinada parcela ou categoria de trabalhadores, mas, pela sua própria natureza, elas não têm vocação nata para abrigar disposições de cunho natureza disciplinar. Assim, tais regras não são encontradas em tais instrumentos, exceções à parte.

5.9 – Regulamentos de empresa

Nas palavras de Arion Sayão Romita (p.145),

regulamento de empresa, regulamento interno ou regulamento de fábrica é o conjunto de normas que regem as condições gerais e especiais de trabalho na empresa e dispõe sobre as relações entre o empregador e os empregados. Elaborado pelo empregador, com ou sem a participação dos trabalhadores, aplica-se a todos os empregados, atuais ou futuros; exige forma escrita e tem por finalidade adaptar a disciplina geral das condições de trabalho às peculiaridades de cada empresa.

Entendemos que no caso de o regulamento vir a ser baixado unilateralmente pela empresa, os empregados podem impugná-lo judicialmente por via de seu sindicato em tudo quanto considerem

injusto, ilegal ou atentatório a direitos adquiridos, pois o silêncio pode significar concordância com as normas impostas.

Registre-se que os regulamentos de empresa, a par de poder inserir normas de natureza disciplinar, funcionam como instrumento de autolimitação das prerrogativas do empregador, o que redundaria em garantia para o empregado no sentido de ter assegurado o direito de não sofrer punições que estejam em desacordo com as disposições regulamentares (Enunciado nº 77 do TST).

Deve-se destacar, ainda, que as normas regulamentares integrem os contratos individuais de trabalho, de modo que eventuais alterações prejudiciais só afetem os novos empregados (Enunciado nº 51 do TST).

5.10 – Contratos de trabalho

É cediado que o contrato faz lei entre as partes, sendo que, no teor do disposto no art. 444 da CLT podem conter quaisquer estipulações, desde que não contrariem as normas de proteção ao trabalho constantes da lei, de acordos ou convenções coletivas e de sentenças normativas, nem atentem contra os bons costumes.

A celebração pode ser de forma verbal ou escrita, sendo que neste caso é passível de contemplar estipulações de natureza disciplinar.

5.11 – Convenções internacionais

As convenções internacionais celebradas pelo Brasil, depois de devidamente ratificadas pelo Congresso Nacional (art. 49, inciso I, CF), têm a mesma natureza de lei, de modo que devem ser respeitadas como tais.

Segundo informa Arion Sayão Romita (p.149), "inexistem convenções ou recomendações – da OIT, esclarecemos –, cujo tema seja o poder disciplinar". Entretanto, referido jurista cita algumas normas internacionais que tratam de temas correlatos, a saber: Convenção nº 98, de 1949, sobre o direito de sindicalização e de negociação coletiva; Recomendação nº 92, de 1951, sobre convênios coletivos; Recomendação nº 94, de 1952, sobre consulta e colaboração entre empregadores e trabalhadores no âmbito da empresa; Recomendação nº 130, de 1967, sobre o exame de reclamações dentro da empresa.

Destacamos, ainda, a Convenção nº 158, de 1982, sobre o término da relação de trabalho por iniciativa do empregador, que chegou a ser ratificada pelo Brasil, tanto pelo Congresso Nacional (Decreto Legislativo nº 68/92) quanto pelo Poder Executivo (Decreto nº 1.855/96).

Referida Convenção tem sido objeto de acesa discussão doutrinária, com uma corrente defendendo a tese no sentido de que doravante não há mais lugar para dispensa imotivada, enquanto uma outra parcela dos doutrinadores sustenta que nada de novo sobreveio no mundo jurídico em matéria de garantia de emprego.

Críticas à parte, o fato é que a citada Convenção nº 158 da OIT teve eficácia efêmera entre nós, pois veio de ser denunciada no mesmo ano de sua ratificação pelo Poder Executivo.

6. CLASSIFICAÇÃO DAS SANÇÕES DISCIPLINARES

De acordo com Luiz José de Mesquita (op.cit. p 160-2), as sanções disciplinares classificam-se em: "1º – penas corretivas e depurativas e 2º) – penas morais, pecuniárias, corporais e restritivas da liberdade, profissionais e sanções próprias dos órgãos, que em última análise podem distinguir-se em penas morais e penas patrimoniais".

Tal classificação, de forte matiz institucionalista, afigura-se - nos confusa e imprópria ao nosso Direito do Trabalho, pois a par de mesclar conceitos próprios de outros ramos do Direito (Administrativo e Penal), como é o caso dos exemplos citados pelo autor de "aposentadoria definitiva" e da "pena de prisão", leva em conta, basicamente, a natureza da falta conforme infrinja cláusulas contratuais ou atentem contra os interesses maiores da empresa enquanto instituição.

Entendemos que a razão está com Arion Sayão Romita, segundo o qual as faltas disciplinares têm no contrato de trabalho, do qual deriva a subordinação do empregado, o seu embasamento fundamental.

De acordo com este último doutrinador (p.153-4),

não merece guarida a classificação das faltas segundo o critério de sua natureza (isto é, faltas contratuais e faltas institucionais). A classificação aceitável é aquela que se baseia no critério da *intensidade*, em razão dos

efeitos práticos dele decorrentes. As faltas disciplinares ou são leves ou são graves. As primeiras não provocam o rompimento do vínculo contratual; são punidas com advertência ou suspensão. As graves, pelo contrário, provocam a dissolução do contrato de trabalho, uma vez que rendem ensejo à dispensa. ambas as categorias de falta – as leves e as graves – encontram matéria-prima tanto em inadimplência contratual quanto em violação da ordem disciplinar vigente na empresa.

7. DA APLICAÇÃO DAS SANÇÕES

É inegável que o empregador, no uso do seu poder disciplinar, pode aplicar punições aos seus empregados.

Entretanto, esse poder não é ilimitado, de modo que, ao lançar mão dele o empregador deve fazê-lo de forma moderada, isenta de injustiça ou vindita e de modo que seja respeitada a dignidade e o comportamento do trabalhador enquanto pessoa humana, sob pena de sofrer reparações do Poder Judiciário, se vier a ser provocado, conforme veremos no item 8.

Arion Sayão Romita (p.178) lembra que

o poder disciplinar, como forma de manifestação do poder de conformação, encontra limites também em razão da matéria, do tempo e do lugar. Em razão da matéria, só podem ser sancionadas com penalidades disciplinares ações ou omissões relacionadas com a prestação de trabalho ou com elas conexas. Em razão do tempo, o exercício do poder disciplinar é, à evidência, condicionado à vigência do contrato de trabalho. Em razão do lugar, *em regra geral* não pode o empregado sofrer penalidades disciplinares por faltas ocorridas fora do local de trabalho.

O ordenamento jurídico considera legítima a aplicação de alguns tipos de sanções não tolera a aplicação de outras.

A seguir, veremos uns e outros tipos de sanções disciplinares.

7.1 - Sanções admitidas

No campo trabalhista o legislador preferiu agir de forma diferente daquela que fez no terreno penal.

Em se tratando de crimes as penas estão detalhadas, em estrita observância do princípio, segundo o qual *nullum crimen nulla poena sine lege*. Na órbita trabalhista ficou a cargo dos doutrinadores sedimentar o que é e o que não é permitido em matéria de penalidades disciplinares.

Assim, é aceita pela doutrina pátria a aplicação das penalidades disciplinares adiante especificadas, de acordo com a ordem de gradação.

7.1.1 - Advertência

É a mais branda das penalidades disciplinares trabalhistas e consiste na admoestação do empregado, a fim de que ele se abstenha da prática do ato faltoso, sob pena de lhe ser aplicada outra punição mais grave.

Pode ser verbal ou escrita e tem dupla finalidade: permitir que o obreiro emende a sua conduta e servir de precedente para a aplicação de outras penas.

Como penalidade disciplinar que é, não escapa ao controle judicial (art. 5º, inciso XXXV, c/c o art. 114, ambos da Constituição Federal).

7.1.2 - Suspensão

De acordo com Arion Sayão Romita (p.162),

a penalidade disciplinar denominada *suspensão* consiste na temporária interrupção da atividade profissional do empregado imposta pelo empregador, com proibição de ingresso no local de trabalho e perda dos salários correspondentes ao período do afastamento. Duplo é o momento aflitivo: moral e pecuniário.

Ainda que de forma indireta, a suspensão está prevista em nosso ordenamento jurídico, pois ao considerar como dispensa imotivada a suspensão por prazo superior a 30 dias (art. 474 da CLT), o legislador,

implicitamente, não tem como injusta aquela cujo tempo de duração não ultrapassar esse limite.

Sendo de natureza interruptiva, tal afastamento acarreta, como consequência, a cessação de todos os efeitos do contrato de trabalho. O empregado não trabalha, não recebe salário e não tem o tempo de serviço contado para qualquer efeito.

Os doutrinadores têm diferentes posições acerca do tempo de duração da pena de suspensão e até mesmo da constitucionalidade do dispositivo legal que permite a sua aplicação.

Restringindo-nos apenas à sua duração, entendemos que o prazo de 30 dias é sobremaneira elástico, pois em tendo o condão de afetar diretamente a fonte de subsistência do trabalhador e de sua família – o salário –, o que significa condená-lo a passar fome, com todas as consequências dela decorrentes.

Lembramos que durante esse período o obreiro sequer pode procurar outro emprego, quer pela exigüidade de tempo que tem a oferecer para o pretense tomador de seus serviços, quer pela vinculação contratual que continua tendo com o seu empregador carrasco.

Por tais razões, entendemos que o tempo máximo de duração da suspensão disciplinar deveria ser de 15 dias, a ser aplicada segundo uma gradação que iria de 5 dias na primeira vez, 10 dias na segunda, para chegar-se àquele limite na terceira incidência faltosa, passível de punição com esse tipo de pena.

Naturalmente, dependendo da gravidade da falta cometida, o obreiro pode ser punido diretamente com a pena mais grave, que é a dispensa. Ocorre que uma suspensão de 30 dias pode ser até mais danosa que uma rescisão contratual, pois a par de não ter o condão pedagógico, ainda pode servir de precedente para uma dispensa por justa causa ao primeiro ato faltoso subsequente.

7.1.3 - *Multa*

Conforme já dissemos, o ordenamento jurídico pátrio repudia a multa como forma de sanção disciplinar imposta a empregados.

Entretanto, em se tratando de atletas profissionais de futebol, existe previsão legal para esse tipo de apenação.

Trata-se da Lei 6.354, de 02/09/76, que, em seu artigo 15, § 1º, prevê a punição de atleta faltoso em até 40% de seu salário, cuja multa deverá ser recolhida diretamente pelo apenado ao Fundo de Assistência ao Atleta Profissional – FAAP, de modo que o jogador só readquire a sua condição para jogo, mediante a comprovação do respectivo recolhimento.

Evaristo de Moraes Filho, autor do anteprojeto que resultou na edição da Lei nº 6.354/76, (Apud Arion Sayão Romita), justifica a existência de tal multa nos seguintes termos:

Dada a natureza de equipe, de trabalho cooperativo e associativo, de conjunto, enfim, não são suficientes as penas de advertência ou admoestação, ou ainda a suspensão da prestação de trabalho sem contraprestação salarial, como acontece no contrato de trabalho comum. Se assim ocorresse, o maior prejudicado seria o próprio clube, que se veria desfalcado do atleta, quando mais precisasse dele, com evidente quebra do conjunto, com a falta de uma peça, não raro, essencial. Então, para que seja alcançada a finalidade intimidativa, punitiva e, tanto quanto possível, emendativa da pena, é necessário que se admita a aplicação de multas, como única capaz de alcançar os resultados almejados. (p. 165)

O atleta multado pode recorrer de tal punição perante a Justiça do Trabalho, depois de esgotadas as instâncias da Justiça Desportiva (art. 29 da Lei nº 6.354/76), onde poderá argüir a eventual injustiça da multa em relação à falta cometida.

7.1.4 - Despedida

Dentre as possíveis penalidades aplicáveis ao empregado, não resta dúvida de que a dispensa por justa causa é a mais grave, pois além de atingir o empregado em sua honra profissional e de tirar-lhe a fonte de sustento imediato (o emprego), ainda impede-o de ser pré-avisado e de receber as verbas indenizatórias decorrentes da rescisão a que faria jus se a despedida fosse imotivada.

É claro que ao empregado, detentor de estabilidade, de qualquer espécie é assegurado o direito de pleitear na Justiça a sua reintegração, quando terá a oportunidade de demonstrar a injustiça de sua dispensa.

Deve-se destacar que existe uma corrente doutrinária que defende a tese no sentido de que a despedida não pode ser considerada pena disciplinar.

Entretanto, estamos com aqueles que entendem ser a dispensa motivada uma punição por excelência, pois ela decorre da prática de uma falta grave o suficiente para tornar incompatível a manutenção do vínculo empregatício, ruindo por completo os laços de empenho, de subordinação, de confiança e de boa-fé que orientam particularmente a relação de emprego.

Conforme acentua Arion Sayão Romita (op. cit., p. 168), “ninguém nega que a pena de morte seja sanção de direito penal; entretanto, *mutatis mutandis* e guardadas as devidas proporções, tem ela o mesmo condão que o despedimento, quanto à emenda do infrator...”

Como penalidade que é, a dispensa por justa causa ocupa o ápice da escala gradativa das penas que vai da advertência à suspensão, passando pela multa. Ocorre que dependendo da gravidade da falta cometida, o empregado já pode ser punido diretamente com a pena de dispensa do emprego, sem que isso lhe dê direito de exigir que seja observada a ordem gradativa acima referida.

7.2 - Sanções não admitidas

Tal como ocorre em relação às sanções admitidas, é na doutrina e na jurisprudência, e não na lei, que vamos encontrar o rol das punições disciplinares que são vedadas entre nós.

Essas vedações vêm limitar o poder do empregador de aplicar penas aos seus empregados, de modo que não são aceitas como punições disciplinares a multa (como regra), a transferência, o rebaixamento e a redução salarial.

7.2.1 - *Multas*

Salvo quanto aos atletas profissionais de futebol, conforme vimos no item 7.1.3, entre nós a multa não pode ser aplicada como punição disciplinar.

É que a eventual tentativa de sua imposição encontra óbice intransponível no princípio da intangibilidade salarial, insculpido no art. 462, da CLT.

Assim, mesmo que seja inserida previsão nesse sentido no contrato individual de trabalho, sob o fundamento que às partes é livre a estipulação das cláusulas contratuais (art. 444 da CLT), tal disposição não terá qualquer valor legal entre a regra nulificadora contida no art. 9º, do Texto Consolidado.

7.2.2 - *Transferência*

Pelo art. 469, *caput*, da CLT, o legislador impôs como norma a proibição de transferência do empregado de um para outro local de trabalho.

Já os §§ 1º e 2º do citado dispositivo legal disciplinam as transferências lícitas, quais sejam: aquelas decorrentes de real necessidade do serviço (dos que exercem cargos de confiança cujos contratos tenham essa condição) e em caso de extinção do estabelecimento em que trabalha o obreiro a ser transferido.

Com isso, conclui-se que não é permitida a transferência como forma de punição disciplinar.

7.2.3 - *Rebaixamento*

Qualquer tentativa de rebaixamento do empregado esbarra no princípio da condição mais benéfica ao trabalhador, que tem nos arts. 468 e 9º, da CLT, o sustentáculo na legislação pátria. O primeiro considera ilícitas as alterações prejudiciais ao obreiro, ainda que contem com o seu consentimento. O outro fulmina de nulidade os atos tendentes a desvirtuar, impedir ou fraudar os preceitos protetivos das normas trabalhistas.

Diante dessas vedações, não há como se impor o rebaixamento do empregado como medida disciplinar, ressalvada a possibilidade de reversão ao cargo de origem, em caso de destituição de função de confiança (art. 468, parágrafo único, da CLT).

7.2.4 - Redução salarial

A redução salarial pura e simples como forma de punição disciplinar é terminantemente vedada pelo nosso ordenamento jurídico, pois isso implicaria alteração prejudicial ao obreiro e, *ipso facto*, encontraria óbice intransponível nos art. 468 e 9º, da CLT.

O que pode ocorrer é a prática de atos dissimulados que venham a afetar o ganho salarial do empregado, tais como a multa disciplinar, o desconto por danos causados ao patrimônio do empregador e a redução da oferta de trabalho.

A multa, conforme vimos acima, não é permitida como pena disciplinar, salvo quanto aos atletas profissionais de futebol.

Os descontos por danos são permitidos, desde que resulte de dolo ou culpa, caso esta possibilidade tenha sido acordada entre as partes (art. 462, § 1º, da CLT), mas tal desconto não tem a natureza de pena disciplinar e sim de sanção civil, como forma de reparação de prejuízo patrimonial.

Já a redução da oferta de trabalho do empregado, que recebe em função de peças, tarefas ou área de venda, é tida como causa de justo motivo para que o empregado considere rescindido o seu contrato de trabalho com o empregador (art. 483, g, CLT), o que nos leva a concluir que tal prática é vedada como forma de sanção disciplinar.

8. CONTROLE JUDICIAL DAS PENALIDADES DISCIPLINARES

Ao teor do disposto no art. 643, da CLT, e art. 114, da Constituição Federal, não há dúvida de que compete à Justiça do Trabalho conciliar e julgar os dissídios propostos por empregados em face de seus empregadores, tendo como objeto a aplicação de penalidades disciplinares.

Trata-se de um controle *a posteriori*, em que o julgador levará em conta a pessoa do obreiro, as circunstâncias em que a falta foi cometida, a gravidade da falta e a proporcionalidade entre aquela e a pena aplicada, para verificar se houve injustiça e /ou ilegalidade na apenação.

De acordo com Arion Sayão Romita, as principais questões – envolvendo o poder disciplinar do empregador –, que têm sido submeti-

das ao crivo do controle judicial, dizem respeito à gradação da penalidade, à imediatidade da punição, à proporcionalidade entre a falta e a punição, à proibição de *bis in idem*, ao caráter determinante da falta e à identidade de sanções para faltas idênticas.

8.1 – Gradação da penalidade

Há muito esse tema tem sido objeto de cizânia entre os doutrinadores, tendo a jurisprudência se inclinado no sentido de não conferir ao Judiciário o poder de dosar as penas disciplinares aplicadas pelos empregadores.

Luiz José de Mesquita (op.cit. p.169) tem o seguinte entendimento acerca desse assunto:

Pode a Justiça do Trabalho dizer da existência ou inexistência dos fatos sobre os quais versam a reclamação, se a sanção foi exorbitantemente aplicada segundo os dispositivos disciplinares expressos a respeito, se a sanção imposta foi justa ou injustamente.

Não pode, porém, o juiz do trabalho converter uma pena em outra ou dosar a aplicação de sanções, o que é ingerir na vida jurídica interna da empresa.

Referido jurista conclui o seu raciocínio assegurando que "o controle do poder judiciário do Estado sobre o disciplinar da instituição empresa-econômica, deve ser, pois, meramente negativo, digamos assim, no tocante à cominação de penas" (Op. cit., p.174).

A seu turno, Arion Sayão Romita (op.cit., p.185) entende que

nada impede seja o excesso de poder corrigido pela adequada redução da penalidade. Esta solução só se aplica, porém, aos casos de suspensão. Tratando-se de dispensa, o empregador arca com os riscos: se agir com excessivo rigor, despedindo empregado por falta punível com sanção mais branda, sujeitar-se-á às indenizações cabíveis; em caso de inquérito contra estável sujeitar-se-á à reintegração ou à readmissão.

Aqueles, que defendem a tese da inadmissibilidade da gradação da pena pelo Judiciário, alegam que isso seria uma indevida intromissão do Estado-juiz nos assuntos próprios do poder de mando e de direção da

empresa. Sustentam, ainda, que uma eventual redução da pena de suspensão acarretaria um desprestígio à autoridade do empregador, com repercussão em possíveis atos de indisciplina entre os demais empregados. Têm, também, o forte argumento no sentido de que, em não sendo possível ao Judiciário dosar a pena, mas somente anulá-la se ilegal ou injusta, o empregador terá mais critério no exercício do seu poder disciplinar e certamente não imporá penalidades totalmente despropositadas.

Arion Sayão Romita, amparado em Tostes Malta, rebate esse raciocínio com o seguinte argumento: "Tal entendimento, generalizado, determinará a impunidade e, até mesmo o prêmio, se alguma culpa existe (porque recebe o empregado sem trabalhar), quando o mais acertado nesses casos seria corrigir e moderar a pena" (p. 182)

Pesquisando a jurisprudência mais recente, encontramos um julgado cuja ementa é a seguinte:

EMENTA: Poder de direção. Punição. Dosagem da pena. A dosagem da pena é atribuição de quem detém o poder de direção na empresa, mas se essa atribuição deixa de ser exercida para dar lugar a um ato arbitrário contra o empregado, cabe ao Poder Judiciário, devidamente solicitado, reduzir os efeitos daquele ato às suas conseqüências, sem embargo de que faltas não punidas presumem-se perdoadas. (In: *Genesis. Revista de Direito do Trabalho*, vol. II, julho a dezembro, 1993, p. 516).

Pelo que se pode ver, o assunto ainda não se encontra pacificado, quer na doutrina, quer na jurisprudência.

O nosso entendimento é no sentido de que o Poder Judiciário pode não só anular penalidades injustas ou ilegais, como dosar a aplicação das penas de suspensão caso tenham sido aplicadas de forma exorbitante e arbitrárias pelo empregador.

Entendemos, ainda, que a Justiça pode até mesmo converter pena de suspensão em advertência, sem que isso signifique afronta ao poder gerencial do empregador, pois é cediço que quem pode o mais (anular a pena), certamente pode o menos (dosar e gradar a pena).

Por outro lado, estamos com aqueles que entendem que tal gradação não alcança o obreiro despedido, pois a dispensa de empregados é inerente ao direito potestativo do empregador.

8.2 – Imediatidade da punição

É pacífico na doutrina e na jurisprudência que o poder disciplinar do empregador está sujeito à observância do princípio da imediatidade ou da atualidade.

Isso significa que o empregado deve ser apenado, tão logo o empregador tenha conhecimento da falta por ele cometida, tolerada razoável demora em se tratando de empresas de grande porte, dotadas de complexo quadro organizacional.

A demora entre a falta e a punição acarreta, como consequência, o perdão tácito do empregador.

8.3 – Proporcionalidade entre a falta e a punição

Sustenta Arion Sayão Romita que

o excesso de poder, ante sanção por demais pesada, sem relação com falta despida do caráter de gravidade, é coarctado pelos tribunais do trabalho, mercê do princípio de proporcionalidade: a gravidade da punição deve corresponder à da falta. Falta leve não pode ser sancionada com dispensa: só falta grave justifica o despedimento. Falta de menor gravidade não pode ser punida com suspensão de longa duração, e assim por diante. (p. 187)

Essa questão também é pacífica na doutrina e na jurisprudência, valendo destacar que o princípio da proporcionalidade atuará em favor do empregador, quer se adote a tese da gradação das penas pelo Judiciário, quer se entenda que a Justiça não pode dosar, mas somente anular punições.

8.4 – Proibição do *bis in idem*

O princípio do *non bis in idem* encerra uma regra universal, segundo a qual ninguém pode ser punido mais de uma vez pela mesma falta.

Essa é mais uma questão de tranqüila pacificação doutrinária e jurisprudencial, de modo que a Justiça repudia com veemência a eventual tentativa de dupla punição do empregado pela mesma falta.

Entretanto, não afronta o princípio do *non bis in idem* a punição de faltas continuadas com utilização de penas gradativas, quando, normalmente, a segunda penalidade é mais grave que a primeira.

8.5 – Caráter determinante da falta

De acordo com esse entendimento, deve existir uma relação de causa e efeito entre a falta cometida e a punição aplicada.

E mais, se o empregador alega um motivo para aplicar uma punição disciplinar, não pode *a posteriori* alterar tal justificativa, pois, se restar provado que o obreiro não cometeu a falta que lhe é imputada, não há como subsistir a punição.

8.6 – Identidade de sanções para faltas idênticas

Por força do princípio da equidade e da boa-fé, não se admite que diferentes empregados, que cometeram faltas idênticas, recebam tratamento disciplinar distinto.

Assim, se a um foi dado o perdão, é injusta a aplicação da pena de suspensão a outro, por exemplo.

Entretanto, não deve ser desprezada a condição pessoal de cada trabalhador, conforme lembra Arion Sayão Romita, quando diz que "a observância desse princípio não deve excluir, entretanto, a apreciação das circunstâncias atenuantes e agravantes que cercam a falta disciplinar. Deve ser observado, fora de qualquer dúvida, o princípio de individualização da penalidade, como recomenda a melhor doutrina."

9. CONCLUSÃO

Ao final deste trabalho, cuja pesquisa não foi tão abrangente quanto pretendíamos em função de nossas próprias limitações, quer de ordem cultural, quer de ordem temporal, chegamos a importantes conclusões acerca do poder disciplinar do empregador.

Trata-se de fenômeno que remonta às origens pré-históricas das relações de trabalho, que tomou fôlego a partir do momento em que o

homem lançou mão da exploração do seu semelhante para suprir a mão-de-obra de que necessitava.

Inicialmente, na condição de escravo, o homem sequer era considerado sujeito de direito, não passando de mero instrumento com voz, razão pela qual não há lugar para se falar em subordinação, pois esse instituto não se aplica às coisas, que simplesmente são apropriadas e usadas.

Mais tarde, com a instituição da servidão, ainda não havia lugar para se falar em trabalho subordinado, pois a despeito de ser sujeito de direito em relação a alguns atos, os servos eram tidos como meras benfeitorias da terra, de modo que não tinham qualquer direito em relação à dominação do senhor feudal.

Posteriormente, fruto do êxodo rural, surgiram as corporações de ofício, que, constituídas sob um rígido esquema de hierarquia, tinham no mestre a figura do explorador implacável dos companheiros ou aprendizes.

Com o fenômeno da industrialização, as relações de trabalho sofreram profundas transformações, tendo o artesão cedido lugar ao operário e os teares às fábricas, reunindo-se em torno delas verdadeiras legiões de trabalhadores, que, a princípio, foram entregues à própria sorte, ante a indiferença do Estado que alegava não poder intervir, em nome do individualismo contratual, da livre iniciativa e do liberalismo econômico.

Fruto da luta da classe obreira, surgiu o Direito do Trabalho, que tem nas relações laborais subordinadas o seu traço característico.

A idéia de subordinação decorre da organização do empreendimento pelo empregador, que, a seu turno, estabelece níveis de hierarquia e institui mecanismos de controle para aferir se suas ordens estão sendo cumpridas, sujeitando os infratores a medidas punitivas.

Entre nós, encontramos, no art. 2º da CLT, a legitimação legal do poder disciplinar do empregador sobre os empregados, pois ali está assegurado que cabe àquele o direito de dirigir a prestação pessoal de serviço destes.

Assim, podemos afirmar que o poder disciplinar é a prerrogativa que tem o empregador de impor sanções por descumprimento de normas administrativas, sendo certo que não se reconhece legitimidade às punições eivadas de perseguição pessoal e que a definição das sanções

deve ser norteada por critérios democráticos em que os empregados tenham a oportunidade de sobre elas opinar.

Ressaltamos que as maiores fontes do poder disciplinar do empregador são a doutrina e a jurisprudência, pois o legislador foi bastante parcimonioso sobre esse tema.

Quanto às sanções passíveis de serem aplicadas, temos a advertência, a suspensão e a despedida motivada. Por outro lado, são vedadas a multa (salvo em relação aos atletas profissionais de futebol), a transferência, o rebaixamento e a redução salarial.

Tema interessante é a que diz respeito à questão do controle judicial das penalidades disciplinares aplicadas pelos empregadores.

É pacífico que a Justiça pode reparar as sanções impostas sem a observância do princípio da imediatidade, da proporcionalidade, do *non bis in idem*, que não tenha relação com a falta cometida e as que resultem em discrepância a tratamento dado a outro obreiro que tenha cometido idêntica falta.

Entretanto, dissentem a doutrina e a jurisprudência no que diz respeito à dosagem da pena no Judiciário. Uma corrente entende que isso é possível, outra (a majoritária) refuta essa possibilidade, sob a alegação de que tal gradação atentaria contra a autonomia administrativa do empregador, daí porque só aceitam a declaração judicial de nulidade da pena.

De nossa parte, entendemos que o Judiciário pode, perfeitamente, não só anular penalidades injustas ou ilegais, como dosar a suspensão e, até mesmo, converter suspensão em advertência, sem que isso agrida o poder gerencial do empregador. Pelo contrário, é mais uma oportuna intervenção do juiz para fazer restabelecer o equilíbrio entre as partes.

10. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BARROS, Alice Monteiro de (Coord.). *Curso de Direito do Trabalho: Estudos em memória de Célio Goyatá*. São Paulo: LTr, 1993.
- DELGADO, Maurício Godinho. *O poder empregatício*. São Paulo: LTr, 1996.
- KWASNICKA, Eunice Lacava. *Teoria Geral da Administração: uma síntese*. São Paulo: Atlas, 1987.

- MESQUITA, Luiz José de. *Direito Disciplinar do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1991.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao Direito do Trabalho*. 21. ed. São Paulo: LTr, 1994.
- PINTO, José Augusto Rodrigues. *Curso de direito individual do trabalho*, São Paulo: Ltr, 1994.
- ROMITA, Arion Sayão. *O Poder disciplinar do empregador*. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1983.
- RUSSOMANO, Mozart Vítor. *O empregado e o empregador no direito brasileiro*. 7. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1984.
- SUSSEKIND, Arnaldo et al. *Instituições de Direito do Trabalho*. 13. ed. São Paulo: LTr, 1992.