

As causas da justa causa. Na ocorrência da justa causa, empresa não deve exceder quanto ao poder disciplinar.

Quanto à justa causa, entende-se que é a forma em que a empresa exerce o poder disciplinar, assim sendo, a justa causa se resulta pelo ato grave cometido pelo empregado.

Desta forma a empresa poderá cessar o contrato de trabalho, de acordo com as condições da justa causa legalmente previstas no art.482 da Consolidação das Leis do Trabalho.

A expressão da justa causa é utilizada para a falta praticada pelo empregado. Também haverá casos em que o empregador cometerá ato negativo ao empregado, assim poderá dar causa a cessação do contrato de trabalho por justo motivo, sendo empregado o termo rescisão indireta.

Em entendimento à justa causa o TST (Tribunal Superior do Trabalho) é claro quanto à matéria, quando é por falta do empregado, sendo que este acontecimento resulta a perda dos direitos do empregado em questão de verbas indenizatórias, senão vejamos:

**Súmula 73 - Despedida. Justa causa** (RA 69/1978, DJ 26.09.1978. Nova redação - Res. 121/2003, DJ 19.11.2003)

A ocorrência de justa causa, salvo a de abandono de emprego, no decurso do prazo do aviso prévio dado pelo empregador, retira do empregado qualquer direito às verbas rescisórias de natureza indenizatória.

As verbas que constarão no termo de rescisão contratual serão somente de natureza salarial, sendo estas o saldo salarial (dias trabalhados até a demissão) e férias vencidas, se houver.

As verbas de natureza indenizatórias que não serão recebidas pelo empregado despedido por justa causa, serão as férias proporcionais, aviso prévio, 13º salário proporcional, não poderá sacar o FGTS (Fundo de Garantia do Tempo de Serviço), não terá direito a multa de 40%, não poderá usufruir do seguro desemprego.

Havendo estas causas da justa causa, entende-se que é a pena mais grave que a empresa pode aplicar ao empregado. Assim, a empresa deverá ter precauções, ou seja, a certeza antes de aplicar a dispensa por justa causa, pois poderá ser revertida perante a justiça do trabalho e havendo até a recontração do ex-empregado ao quadro de funcionários.

Importante que a empresa tenha o ato de dispensar por justa causa observando os elementos desta:

Elementos objetivos

1. O ato grave ou falta grave deverá estar tipificado em lei. O ato deve ser grave o suficiente para abalar a fideducía ( confiança ). Ex. roubar a empresa.
2. Deve haver nexo de causa e efeito entre a falta grave praticada e o ato da dispensa.
3. Imediatidade, ou seja, tomar o conhecimento da causa e aplicar a sanção ao empregado.

Para que a empresa não exerça de modo excessivo o poder disciplinar ao empregado, tem de ser observado o princípio da razoabilidade.

O princípio da razoabilidade é utilizado em situações em que o ser humano deve proceder com a razão, de acordo como procederia com proporções adequadas ao caso, ou seja, usar da razão lógica em um padrão comum para qualquer situação.

Entende-se que o empregador deve-se fazer a prova da dispensa por justa causa, pois é ilógico entender que o empregado iria extinguir com causa, pois o trabalho é a forma de obter o sustento de sua família. Neste entendimento o maior medo do empregado é ter seu contrato rescindido, além de ser por justa causa.

A empresa, utilizando o princípio da razoabilidade, poderá exercer seu poder disciplinar por penalidades por gradação, ou seja, por fases de penalidades. As utilizadas por costume são: (a) **Advertência oral ou escrita**; (b) **Suspensão** e (c) **Dispensa por justa-causa**.

Importante observar que advertência não tem previsão legal fundamenta-se nos costumes, fonte autônoma do direito prevista no art. 8º da Consolidação das Leis do Trabalho sendo plenamente utilizada pela jurisprudência e pela doutrina. Já a suspensão está prevista no art. 474 da legislação trabalhista e não poderá exceder a 30 (trinta) dias, sob pena de configurar-se em dispensa imotivada do empregado.

O artigo 482 e alíneas da CLT esclarece as causas da justa causa:

**Art. 482. Constituem justa causa para a rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:**

- a) **Ato de improbidade;**
- b) **Incontinência de conduta ou mau procedimento;**
- c) **Negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quanto constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;**
- d) **Condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;**
- e) **Desídia no desempenho das respectivas funções;**
- f) **Embriaguez habitual ou em serviço;**
- g) **Violação de segredo da empresa;**
- h) **Ato de disciplina ou de insubordinação;**
- i) **Abandono de emprego;**
- j) **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, própria ou de outrem;**
- k) **Ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;**
- l) **Prática constante de jogos de azar.**

**Parágrafo único. Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional.**

Além dessas causas, existem outras figuras legalmente previstas da justa causa como:

- a) **Ferrovário que recusa prorrogação horária em certos casos (art. 240 da CLT)**

- b) Aprendiz que não frequenta curso de aprendizagem ou não aproveita (art. 432 da CLT)**
- c) Bancário que omite o pagamento de dívidas (art. 508 da CLT)**
- d) Grevista que pratica excessos (Lei 7.783/89, arts 14 e 15; CLT, art. 722 e seg.);**
- e) Segurança do trabalho (art. 158);**
- f) Faltas passíveis de pena de demissão para o empregado público (Lei 8.027/90);**
- g) Declaração falsa ou uso indevido do vale-transporte (Decreto 95.247/87)**

Uma ótima opção para a empresa é criar informativos para os funcionários, estando de forma clara como obter resultados e evitando atos negativos na relação empregado e empregador.