**Da gradação das penas e sua observância para aplicação da justa causa.**

Inicialmente, para que se desenvolva qualquer estudo sobre a matéria, devemos fazer uma pequena consideração sobre a aplicação da justa causa e seus motivos ensejadores.

Há no ordenamento jurídico brasileiro, dispositivos que correlacionam as atitudes do empregado, com eventual punição por ato cometido pelo funcionário contra empresa empregadora, tal rol de dissolução do contrato de trabalho, pode ser encontrado no artigo 482 da CLT.

Dentre as diversas hipóteses ali elencadas, algumas necessariamente devem obedecer a gradação das penas, sob possibilidade de tal penalidade (justa causa), ser revertida em âmbito judicial, inclusive passível de serem acrescidas por uma condenação de danos morais.

Conforme rol de faltas elencadas em suas alíneas “B”, “E”, “F” e “L” artigo 482 da CLT, configuram-se as penalidades mais graves a serem imputadas aos empregados na ordem de gradação das penas. Dessa forma, tanto a jurisprudência como a doutrina majoritariamente tem entendido que o empregador deverá observar o princípio da proporcionalidade e gradação da pena.

A mesma doutrina destaca que as penalidades seguem a seguinte gradação: a) **Advertência oral ou escrita**; b) **suspensão** e c) **dispensa por justa-causa.**

**A aplicação de qualquer penalidade dever ser medida no bom senso, e na própria extensão da falta praticada,** devendo existir uma proporção entre o erro cometido pelo empregado e a penalidade a ser aplicada.

Desse modo é excessivo o empregador aplicar alguma dessas penalidades no caso de faltas e atrasos aos empregados, quando eventualmente cometidos, ainda mais quando estes empregados não tem o costume ou não apresentam tal histórico profissional.

De modo que também é razoável a aplicação de uma penalidade mais enérgica, quando se constatar que a ato cometido pelo empregado, causou grave extensão na empresa, bem como houve a quebra da relação de confiança que deve ser mantida entre empregador-empregado.

Não existe na verdade um critério **exato** para definir a quantidade ou as penalidades que antecedem a aplicação da justa causa, alguns aconselham que após 3 advertências geraria uma suspensão, não compactuamos com tal assertiva, vez que um ato faltoso pode ser grave o suficiente para aplicação de uma suspensão ou mesmo a justa causa.

Penalidade esta que deve ser relativizada com a extensão do ato praticado, podendo eventualmente se enquadrar na regra acima definida comumente.

Portanto, o modo de análise deve sempre ser observado a extensão, gravidade, histórico profissional, para aplicação da penalidade, de modo que uma justa causa indevidamente aplicada é normalmente revertida em âmbito judicial.

Por fim, a consultoria jurídica, por profissionais especializados na área trabalhista, pode ser essencialmente