
JUSTIÇA DO TRABALHO — QUANDO OCORRE - REQUISITOS PARA SUA CONCESSÃO**RESUMO**

- ... , sem razão o banco, pois a posição doutrinária predominante e a jurisprudência existente sobre a matéria convergem no sentido de ser competente o Poder Judiciário Trabalhista para apreciar pedido de indenização por dano moral trabalhista, quando o litígio ocorrer entre empregado e empregador e decorrer da relação de emprego, ou nela se fundar. - Essa é, a propósito, a opinião de JOÃO ORESTE DALAZEN, in verbis: "Se, pois, o dano guarda íntima correlação com o contrato de trabalho, ou porque implica infringência de cláusulas acessórias implícitas deste, ou porque deriva diretamente de sua execução; se o dano e se até mesmo a responsabilidade por repará-lo pode pressupor, no caso do empregado, um exame das cláusulas explícitas do contrato de emprego; se o dano, enfim, mantém uma relação direta, de causa e efeito, com o contrato de emprego, mostra-se inarredável, em conclusão, data venia, a competência da Justiça do Trabalho para o consequente dissenso entre empregado e empregador em torno da obrigação de indenizar."

- Não há dúvida, pois, que é da Justiça do Trabalho a competência para apreciar a matéria pertinente a danos morais oriundos de contrato de trabalho, pelo que deve ser rejeitada a preliminar arguida, por falta de amparo legal. - Concernente ao mérito, merece reforma a r. sentença que entendeu configurar dano moral o fato de haver o reclamante substituído o vigilante de empresa especializada na guarda de valores, com a utilização de arma de fogo, durante o intervalo de almoço, como também por ele ter atuado como transportador, ou guarda, ou portador de valores em carro particular e sem apoio especializado do guarda profissional, tendo que se sujeitar a tais encargos em razão da subordinação jurídica a seu empregador. - Conquanto tais fatos tenham realmente se verificado, malgrado judiciosas as considerações da r. sentença acerca da matéria em exame, a meu ver, não há como caracterizar no caso vertente, data venia, a hipótese de dano moral a que teria sofrido o reclamante. - Entende-se por dano moral, conforme o ensinamento de ORLANDO GOMES, citado por DALAZEN, "o constrangimento que alguém experimenta em consequência de lesão a direito personalíssimo, ilicitamente produzida por outrem". O dano moral "é espécie do gênero dano extrapatrimonial e traduz-se, via de regra, por ofensa dirigida à honra de outrem, mediante calúnia, difamação ou injúria". Pode o dano moral ocorrer na chamada fase pré-contratual, durante a execução do contrato de trabalho e após o rompimento do ajuste. No transcurso do contrato, "a ofensa pode ser tal que assuma a característica de uma despedida injuriosa, caluniosa, ou difamatória, extinguindo o contrato, como sói acontecer" (in Revista de Direito do Trabalho, março/92, nº 77, p. 49). - O direito à indenização por dano moral tem sede constitucional no art. 5º, incisos V e X, da Carta Republicana de 1988. O pagamento de indenização antiguidade, ou a liberação dos depósitos do FGTS, com a multa de 40%, nas hipóteses previstas na legislação trabalhista, não exclui a indenização civil por dano moral, no caso de dano moral recorrente de despedida injuriosa, caluniosa, ou difamatória. A indenização por tempo de serviço, quando for o caso, ou a liberação do FGTS mais a multa de 40%, tem por finalidade ressarcir a perda injustificada do emprego, sem contudo repor a perda de ordem moral do empregado dispensado por denúncia caluniosa, difamatória ou injuriosa do empregador. - Como se pode observar, as hipóteses de dano moral trabalhista restringem-se à ofensa dirigida à honra do empregado, mediante calúnia, difamação ou injúria, figuras típicas do Direito Penal. No caso vertente, descabe se falar de dano moral a que teria sofrido o reclamante, ao contrário do que decidiu a MM. Junta de origem. - Isto porque a colaboração do empregado no sentido de guardar o patrimônio do empregador, mesmo utilizando arma de fogo e sem receber qualquer treinamento para esse mister - que deve ser evitado, pois alheio às atribuições originariamente ajustadas pelos contraentes -, não configura, só por isso, um caso típico de dano moral, sobretudo quando o

reclamante deixou de produzir a prova de que essas atividades paralelas tenham causado gravame à sua honra ou integridade física, não se podendo decidir, destarte, com base apenas na suposição de que se trata de abuso patronal com repercussão na honra do empregado (CLT, art. 818). Os desvios funcionais, ademais, são b

EMENTA

A posição doutrinária predominante e a jurisprudência existente sobre a matéria convergem no sentido de ser competente o Poder Judiciário Trabalhista para apreciar pedido de indenização por dano moral trabalhista, quando o litígio ocorrer entre empregado e empregador e decorrer da relação de emprego, ou nela se fundar. As hipóteses de dano moral trabalhista, todavia, restringem-se à ofensa dirigida à honra do empregado, mediante calúnia, difamação ou injúria, que, no caso vertente, não se configurou.