

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL

DESPEDIDA POR JUSTA CAUSA

Tribunal

TST

ATO CONTRA SUPERIOR HIERÁRQUICO — FALTA GRAVE CARACTERIZADA - APLICAÇÃO DE PENA GRADATIVA - DESNECESSIDADE

RESUMO

- No caso dos autos, o Regional concluiu por rejeitar a alegação de justa causa, calcada em agressão física de superior hierárquico, ao fundamento de não se ter adotado gradação de penalidades. - Assim estão descritos os fatos litigiosos, segundo depoimento da testemunha (fl.): ... a reclamante faltou na parte da manhã, alegando estar doente. A depoente pediu a reclamante o atestado médico. A reclamante disse que não tinha atestado... disse à depoente que esta parecia ser dona da firma ... a reclamante pegou as chaves e saiu em direção à cozinha. A depoente ia se dirigir ao departamento pessoal para avisar a ausência injustificada da reclamante. A reclamante então arremessou as chaves contra a depoente, não atingindo porque esta se desviara... Se a depoente não se desviasse, as chaves atingiriam seu rosto (sic, fl.). - A Reclamada, em recurso de revista, insiste na configuração de justa causa, com arrimo no art. 482, k , da CLT. Traz arestos para confronto. - Segundo o relato oferecido pela Corte de origem, resta patente que a Autora nenhuma agressão sofreu por parte de sua superiora, quem, por óbvio no cumprimento de sua função, ao dirigir-se ao departamento pessoal, viu chaves arremessadas contra si, submetendo-se, claramente, ao risco de lesão grave e, eventualmente, irreparável. - Não há, então, o lenitivo da legítima defesa. Sem se perder de vista que a Lei não consagra o instituto da gradação de penas, quando se cuida de justa causa, não se poderá admitir uma tal exigência, diante de ofensa física. - Não há razoabilidade em impor-se ao empregador que se submeta, pacientemente, a repetidos ataques por parte de empregado seu, para que, somente quando muito provavelmente já sem defesa, venha a poder dissolver o pacto laboral motivadamente. - Em tal caso, qualquer que seja a extensão da conduta obreira, imperativa será a configuração de justa causa, pois não se tolera, como basilar princípio de convivência em sociedade, o risco à integridade física das pessoas. - À ausência de legítima defesa, submete-se à disciplina do art. 482, k , da CLT a trabalhadora que arremessa objetos contra sua superiora hierárquica, manifestamente tentando feri-la. Autorizada resta, na hipótese, a resolução contratual. - Decidindo de forma contrária, o Regional violou o preceito. Ac. de 24-04-2002 DJ de 02-08-2002 Arquivo do EMFOR, TST/N 5354 EMENTÁRIO FORENSE. Agosto, 2003. Ano LV. Nº 657

EMENTA

Não há dúvidas de que, em recurso de revista, não são revolidos fatos e provas (Enunciado nº 126 do TST), concentrando-se a atividade do Tribunal Superior do Trabalho na realidade que o acórdão regional revelar. - Tanto decorre da função uniformizadora do direito que lhe reserva a Lei. - O postulado, no entanto, não impede que, com base nas premissas de fato a que se apegar a decisão revisanda, venha esta Corte a pesquisar a adequação do resultado jurídico dado. - Esta é, em verdade, vocação da instância extraordinária. - Sem se perder de vista que a Lei não consagra o instituto da gradação de penas, quando se cuida de justa causa, não se poderá admitir uma tal exigência, diante de ofensa física. - Não há razoabilidade em impor-se ao empregador que se submeta, pacientemente, a repetidos ataques por parte de empregado seu, para que, somente quando - muito provavelmente - já sem defesa, venha a poder dissolver o pacto laboral motivadamente. - Em tal caso, qualquer que seja a extensão da conduta obreira, imperativa será a configuração de justa causa, pois não se tolera, como basilar princípio de convivência em sociedade, o risco à integridade física das pessoas. - À ausência de legítima defesa, submete-se à disciplina

do art. 482, "k", da CLT a trabalhadora que arremessa objetos contra sua superiora hierárquica, manifestamente tentando feri-la. - Autorizada resta, na hipótese, a resolução contratual.