

## **A GRAVIDADE DA AGRESSÃO FÍSICA NO AMBIENTE DE TRABALHO.**

Ao longo dos anos, o ambiente de trabalho, em qualquer ramo da atividade empresarial tem se tornado cada vez mais competitivo, tanto sob a ótica externa (entre empresas) como sob a interna (entre empregados).

O trabalhador, principal motor da atividade empresarial, é inserto em um ambiente de trabalho onde continuamente estabelece o convívio com os demais empregados.

É partir deste convívio contínuo que surgem algumas divergências, sejam elas filosóficas, religiosas, culturais ou até mesmo por simples discordância com o procedimento utilizado no ambiente de trabalho por um ou outro empregado.

Estas divergências certamente, em alguns casos, geram atritos entre trabalhadores que, por sua vez, chegam a tomar medidas contrárias ao bom relacionamento humano.

Certamente, o ser humano é orientado ao bom convívio social, tanto que para tal fim existem normas cogentes e punitivas em nosso Ordenamento Jurídico, elencadas em nosso Código Penal<sup>1</sup>, para o caso de prática de ato contrário aos padrões comportamentais exigidos pela sociedade.

Se ao convívio social é necessária a boa conduta, no ambiente laboral não poderia ser diferente. Tanto que da mesma forma a Lei Trabalhista<sup>2</sup> é objetiva quanto à punição a ser aplicada em caso de prática de ato lesivo à honra ou ofensas físicas ao trabalhador dentro do horário e do ambiente de trabalho.

Neste texto, tratando especificamente da agressão física cometida no horário e local de trabalho, temos como certa a aplicabilidade da dispensa deste agressor por justa causa, ante a gravidade do ato praticado nesses termos.

Não resta qualquer dúvida que uma agressão, devidamente evidenciada e comprovada dentro do ambiente de trabalho, cometida por um trabalhador que não tenha agido por legítima defesa, deve ser punida com a penalidade da justa causa.

Isso porque, a agressão física é ato grave e inaceitável em qualquer ocasião, inclusive no ambiente de trabalho, diante do impacto negativo que gera aos demais empregados.

A agressão física cometida no ambiente de trabalho, pela própria gravidade da conduta, não pode de forma alguma ser comparada com uma falta injustificada ao trabalho, ou seja, com um ato desidioso a ponto de necessitar de reiteradas práticas até o ato de dispensa por justo motivo.

Com base no dispositivo legal exposto na CLT, em seu Art. 482, "j", temos que a agressão física deve ser punida com a rescisão contratual por justa causa:

CLT Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

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;

---

<sup>1</sup> Decreto-Lei nº 2.848 de 7 de dezembro de 1940.

<sup>2</sup> Decreto-Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943.

Da mesma forma, o Código Penal Brasileiro tipifica a conduta de agressão física (lesão corporal) como reprovável ao meio social, caracterizando-a como conduta típica punível com reclusão, nos moldes do Art. 129 do respectivo Código, que assim expõe:

CPB – Capítulo II – Das Lesões Corporais Lesão corporal

Art. 129. Ofender a integridade corporal ou a saúde de outrem:  
Pena - detenção, de três meses a um ano.

Ora, se a agressão física cometida contra outrem é inaceitável ao convívio humano, repercutindo objetivamente na esfera criminal, não há razão alguma para que tal conduta seja aceitável na esfera laboral, ou seja, dentro do ambiente de trabalho.

Não trataremos aqui dos casos de excludentes de ilicitude pois não é o objetivo deste artigo, mas tal fato há de ser considerado de ocasião a ocasião.

Não obstante, vale ressaltar que não pode o agressor invocar para si o argumento de que praticou tal ato acometido de forte ou violenta emoção, pois ainda que assim tenha sido praticada a agressão, a tipificação do crime permanece incólume e configurado perante a Legislação Penal, sendo somente alterado o quantitativo da pena.

Assim é o exposto no Art. 129 e parágrafo 4º do Código Penal Brasileiro:

CÓDIGO PENAL BRASILEIRO – Capítulo II – Das Lesões Corporais Lesão corporal

Art. 129. Ofender a integridade corporal ou a saúde de outrem:  
Pena - detenção, de três meses a um ano.

Diminuição de pena § 4º Se o agente comete o crime impelido por motivo de relevante valor social ou moral ou sob o domínio de violenta emoção, logo em seguida a injusta provocação da vítima, o juiz pode reduzir a pena de um sexto a um terço.

Portanto, se a conduta reprovável foi praticada, mesmo que sob a alegação de violenta emoção, ainda resta tipificada como crime no meio social, e da mesma forma é considerada reprovável dentro do ambiente de trabalho (Art. 482, "j" da CLT).

Reitera-se, se o tipo penal (lesão corporal) permanece incólume mesmo com a atenuante emocional, da mesma forma permanece tipificada esta conduta como reprovável na esfera trabalhista, pois o ato em si, qual seja, a agressão, foi cometida independentemente dos motivos que levaram a sua prática.

Por trazer consequências nefastas e cristalinamente negativas ao ambiente de trabalho é que a justa causa aplicada ao trabalhador agressor se faz plenamente cabível e proporcional, ante a gravidade que gira em torno de tal prática reprovável ao meio social e laboral.

Assim, é possível concluir que o ato de agressão física no ambiente de trabalho é de tamanha gravidade que uma única prática isolada dá ensejo à rescisão contratual por justa causa e, excetuados os casos em que se admite uma possível excludente de ilicitude, tal penalidade não deve ser revertida quando assim postulada perante a Justiça do Trabalho.