

CONDENAÇÃO DE BANCÁRIO POR DANOS À IMAGEM DO BANCO¹

Deusdedith Brasil

Estamos acostumados a ler inúmeras decisões condenando as empresas a indenizar o empregado por danos morais. Antes da Constituição de 1988 não havia norma expressa a respeito de indenização relativamente a dano moral, mas a CLT, no art. 482, alíneas “j” e “k”, indicava como justa causa ato lesivo à honra ou à boa fama praticado pelo empregado contra qualquer pessoa, inclusive empregador ou superiores hierárquicos, ou ofensas físicas, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de alguém. Do mesmo modo que a ofensa, física ou moral, poderia vir a ser praticada pelo empregador, o art. 483, alíneas “e” e “f”, do Estatuto Obreiro assegurou, também, ao empregado o direito de rescindir o seu contrato por justa causa – rescisão dita como indireta – quando “praticar o empregador, ou seus prepostos, contra o empregado ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama, ou quando ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa própria ou de outrem”.

Apesar de constituir ofensa moral, o fato somente assegurava, quer ao empregado quer ao empregador, o direito de rescindir o contrato de trabalho, sem se falar em qualquer direito à indenização por dano moral. Se a falta fosse praticada pelo empregado, o empregador poderia rescindir o contrato sem responder pelo ônus da rescisão, visto que tinha como fundamento a justa causa. Se a ofensa à honra do empregado ou de pessoa de sua família fosse praticada pelo empregador, poderia o obreiro considerar rescindido o contrato e haver do patrão as parcelas que decorrem da rescisão por dispensa sem justa causa. Não poderia, também, pleitear indenização por dano moral.

A C.F. assegura o direito de reposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem, prevê, também, indenização por dano material e moral decorrente de

¹ Sobre o artigo:

Artigo publicado no jornal “O Liberal”, na tiragem de 04.07.2005

O seu conteúdo é protegido pelas leis de direitos autorais

Publicado no site www.deusdedithbrasil.adv.br

violação à intimidade, à vida privada, à honra e à imagem (art. 5º, V, X). A norma constitucional não se restringe à pessoa física. A imagem violada pode ser de pessoa física ou jurídica. O desenvolvimento do direito científico, numa convergência salutar com a jurisprudência e a doutrina, firmou-se, no entendimento unânime, de que a pessoa jurídica pode ser vítima de danos morais, considerados estes como violadores da sua honra objetiva.

Nessa linha de garantir à pessoa jurídica direito à indenização por danos causado à sua imagem, o Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais determinou que o ex-empregado bancário pague ao Banco Santander R\$1.000,00, a título de dano moral, além de R\$1.500,00 por danos financeiros.

O empregado foi demitido por justa causa por saques irregulares efetuados em benefícios do Instituto Nacional de Seguro Social de terceiros, por intermédio do caixa no qual trabalhava. Em razão da dispensa, ajuizou ação trabalhista objetivando tornar sem efeito a justa causa, sob o argumento de que não havia prova material de que ele tivesse efetuado os saques.

O primeiro grau de jurisdição, ao julgar o processo, entendeu que, apesar de não existir prova de que o empregado se apropriou dos benefícios, considerou-o culpado pelos saques irregulares, porque não agiu com a diligência indispensável para impedir a ocorrência dos saques no terminal que estava sob a sua responsabilidade. Assim, foi mantida a justa causa.

O Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, ao julgar o recurso ordinário, manteve a demissão por justa causa. O Regional condenou também o empregado a pagar indenização ao Banco por dano moral. Afirmou a Corte que o empregado, por negligência em suas atividades, causou dano à imagem do Banco. Segundo o acórdão, além das reclamações formuladas por cliente diretamente ao Banco, um deles entrou na Justiça em busca de reparação dos prejuízos sofridos, o que tornou o fato público e notório.

A decisão é inédita senão rara na Justiça Especializada. Como evidenciado aqui, na Justiça comum o dano moral em favor de pessoa jurídica já se encontra inteiramente pacificado. Registre-se que raramente o empregador ajuíza ação trabalhista contra um seu ex-empregado. As ações que o empregador normalmente aparelha contra o empregado são os inquéritos judiciais para apuração de falta grave quando o trabalhador é portador de imunidade sindical, visto que a estabilidade por tempo de serviço já não mais é

contemplada no nosso ordenamento jurídico, em que pese ainda poder remanescer ainda antigos empregados que sejam estáveis por tempo de serviço. Outra hipótese é a ação de consignação em pagamento quando o empregado se recusar a receber o valor da rescisão que lhe oferta o empregador, qualquer que seja a causa da dispensa.

Jamais houve dúvida de que o empregado poderia ser punido pelo empregador. A surpresa é ele ser condenado à indenização por danos à imagem do seu empregador, quando se sabe que normalmente o empregado não dispõe de recursos para fazê-lo. Entretanto, entendemos que a condenação é uma demonstração de que o princípio da boa fé há sempre de ser considerado durante a execução normal de qualquer contrato. Com efeito, como registra Caio Mário da Silva Pereira, inscreve-se o dano como circunstância elementar de *responsabilidade civil*. Pelo preceito do art. 186 do Código Civil, arremata o jurista, “fica estabelecido que a conduta antijurídica, imputável a uma pessoa, tem como conseqüência a obrigação de sujeitar o ofensor (empregado, esclarecemos) a reparar o mal causado. Existe uma obrigação de reparar o dano, imposta a quem quer que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, causar prejuízo à outrem”.

Nessa realidade, se o empregado causa dano à imagem da instituição financeira na qual trabalhou, há de responder. Há de sujeitar-se à obrigação de indenizar. Ele, o empregado, poderia impedir a lesão, se não o fez responde pela sua negligência. Responde, como decidiu o Regional, indenizando ao empregador. É justo e educa. Evidentemente que, como não existem parâmetros para se estabelecer o valor da indenização por dano moral, há de acontecer a sua fixação por arbitramento. Para isso, o juiz ou Tribunal deve agir com a ponderação necessária, não esquecendo a condição de hipossuficiência do empregado, mas visando, também, além da reparação, mudança de conduta futura.