

Tema:

Responsabilidade civil por danos morais nos casos de despedimento ilícito.

Orador: Chambel Mourisco — Juiz Conselheiro do Supremo Tribunal de Justiça de Portugal

Excelências:

Gostaria de começar por agradecer a oportunidade de poder estar entre vós partilhando algumas ideias sobre este tão bem escolhido tema:

Responsabilidade civil por danos morais nos casos de despedimento ilícito.

Tenho de felicitar o **Tribunal Supremo de Moçambique**, na pessoa do seu Venerando Presidente e todos os demais que se envolveram na organização deste Colóquio e na escolha deste tema.

Na verdade, trata-se de uma matéria que poderíamos quase qualificar como pertencente a uma «pós modernidade» do Direito do Trabalho.

Com efeito, estamos a lidar com um instituto que tem como pano de fundo os Direitos Fundamentais.

É sempre bom lembrar o art.º 23.º da Declaração Universal Dos Direitos do Homem:

Toda a pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego.

Todos têm direito, sem discriminação alguma, a salário igual por trabalho igual.

Quem trabalha tem direito a uma remuneração equitativa e satisfatória, que lhe permita e à sua família uma existência conforme com a dignidade humana, e completada, se possível, por todos os outros meios de proteção social.

Toda a pessoa tem o direito de fundar com outras pessoas sindicatos e de se filiar em sindicatos para a defesa dos seus interesses.

Este artigo da **Declaração Universal Dos Direitos do Homem** condensa os grandes princípios que devem nortear o moderno direito do trabalho.

A grande maioria dos seres humanos trabalha durante quase toda a sua vida por conta de outrem.

A realização profissional acaba muitas vezes por dar um sentido à própria vida.

Como refere Alain Supiot, na sua obra *O direito do trabalho*, «Nenhum ser humano é auto suficiente. A necessidade do outro e a necessidade do trabalho são os dois imperativos sobre os quais se funda toda a civilização, pois eles obrigam cada indivíduo a entrar em relação com os outros sob a égide de uma lei comum.»

Um corte abrupto numa relação laboral pode ter efeitos devastadores para o trabalhador e para a sua família.

Toda esta problemática leva-nos a pensar que o tema por ser tão atual e delicado foi muito bem escolhido.

Aproveito ainda para apresentar os meus cumprimentos aos Venerandos Juízes do Tribunal Supremo de Moçambique, a todos os Magistrados Judiciais e do Ministério Público, Professores universitários, Advogados, Juristas, Estudantes e a todos os presentes.

Vou procurar, sucintamente, dar uma visão panorâmica da forma como esta problemática tem sido enfrentada em Portugal pela doutrina e jurisprudência, atento o quadro legal.

Antes de 1 de dezembro de 2003 a legislação laboral de Portugal encontrava-se dispersa por vários diplomas que regulavam a prestação do trabalho subordinado, entre eles, citando os mais relevantes, o **Regime jurídico do contrato individual de trabalho – LCT – (Decreto-Lei n.º 49408, de 24/11/69)**, trabalho de menores (1991, 1999 e 2001), trabalho de estrangeiros (1998), igualdade e não discriminação em função do sexo (1979), Trabalho temporário (1989), serviço doméstico (1982), trabalho rural (1979), trabalho desportivo (1998), trabalho no domicílio (1991), aprendizagem (1996), Lei da duração do trabalho (1971), Lei do Trabalho suplementar (1983), Lei das férias, feriados e faltas (1976), suspensão da prestação de trabalho (1983), cessação do contrato de trabalho (1975 e 1989), etc.

Toda esta legislação, constituída por diplomas dispersos, com origens temporalmente diversas, elaborados de acordo com conceções políticas e sociais diferentes e também em diversos momentos históricos, foi revista e unificada dando origem ao novo CÓDIGO DO TRABALHO, aprovado pela Lei 99/2003, de 27 de agosto, que entrou em vigor em 1 de dezembro de 2003.

Este Código do Trabalho de 2003 foi sofrendo alterações, uma delas substancial com a Lei 7/2009, de 12 de fevereiro, e posteriormente várias alterações, a última, a 15.^a com a Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, que para além do mais alterou o prazo do período experimental e a duração dos contratos a termo.

No que concerne à matéria do nosso tema a **Responsabilidade civil por danos morais nos casos de despedimento ilícito** é oportuno regressar um pouco atrás, ao tempo em que vigorava um diploma que já referi, o Decreto-Lei n.º 49 408, de 24/11/69, denominado Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho – LCT, que era a espinha dorsal do nosso direito do trabalho, antes da entrada em vigor do Código do Trabalho de 2003.

Nesse diploma, na parte referente à rescisão do contrato de trabalho, existia uma disposição, o art.º 106.º, com a epígrafe *Responsabilidade da parte que deu causa à rescisão*, com o seguinte teor:

1. *A parte que rescinde o contrato tem direito a ser indemnizada pela outra, sempre que o fundamento da rescisão implique responsabilidade para esta.*

2. *A indemnização pelos danos ocasionados pelo rompimento do contrato será calculada nos termos dos artigos 109.º e 110.º*

3. Os outros danos serão indemnizados nos termos gerais de direito.

4. *O disposto nos números anteriores não prejudica o exercício da ação penal, se a ela houver lugar.*

Enquanto vigorou esta disposição legal era entendimento pacífico que qualquer das partes, trabalhador ou empregador podia ser ressarcido por eventuais danos sofridos para além dos ocasionados pelo mero rompimento do contrato.

Na sequência da alteração do regime político então vigente, a partir de 1975, a legislação laboral sofreu profundas alterações, nomeadamente no que diz respeito ao regime da cessação do contrato de trabalho, que foi revogado, incluindo o já referido art.º 106.º (que previa a indemnização de outros danos nos termos gerais de direito), e substituído por um novo regime previsto no Decreto-Lei n.º 372-A/75, de 16 de julho, que mais tarde veio a ser substituído pelo Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de fevereiro.

Estes dois diplomas, o Decreto-Lei n.º 372-A/75, de 16 de julho e o Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de fevereiro, não reproduziram a norma que constava no n.º 3 do art.º 106 do **Regime jurídico do contrato individual de trabalho**.

Perante este quadro formou-se uma corrente jurisprudencial dominante no sentido de que operada a revogação do artigo 106º do **Regime jurídico do contrato individual de trabalho** pelo Decreto-Lei n.º 372-A/75, de 16 de julho, cujo regime jurídico, no tocante às consequências do despedimento ilícito, no essencial se manteve no Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de fevereiro, revogatório daquele, **deixou de ser admissível a indemnização por danos não patrimoniais no caso de despedimento ilícito**.

No sentido de que o despedimento declarado ilícito promovido pela entidade patronal não conferia ao trabalhador despedido o direito a indemnização por danos não patrimoniais, mas apenas o direito às compensações referidas nos artigos 12.º do Decreto-Lei n.º 372-A/75, de 16 de julho e 13.º do Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de fevereiro, podem consultar-se, entre outros, os acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça de 22 de novembro de 1985, processo n.º 1136, de 25 de junho de 1986, processo n.º 1391 (Boletim do Ministério da Justiça, n.º 358, pág. 378), de 10 de outubro de 1986, processo n.º 1382 (Boletim do Ministério da Justiça, n.º 360, pág. 443), de 20 de fevereiro de 1991, processo n.º 2573, de 5 de março de 1992, processo n.º 3125 (Boletim do Ministério da Justiça, n.º 415, pág. 380), e de 25 de junho de 1997, processo n.º 34/97 (documento n.º SJ199706250000344 da base de dados dos acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça).

Entretanto, uma orientação contrária começou a ser delineada no acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 2 de junho de 1993, processo n.º 8127, sumariado no Boletim do Ministério da Justiça, n.º 428, pág. 664, a que se seguiram os acórdãos da mesma Relação de 13 de novembro de 1996, processo n.º 109/96, publicado na Coletânea de Jurisprudência, ano XXI, 1996, tomo 5, pág. 168, de 15 de dezembro de 1999, processo n.º 5032, e de 8 de novembro de 2000, processo n.º 3658, estes dois últimos publicados na base de dados dos acórdãos do Tribunal da Relação de Lisboa, documentos n.ºs RL199912150050324 e RL200011080036584, respetivamente.

No já citado acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de **25 de junho de 1997**, que seguiu a posição dominante, surge um voto de vencido em que se defendia que «o facto de não ser reproduzido no Decreto-Lei n.º 372-A/75, e depois no regime jurídico aprovado pelo Decreto-Lei n.º 64-A/89, a norma do n.º 3 do artigo 106º da LCT, que dispunha que os outros danos, os que

acrescessem aos ocasionados pelo rompimento do contrato e cuja indemnização seria calculada nos termos dos artigos 109º e 110º do mesmo diploma, **"serão indemnizados nos termos gerais de direito", não podia ser entendido como inadmissibilidade legal da indemnização por danos não patrimoniais causados pelo despedimento».**

Este voto de vencido desenvolve toda uma argumentação de ataque à corrente jurisprudencial dominante, afirmando que a mesma assentava na consideração de um propósito do legislador que no entender do subscritor não estava demonstrado.

Sublinhava o Juiz Conselheiro neste seu voto de vencido que a corrente jurisprudencial dominante tratava de forma igual situações totalmente diferentes, deixando ficar sem compensação a violação de valores pessoais inerentes à dignidade humana, sendo certo que é preocupação da lei conceder forte tutela aos direitos pessoais, referenciando em abono da sua tese o regime legal então em vigor que estabelecia as consequências da aplicação de sanções abusivas, em que se previa, expressamente, a indemnização nos termos gerais do direito.

É neste quadro que se verifica uma alteração da corrente jurisprudencial dominante do Supremo Tribunal de Justiça.

O Juiz Conselheiro que votou vencido em 25 de junho de 1997 foi relator do Acórdão de 27 de março de 2001, processo n.º 3913/01, em que por unanimidade foi decidido:

I – A não reprodução legal no DL 372-A/75 e posteriormente na LCCT (DL 64-A/89) da norma do n.º3 do art.º 106, da LCT, que dispunha que os danos que acrescessem aos ocasionados pelo rompimento do contrato “serão indemnizados nos termos gerais de direito” não pode ser entendido como inadmissibilidade legal de indemnização por danos não patrimoniais causados pelo despedimento.

II – Inexiste assim qualquer obstáculo legal a que o trabalhador, alvo de despedimento ilícito, seja indemnizado por danos não patrimoniais.

A este acórdão seguiram-se outros sempre no mesmo sentido, entre eles o de 7/11/2001, Revista n.º 967/01, com uma desenvolvida argumentação sobre o enquadramento histórico dos preceitos em causa, concluindo-se que «o argumento que a corrente tradicional pretendia extrair da eliminação, pela Lei dos Despedimentos de 1975, do n.º 3 do artigo 106.º da LCT, desprezava a origem histórica e o alcance desta disposição, o que levou o Professor António

Menezes Cordeiro (Manual de Direito do Trabalho, Coimbra, reimpressão, 1999, págs. 845 e 846) a afirmar que a solução jurisprudencial da inadmissibilidade da indemnização por danos morais no caso de despedimento ilícito, solução "que não tem base legal", "resulta de um equívoco histórico».

Segundo o referido Professor «O artigo 106.º, n.º 2, da LCT, hoje revogado, previa que o rompimento do contrato, por qualquer das partes, desse lugar a certas indemnizações. O n.º 3 do mesmo artigo admitia outros danos que seriam «... indemnizados nos termos gerais de direito». Ora, de facto, tais factos costumavam ser praticados pelo trabalhador. A Lei dos Despedimentos, visando soluções mais favoráveis, não conservou esse preceito: daí resultar a ideia de que os danos morais não podiam ser computados, ideia essa que se manteria válida, mas hoje em prejuízo dos trabalhadores.

Não pode ser (afirma o Professor). O artigo 496.º, n.º 1, do Código Civil tem aplicação geral: nada o afasta. O despedimento ilícito pode causar danos morais da maior gravidade, ao trabalhador e à sua família. No limite, o despedimento ilícito pode mesmo ter sido perpetrado com a exclusiva finalidade de atingir a esfera pessoal do trabalhador. Quando se demonstrarem danos morais razoáveis, eles devem ser indemnizados, por força do artigo 496.º, n.º 1, do Código Civil».

O Artigo 496.º n.º 1 do Código Civil, com a epígrafe *Danos não patrimoniais* estipula que «Na fixação da indemnização deve atender-se aos danos não patrimoniais que, pela sua gravidade, mereçam a tutela do direito».

Concluía-se assim não ter suficiente apoio objetivo o entendimento de que, através da mera não reprodução do n.º 3 do artigo 106.º da LCT, o legislador de 1975 - cuja intervenção se orientou precisamente no sentido de um reforço dos direitos e das garantias dos trabalhadores - tenha pretendido negar aos trabalhadores vítimas de despedimento ilícito o direito ao ressarcimento dos danos não patrimoniais que as regras gerais de direito lhes asseguravam.

Entretanto, foi publicado o Código do Trabalho de 2003, no qual surgiu uma disposição inédita – o art.º 436.º, que é o atual 389.º –, sob a epígrafe *Efeitos da ilicitude*, segundo a qual «*Sendo o despedimento declarado ilícito, o empregador é condenado a indemnizar o trabalhador por todos os danos, patrimoniais e não patrimoniais causados.*»

Temos assim que o legislador, de forma inequívoca, veio consagrar a obrigação de indemnizar os danos não patrimoniais causados pelo despedimento ilícito, tendo até logo na exposição de motivos da proposta de

Código do Trabalho (de 2003) mencionado «*Reconhecimento expresso do direito ao ressarcimento de danos não patrimoniais em caso de ilicitude do despedimento*».

A doutrina que surgiu logo na sequência da entrada em vigor do Código do Trabalho de 2003 assumiu uma posição interessante que merece alguma reflexão.

O Professor António Monteiro Fernandes, do I.S.C.T.E – Instituto Universitário de Lisboa, na sua obra *Direito do Trabalho*, 13.^a edição, pág. 568, refere que «cumulativamente com os “salários de tramitação”, o despedimento ilícito pode implicar para o empregador responsabilidade por danos patrimoniais e não patrimoniais que o trabalhador tenha sofrido em consequência daquele ato e das circunstâncias que o tenham rodeado.

Acrescentava que «A solução constitui novidade na nossa lei, e põe termo a dúvidas que longamente se manifestaram na jurisprudência, sobretudo a respeito da ressarcibilidade dos danos não patrimoniais associados ao despedimento disciplinar».

E terminava assim «A questão era e é frequentemente suscitada, em virtude do carácter infamante que esse tipo de despedimento normalmente assume, afetando por vezes irremediavelmente a imagem pessoal e profissional do trabalhador. A verdade é que, admitindo, em geral, o ressarcimento dos danos não patrimoniais ocorridos no âmbito da relação de trabalho, a jurisprudência (sobretudo do Supremo Tribunal de Justiça- por todos Ac. STJ de 9/2/93, Acórdãos Doutriniais, 379, 836) manteve-se, antes do aparecimento do Código, apegada à tese oposta, sob a alegação de que a lei, estabelecendo certo sistema indemnizatório para o caso de despedimento ilícito, não contemplava específica e separadamente os referidos danos (não patrimoniais)».

O Professor Pedro Romano Martinez, da Faculdade de Direito de Lisboa, em anotação ao art.º 436.º do Código do Trabalho de 2003, refere o seguinte: «Na legislação precedente (referindo-se à anterior ao Código de 2003), à exceção dos designados salários intercalares e da indemnização substitutiva da reintegração, não se previa o pagamento de outras indemnizações, mormente a indemnização por danos não patrimoniais, e a jurisprudência não se apresentava muito criativa nesta área».

E finaliza deste modo: «O disposto na alínea a. (referindo-se ao aludido art.º 436.º do Código do Trabalho de 2003) teve em vista alterar o *status quo*,

determinando a obrigação de o empregador indemnizar todos os danos patrimoniais e não patrimoniais causados ao trabalhador».

Depois deste enquadramento legal e doutrinário vamos agora debruçar-nos sobre o labor jurisprudencial.

Acompanhando o ensinamento doutrinário a jurisprudência tem como assente que os danos não patrimoniais só são indemnizáveis se, por um lado, se verificarem os pressupostos da responsabilidade civil previstos no art.º 483.º do Código Civil e se, por outro lado, esses danos assumirem gravidade bastante, de modo a merecerem a tutela do Direito.

Assim, é pacífico na nossa jurisprudência que a obrigação de indemnizar pressupõe:

- Um facto voluntário do agente (ativo ou omissivo);
- A ilicitude desse facto;
- A imputação do facto ao agente;
- O dano;
- O nexo de causalidade entre o facto e o dano;

É também pacífico que, de acordo com as regras do ónus da prova, cabe ao trabalhador alegar e provar a pertinente factualidade, que deve constar na fundamentação da matéria de facto da sentença, expurgada de toda a matéria de direito e de teor conclusivo.

Saliente-se que nestas situações a prova pericial assume particular relevo, sobretudo quando estamos perante situações em que os danos causados tenham tido repercussões graves a nível psicológico, sendo importante que nessas perícias médicas seja estabelecido o nexo de causalidade entre o facto praticado e os danos constatados.

Como já se referiu um corte abrupto numa relação laboral, um despedimento ilícito, pode ter efeitos devastadores para o trabalhador e para a sua família.

São estes danos não patrimoniais causados pelo despedimento ilícito que se impõe ressarcir.

A medição dos danos é fundamental para se fixar o montante da indemnização.

Relativamente a esta questão não resisto a transcrever a síntese feita num acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 7/11/2001, revista 967/01, da secção social:

O montante de indemnização por danos não patrimoniais deve ser calculado segundo critérios de equidade, atendendo ao grau de culpabilidade do responsável, à sua situação económica e à do lesado, e às demais circunstâncias do caso (artigos 496.º, n.º 3, e 494.º do Código Civil). E deve ser proporcionado à gravidade do dano, tomando em conta na sua fixação todas as regras de boa prudência, de bom senso prático, de justa medida das coisas, de criteriosa ponderação das realidades da vida.

Por outro lado, a gravidade do dano tem de medir-se por um padrão objetivo (conquanto a apreciação deva ter em linha de conta as circunstâncias de cada caso) e não à luz de fatores subjetivos de uma sensibilidade particularmente embotada ou especialmente requintada (cfr. Vaz Serra, "Reparação do dano não patrimonial", Boletim do Ministério da Justiça, n.º 83, pág. 69, e Pires de Lima e Antunes Varela, Código Civil Anotado, I vol., 4.ª edição, pág. 500).

O bom senso jurisprudencial remete-nos para os critérios de equidade, mandando atender:

- Ao grau de culpabilidade do responsável;
- À situação económica do responsável e do lesado;
- À gravidade do dano;
- E às demais circunstâncias do caso.

(artigos 496.º, n.º 3, e 494.º do Código Civil).

No que concerne à gravidade do dano apela-se à proporcionalidade, tendo presente todas as regras de boa prudência, de bom senso prático, de justa medida das coisas, de criteriosa ponderação das realidades da vida.

Sublinha-se que a gravidade do dano tem de medir-se por um padrão objetivo, tendo em linha de conta as circunstâncias de cada caso, e não, como já se referiu, à luz de fatores subjetivos de uma sensibilidade particularmente embotada ou especialmente requintada.

O apelo à proporcionalidade tem levado a secção social do Supremo Tribunal de Justiça, antes de fixar o montante da indemnização, a efetuar as devidas comparações com decisões anteriores, distinguindo as situações consoante a respetiva gravidade.

Quando tenha ficado provado que os danos deram origem a um quadro de depressão tem-se ponderado se houve necessidade de acompanhamento médico, a necessidade da tomada de medicação ou até de internamento hospitalar.

Os danos causados com repercussões na vida familiar do trabalhador, que tenham determinado instabilidade, falta de cumprimento das obrigações assumidas, problemas com os filhos, têm também merecido a devida ponderação.

A título de exemplo, vou fazer referência a alguns casos jurisprudenciais recentes, todos da secção social do Supremo Tribunal de Justiça:

No acórdão de 26-10-2017, proferido no Proc. N.º 196/12.9TTBRR.L2.S1, foi decidido:

«Tendo resultado provado que o Autor, com o processo de despedimento que a empregadora lhe moveu, sofreu emocionalmente, com repercussões no seu bem-estar físico e na sua dignidade, mostra-se ajustada a condenação da Ré, empresa sólida no mercado, a pagar ao Autor pelos danos provocados, uma indemnização por danos não patrimoniais no valor de EUR 30 000.»

Neste acórdão houve um voto vencido relativamente ao segmento decisório respeitante à indemnização por danos não patrimoniais, nestes termos:

«Votei vencido no que tange ao montante da indemnização arbitrada.

Efetivamente tendo por bússola a equidade e sem perder de vista os factos provados e as indemnizações por danos não patrimoniais arbitradas por esta secção em anteriores decisões, a indemnização deveria, a meu ver, ter sido fixada em montante não superior a EUR 20 000.

Como flui dos autos os danos a serem indemnizados são os decorrentes do despedimento ilícito.

Por conseguinte, não devem ser considerados os factos anteriores à instauração do procedimento disciplinar.

Ora, os danos provocados pela instauração do processo e consequente despedimento são apenas os consignados sob os números 133-B a 158. Acresce que a parte mais significativa dos danos foi decorrente do receio do A. perder os benefícios do sistema de saúde BB ACS, receio que não se concretizou pelo facto do despedimento ter sido declarado ilícito.

Importa ainda ter em consideração que, pese embora o despedimento tenha sido declarado ilícito por decisão transitada, o mesmo teve por fundamento atos praticados pelo A., que se recusou a cumprir as ordens recebidas, pelo facto de não lhe ter sido facultado veículo automóvel para o efeito e ter que utilizar os transportes públicos, apesar de lhe ter sido comunicado que uma das razões da utilização daquele meio era a necessidade “de verificar a qualidade de serviço nos transportes públicos nas várias zonas urbanas enquanto se deslocava” (facto 54).

Finalmente, não vem provado que o A. tenha invocado perante a hierarquia razões de saúde como motivo para a recusa da utilização dos transportes públicos, mas que “apenas pretendia defender a dignidade da função e, sobretudo, a dignidade de um Cidadão que é Colaborador da BB, a qual, como todos reconhecem, não é uma Empresa qualquer” (facto 55).»

Em 24/1/2018, no Processo n.º 1634/15.4T8AVR.S1, foi decidido:

«Tendo sido reconhecido por decisão transitada em julgado o direito à atribuição de indemnização por danos não patrimoniais, é equitativo o montante de EUR 3 500, fixado a esse título, a um gerente de agência bancária, que foi ilicitamente despedido, decorrendo da matéria de facto que andou perturbado, ansioso e receoso quanto ao futuro da sua vida profissional, sentindo-se humilhado pelo empregador, e que para não ter que dar explicações sobre a sua situação profissional privou-se de algumas atividades sociais em que anteriormente participava».

No acórdão de 28-01-2016, proferido no Processo n.º 2501/09.6TTLSB.L2.S1, decidiu-se:

«Tendo a ré despedido ilicitamente a autora, e esta sofrido danos não patrimoniais graves, em virtude do despedimento realizado, justifica-se que lhe seja atribuída uma compensação por danos não patrimoniais, sendo de reputar como equilibrada a quantia de EUR 10 000 conferida, a esse título, no acórdão recorrido.»

No caso em apreço, com interesse para a apreciação da questão relativa à fixação de indemnização por danos não patrimoniais provou-se:

Em 7 de janeiro de 2009, a autora recebeu uma carta da ré, comunicando-lhe a denúncia do contrato, para o termo do prazo da respetiva vigência [facto provado 16)], que, quando leu essa carta, «sofreu um choque violentíssimo que determinou um estado repetente de depressão» [facto provado 46)] e, em virtude do comportamento da ré e da cessação da relação contratual, «entrou num síndrome depressivo reativo», «tendo sofrido desgosto anímico e psicológico» e «instabilidade na sua vida familiar e doméstica, provocada pela falta do dinheiro que a ré lhe pagava, face às obrigações mensais assumidas, a contar com tal quantia», sofrendo a filha mais velha «alterações no sono e agitação psicomotora, num contexto factual de instabilidade psicológica relacionada com a depressão da mãe» [factos provados 67) a 71)].

Mais se apurou que a autora, «que era uma pessoa extrovertida, comunicativa e animada, entristeceu», «aumentou de peso», «perdeu a vontade de sorrir e de se divertir», a sua vida familiar «correu o risco de se desfazer», «deixou de querer conviver com os amigos», e teve necessidade de ser acompanhada por psicóloga e de tomar medicamentos, que lhe causam dependência» [factos provados 72) a 77)].

O Acórdão de 26/5/2015, proferido no processo n.º 373/10.7TTPRT.P1.S1, decidiu:

«Decorrendo da prova produzida o estabelecimento da necessária relação de causa-efeito entre a atuação terminal da ré, com o cominado despedimento, e a situação de nervosismo/preocupação/reação depressiva de que o autor ficou a padecer, por ver o projeto da vida profissional em que acreditava ruir, necessitando de acompanhamento médico e psicológico, é equitativa a indemnização, a título de danos não patrimoniais, fixada em EUR 10 000.»

Finalmente um pequeno apontamento da jurisprudência das secções cíveis, no que respeita à ofensa ao direito à honra que tantas vezes é invocado no processo laboral, nomeadamente em sede de danos não patrimoniais:

No Acórdão de 4/05/2010, proferido no processo n.º 1054/06.6TBALM.L1.S1, foi sumariado:

«O direito à honra é uma das mais importantes concretizações da tutela e do direito da personalidade. A honra é a dignidade pessoal pertencente à pessoa enquanto tal, e reconhecida na comunidade em que se insere e em que coabita e convive com outras pessoas. O valor da honra, enquanto “dignitas

humana”, é mais importante que qualquer outro e transige menos facilmente com os demais em sede de ponderação de interesses.»

No Acórdão de 6/7/2011, proferido no processo n.º 2619/05.4TVLSB.L1.S1, sumariou-se:

«A honra configura-se como um direito fundamental do desenvolvimento da personalidade do indivíduo e estabelece-se como um valor axial e inderrogável da dimensão social-pessoal do homem numa determinada comunidade histórico-socialmente situada.

A gravidade dos danos não patrimoniais, a que alude o n.º 1 do art. 496.º do CC, deve ser aferida objetivamente e de acordo com um padrão de valorações ético-culturais aceite numa determinada comunidade histórica.

Na determinação do quantitativo para ressarcimento por danos não patrimoniais resultante da lesão de um direito subjetivo e absoluto de personalidade, através da comunicação social, “máxime” de uma publicação com uma razoável e impressiva difusão, devem ter-se em conta alguns vetores orientadores, ainda que meramente enunciadores: 1.º) a veracidade ou falsidade da notícia; 2.º) a difusão da notícia e/ou a possibilidade de conhecimento que a notícia teve no meio social, em geral e em concreto, frequentado pelo visado; 3.º) o destaque gráfico e/ou simbólico conferido à notícia, 4.º) o tratamento jornalístico dado à notícia e o conteúdo objetivo da mesma; 5.º) o estatuto social do visado; 6.º) a projeção que a notícia, potencialmente, teve no meio social em que o lesado se movimenta, tanto no plano pessoal, como profissional; 7.º) as apreensões concretas pressentidas e, objetivamente, projetadas na esfera pessoal e familiar do lesado.

A amostra da jurisprudência da secção social do Supremo Tribunal de Justiça é elucidativa do modelo de trabalho adotado, que se traduz num figurino de colegialidade no julgamento dos processos da sua competência, sendo certo que cada um deles, embora julgado pelo competente coletivo de juízes, é sempre discutido no plenário da Secção.

A grande preocupação do nosso quotidiano é dominada por três grandes vetores:

– Garantir, no domínio do Direito do Trabalho, uma tutela efetiva dos direitos fundamentais dos cidadãos trabalhadores;

– Procurar dar uma resposta dentro dos prazos previstos na lei;

– Analisar os casos concretos à luz do princípio da proporcionalidade, no cenário da jurisprudência já firmada, incrementando a sua uniformização, com vista a proporcionar a desejada segurança jurídica.

Vou terminar citando as primeiras linhas da abertura da História Social do Trabalho de Pierre Jaccard «Nada há de mais apaixonante do que a história do trabalho. É o próprio destino do homem, é toda a história da civilização, com as suas vicissitudes, as suas experiências e vitórias, que se revelam na evocação dos grandes períodos do desenvolvimento humano...»

Muito obrigado pela Vossa Atenção.

Chambel Mourisco

Dados Biográficos do orador:

Nome profissional: Chambel Mourisco

Endereço eletrónico profissional: joaquim.a.mourisco@stj.pt

Habilitações académicas:

- Licenciatura em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, concluída no ano de 1981, com a classificação final de 14 valores.

Percurso profissional:

Na magistratura:

- Juiz Conselheiro no Supremo Tribunal de Justiça desde 7 de dezembro de 2016;
- Juiz Desembargador no Tribunal da Relação de Évora (2003/2016);
- Presidente do Tribunal da Relação de Évora (2011/2016);
- Vice- Presidente do Tribunal da Relação de Évora – reeleito (2008/2011);
- Vice-Presidente do Tribunal da Relação de Évora (2005/2008);
- Juiz de direito auxiliar no Tribunal da Relação de Évora (2001/2003);
- Juiz de direito no 2º Juízo do Tribunal do Trabalho de Almada (1991/2001);
- Juiz de instrução criminal no Serviço de Polícia Judiciária Militar na Diretoria de Lisboa (1985/1991);
- Juiz de Direito da comarca de Castelo de Vide (1984/1985);
- Juiz de Direito em regime de estágio na comarca de Abrantes (1983/1984);
- Auditor de Justiça do 2º Curso Especial para Juizes no Centro de Estudos Judiciários (1982/1983).

Outras atividades profissionais:

- Juiz formador do Centro de Estudos Judiciários de auditores e magistrados em fase de estágio, quando desempenhou funções no Tribunal do Trabalho de Almada (1991/2001);
- Integrou o grupo de trabalho responsável pelo projeto de informatização da jurisprudência do Tribunal da Relação de Évora (2004/2008);
- Docente a tempo parcial no Centro de Estudos Judiciários na área do Trabalho e da Empresa (2007/2011);
- Foi orador e moderador em várias ações de formação promovidas pelo Centro de Estudos Judiciários em parceria com Universidades (2007/2011);
- Integrou diversos Júris de provas escritas e orais de acesso a cursos de formação do Centro de Estudos Judiciários (2007/2011);

- Integrou o grupo de trabalho com vista à implementação do «Citius» nos tribunais de 2ª instância (2016).

Investigação e Cooperação Científicas:

- Designado pelo Conselho Superior da Magistratura para participar no Curso de Aplicação Judicial de Direito Comunitário Europeu promovido pelo «Consejo General Del Poder Judicial de Espanha», que teve lugar em Espanha, na Escuela de Prática Jurídica de Múrcia, em novembro de 2000;

- Integrou o Conselho Redatorial do Prontuário de Direito do Trabalho (2007/2012), onde publicou diversos trabalhos jurídicos;

- Participação, na qualidade de docente do CEJ, na ação de formação organizada pelo Consejo General Del Poder Judicial e pela Escuela Judicial, sobre o tema «La transposición de las Directivas anti-discriminación en los Derechos internos y los colectivos especialmente afectados em el ámbito del empleo», que se realizou na Escuela Judicial em Barcelona, nos dias 20, 21 e 22 de outubro de 2008;

- Convidado pelo Centro de Estudos Judiciários para participar na ação de formação permanente que se realizou em 30/03/06 sob o tema «Acidentes de Trabalho» e para a ação de formação permanente subordinada ao tema «Acidentes de Trabalho» realizada no Centro de Estudos Judiciários em 17 e 18 de janeiro de 2008;

- Participação na «EC Law on Equal Treatment between Women and Men in Practice- ERA- Europäische Rechtsakademie- Trier- Germany- Realizada em 7 e 8 de dezembro de 2009»;

- Participação na «Annual Conference on EU Labour Law 2010- ERA- Europäische Rechtsakademie- Trier- Germany- Realizada em 25 e 26 de março de 2010»;

- Participação e frequência em três edições do Curso de Formação para Juízes Nacionais em Direito Europeu da Concorrência- organizados pelo Instituto Europeu/Instituto de Direito Económico Financeiro e Fiscal da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa (2012/2013);

- Participação na IV Conferência dos Presidentes dos Tribunais de 2ª Instância da União Europeia, que se realizou em setembro de 2015, na Finlândia, subordinada ao tema «As relações entre os tribunais e a comunicação social / O papel dos tribunais de 2ª instância num mundo em mudança».

- Estágio na Cour de Cassation de França de 8/10/2018 a 19/10/2018 (Stage d'échanges entre juges des cours suprêmes 2018).

Publicações mais relevantes:

- A compensação pela extinção do posto de trabalho/ A presunção do nº4 do art. 401º do Código do Trabalho, publicado no Prontuário de Direito do Trabalho, número especial 76/77/78, Coimbra Editora- 2007;

- Os articulados supervenientes no processo laboral, publicado no Prontuário de Direito do Trabalho, número 74/75, Coimbra Editora- 2006;

- A suspensão do despedimento coletivo. Comunicações, Informações e negociações – publicado no Prontuário de Direito do Trabalho, número 79/80/81, Coimbra Editora- 2008;

- A força executiva da decisão que suspende o despedimento- publicado Prontuário de Direito do Trabalho, número 84, Coimbra Editora- 2009;

- Rubrica «Notícias da Jurisprudência» publicada ao longo dos anos de 2008 a 2011, em vários números do Prontuário de Direito do Trabalho, Coimbra Editora.

TRIBUNAL SUPREMO DE MOÇAMBIQUE

SUPREMO TRIBUNAL DE JUSTIÇA DE PORTUGAL