

Tribunal da Relação do Porto
Processo nº 0612743

Relator: FERREIRA DA COSTA
Sessão: 13 Novembro 2006
Número: RP200611130612743
Votação: UNANIMIDADE
Meio Processual: APELAÇÃO.
Decisão: PARCIALMENTE PROVIDA.

CONTRATO DE TRABALHO

DESPEDIMENTO SEM JUSTA CAUSA

DANOS MORAIS

Sumário

- I. Nos termos do artigo 436º, 1 a), do Código do Trabalho, sendo o despedimento declarado ilícito, o empregador é condenado, além do mais, “a indemnizar o trabalhador por todos os danos, patrimoniais e não patrimoniais, causados”.
- II. Tendo o despedimento causado à trabalhadora um estado de ansiedade com sinais de perturbação comportamental, ficando desgostosa, abalada, vendo afectado o seu brio profissional, é adequado o montante de € 1.500,00, a título de indemnização por danos morais.

Texto Integral

Acordam no Tribunal da Relação do Porto:

B..... instaurou acção emergente de contrato individual de trabalho, com processo comum, contra C....., Ld.^a, pedindo – considerando apenas o que é relevante para efeitos do presente recurso – que se declare ilícito o despedimento efectuado e que se condene a R. a pagar à A. a indemnização de antiguidade correspondente a 45 dias por ano e sendo de atender ao mínimo de 3 anuidades, bem como a indemnização por danos morais, que liquidou nas quantias de, respectivamente, € 1.871,10 e € 1.500,00.

Alega, para tanto, que foi admitida ao serviço da R. em 2004-07-01, mediante contrato de trabalho por tempo indeterminado, tendo sido despedida sem precedência de processo disciplinar, por carta de 2005-02-23 e com efeitos

reportados a 2005-03-31, o que lhe causou danos morais.

A R. não contestou.

Proferida sentença, foi a R. condenada a pagar à A. as quantias de € 1.871,10 e € 1.500,00, respeitantes a indemnização de antiguidade e a indemnização por danos morais, respectivamente..

Inconformada com o assim decidido, a R. interpôs o presente recurso de apelação, tendo formulado a final as seguintes conclusões:

A- A discordância da recorrente, relativamente à sentença em crise, afere-se pela discordância da Ré de, não obstante serem devidas indemnizações peticionadas por despedimento ilícito, o montante peticionado pela Autora, mostra-se desajustado, e deveria, atento o disposto no artº 439º, n.º 1 do C. Trabalho, ser fixado em montante não superior a 500,00 Euros, quantia essa perfeitamente ajustada à factualidade dos autos .

B- Resultou assim, salvo o devido respeito, violado o disposto no artº 439º, n.º 1, C. Trabalho, o qual embora preveja , por declaração de despedimento ilícito a indemnização dos danos patrimoniais e não patrimoniais causados, também exige que a indemnização por despedimento ilícito seja adequada e proporcional, atento o valor da retribuição - diminuta in casu - e o grau de ilicitude - não elevado atento o ciclo comercial de estagnação que sufragamos.

C- A indemnização fixada decorrente do dano não patrimonial, mostra-se, salvo o devido respeito, desajustada, atento o preceituado no artº 436º n.º 1, do C. Trabalho, e deve ser reduzida de acordo com os critérios previstos naquela disposição legal

D- A sentença em crise violou o disposto nos artº 439º, n.º 1 e 436º, n.º 1, alínea a) do Código de Trabalho e deve ser revogada.

A A. apresentou a sua alegação de resposta, concluindo pela confirmação da sentença.

A Sr.ª Procuradora-Geral Adjunta, nesta Relação, emitiu douto parecer no sentido de que a apelação não merece provimento.

Recebido o recurso, foram colhidos os vistos legais.

Cumpre decidir.

São os seguintes os factos considerados provados, face à confissão ficta declarada pelo Tribunal a quo, derivada da falta de contestação:

- a) 1. A Ré é uma sociedade comercial, com sede na cidade de Braga, que explora, com intuitos lucrativos, o comércio de artigos ortopédicos.
- b) 2. No exercício dessa sua actividade e no dia 1 de Julho de 2004 a Ré, admitiu a Autora ao seu serviço.

- c) 3. O que fez mediante a celebração de um contrato de trabalho sem termo - cfr. cláusula primeira do doc. n.º 1, que aqui se dá por reproduzido.
- d) 4. Para, sob as suas ordens, direcção e fiscalização, desempenhar as funções inerentes à categoria de Estagiária de Escritório - cfr. cláusula 1ª do contrato de trabalho junto como doc. n.º 1.
- e) 5. Tarefas que a Autora sempre executou com zelo, competência e assiduidade.
- f) 8. A Autora auferia a retribuição mensal base fixa de €: 365,60 (trezentos e sessenta e cinco euros e sessenta cêntimos), conforme consta dos recibos juntos como doc. n.º 2 a 4.
- g) 9. A partir de 1 de Janeiro de 2005 a retribuição mensal base fixa fixou-se em € 374,70 (trezentos e setenta e quatro euros e setenta cêntimos).
- h) 10. Acrescida do subsídio de alimentação no montante de € 3,70 (três euros e setenta cêntimos), por cada dia de trabalho - cfr. cláusula 1ª do contrato de trabalho junto como doc. n.º 1.
- i) 11. Acordaram Autora e Ré, que esta pagaria aquela uma comissão em função do número de encomendas de colchões efectuadas.
- j) 12. A Autora auferia sobre o valor base de cada encomenda, uma percentagem de 10% - cfr. doc. nº 5.
- l) 13. A Ré procedeu ao pagamento de comissões do montante de €:12,70 (doze euros e setenta cêntimos).
- m) 14. A Ré até à presente data ainda não pagou à Autora as comissões referentes às vendas realizadas nos seguintes meses:
- mês de Julho/04, no valor de € 132,82 - ibidem docº nº 5;
 - mês de Setembro/04 no valor de €: 401,60 - ibidem docº nº 5.
- n) 16. e 17. No passado dia 23 de Fevereiro de 2005, a Ré declarou rescindir o contrato de trabalho que mantinha com a Autora, mediante comunicação escrita datada de 23 de Fevereiro de 2005 e cujos efeitos se produziam a partir do dia 31 de Março de 2005 - cfr.doc. n.º 7 que aqui se dá por reproduzido.
- o) 20. A A. opta pela indemnização.
- p) 29. Como consequência directa e adequada dos factos supra mencionados, a Autora sentiu-se vexada na sua dignidade e brio profissional.
- q) 30. Tendo sido acometida, nos meses subsequentes e até à data da petição inicial, de um estado de ansiedade e "stress" com evidentes sinais de perturbação comportamental.
- r) 31. O que tudo se traduziu, ainda, em outro tipo de sintomatologias, tais como, depressão, frustração, insónias, desinteresse, anedonia, desânimo, bem como, irritabilidade, ansiedade e crescente sensibilidade a qualquer tipo de contrariedade.

- s) 32. A saúde da Autora ficou abalada.
- t) 33. Tendo-se sentido desgostosa, nervosa e abalada com as ocorrências suscitadas.
- u) 34. Igualmente viu a Autora afectada o seu brio e imagem profissional, o despedimento da Autora foi comentado e observado quer por clientes quer por empresas.
- v) 35. Por estes factos a Autora viu degradar-se a sua qualidade de vida, bem como da sua família, com consequências nefastas para a sua saúde.

O Direito.

Sendo pelas conclusões do recorrente que se delimita o âmbito do recurso(1), atento o disposto nos Art.ºs 684.º, n.º 3 e 690.º, n.º 1, ambos do Cód. Proc. Civil, ex vi do disposto no Art.º 87.º, n.º 1 do Cód. Proc. do Trabalho, são duas as questões a decidir nesta apelação, a saber:

I - Se a indemnização de antiguidade deve ser reduzida para quantia não superior a € 500,00. II - Se a indemnização por danos morais deve ser reduzida.

Vejamos a 1.ª questão.

Trata-se de saber se a indemnização de antiguidade, fixada em € 1.871,10, deve ser reduzida para quantia não superior a € 500,00.

Decidindo.

São pertinentes as seguintes normas do Cód. do Trabalho:

Artigo 439º

Indemnização em substituição da reintegração

1 — Em substituição da reintegração pode o trabalhador optar por uma indemnização, cabendo ao tribunal fixar o montante, entre 15 e 45 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fracção de antiguidade, atendendo ao valor da retribuição e ao grau de ilicitude decorrente do disposto no artigo 429º.

2 — Para efeitos do número anterior, o tribunal deve atender a todo o tempo decorrido desde a data do despedimento até ao trânsito em julgado da decisão judicial.

3 — A indemnização prevista no nº 1 não pode ser inferior a três meses de retribuição base e diuturnidades.

Artigo 429º

Princípio geral

Sem prejuízo do disposto nos artigos seguintes e em legislação especial, qualquer tipo de despedimento é ilícito:

- a) Se não tiver sido precedido do respectivo procedimento;
- b) Se se fundar em motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivo diverso;
- c) Se forem declarados improcedentes os motivos justificativos invocados para o despedimento.

In casu, tendo a A. sido admitida ao serviço da R. em 2004-07-01 e tendo sido despedida com efeitos reportados a 2005-03-31, iremos considerar uma indemnização calculada com base em 3 anuidades. Fica, assim, para decidir a graduação do número de dias de retribuição a atender por cada ano, uma vez que a moldura legal se encontra fixada entre 15 e 45 dias, atendendo ao valor da retribuição e ao grau de ilicitude decorrente do disposto no artigo 429º, ora transcrito.

Quanto ao critério da retribuição, entendem uns que ele não constitui verdadeiramente nenhuma indicação, sendo irrelevante enquanto tal, enquanto outros opinam no sentido de que ela deve ser tomada na razão inversa da sua grandeza, isto é, quanto menor for a retribuição auferida pelo trabalhador, maior deve ser o número de dias a atender no cálculo da indemnização e quanto maior for a retribuição auferida, menor deverá ser o número de dias a graduar entre os 15 e 45, de modo que um trabalhador que aufera uma retribuição próxima do nível do salário mínimo deverá ser contemplado com uma indemnização calculada com base num número de dias perto do máximo. cremos que esta segunda interpretação, a de dar relevo ao montante da retribuição auferida, deverá ser a seguida, pois algum sentido há-de ter o critério, sendo certo que na interpretação das normas sempre teremos de atender à presunção constante do Art.º 9.º do Cód. Civil.

Quanto ao critério da ilicitude teremos de convir que a situação não melhora significativamente. Na verdade, dizer-se que a indemnização se fixa de acordo com o grau da ilicitude do despedimento e remeter-nos para as 3 hipóteses em que ele se pode compaginar – ausência de procedimento disciplinar, invocação de motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos e improcedência da justa causa – representando algo mais que o critério da retribuição, não é completamente esclarecedor. De qualquer modo, embora haja quem refira que tais hipóteses são mais causas da ilicitude do que elementos para determinar o respectivo grau, tem-se entendido que será mais grave um despedimento fundado em motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos do que outro por falta ou vício do procedimento disciplinar, que a um despedimento declarado ilícito por inexistência ou improcedência da justa causa deverá corresponder uma indemnização graduada a meio da moldura legal ou que deve ser graduada pelo máximo do número de dias a indemnização

correspondente a um despedimento em que o empregador, consciente disso mesmo, invocou motivos falsos para sustentar a sua decisão rescisória(2). Aliás, entendem – de lege ferenda – outros autores que, apesar dos referidos critérios da retribuição e do grau de ilicitude, a outros se poderia atender, como sejam a idade, as habilitações e a experiência e o currículo profissionais (3).

Seja como for, certo é que na determinação do montante da indemnização de antiguidade há que atender ao critério da retribuição auferida pelo trabalhador e ao grau de ilicitude do despedimento, como se referiu.

Analisando os factos provados, verificamos que a A. auferia a retribuição base de € 374,70 [a A. calculou a indemnização atendendo a esta retribuição base, acrescida do subsídio de alimentação, tendo o Tribunal a quo fixado a indemnização no valor pedido, apesar de ter indicado correctamente - e apenas - o montante da retribuição base a atender] e que foi despedida sem precedência de processo disciplinar.

Considerando o critério da retribuição, uma vez que a retribuição base auferida é de montante próximo do salário mínimo nacional, deverá a indemnização ser fixada atendendo a um número de dias próximo do limite máximo da moldura legal – 45. Já considerando o critério da ilicitude do despedimento, resultando ela da ausência de procedimento disciplinar, temos que nos afastar daquele limite máximo, pois ele está reservado para as situações mais gravosas, como sejam os despedimentos com invocação de motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos ou com invocação de factos, não provados, que integrem crimes, por exemplo.

Ora, ponderando os factos atendíveis de acordo com os referidos critérios legais vigentes, entendemos fixar a indemnização de antiguidade atendendo a 35 dias, o que perfaz o montante de €1.311,45.

Assim, deverá a indemnização fixada na sentença ser reduzida para o montante ora encontrado, destarte procedendo parcialmente as conclusões pertinentes da apelação.

A 2.ª questão.

Trata-se de saber se a indemnização por danos morais deve ser reduzida, sendo certo que ela se mostra fixada na quantia de € 1.500,00.

Sobre a matéria dispõe o Cód. do Trabalho, o seguinte:

Artigo 436º

Efeitos da ilicitude

1 — Sendo o despedimento declarado ilícito, o empregador é condenado:

a) A indemnizar o trabalhador por todos os danos, patrimoniais e não patrimoniais, causados.

A novidade quanto a esta questão reside apenas em que os danos morais, indemnizáveis no domínio da LCT, deixaram de o ser na maioria das situações de aplicação das leis de 1975 [Decreto-Lei n.º 372-A/75, de 16 de Julho] e de 1989 [regime jurídico aprovado pelo Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro], pois a jurisprudência, à falta de norma expressa, não atribuía indemnização por tais danos, situação que se vinha começando a modificar nos últimos tempos. Porém, com o Cód do Trabalho, pretendendo-se reconstituir a situação anterior à data do decretamento do despedimento ilícito, em aplicação da teoria da diferença prevista no Art.º 566.º, n.º 2 do Cód. Civil, também os danos não patrimoniais são agora ressarcíveis. Porém, apenas são atendíveis os prejuízos que pelo seu grau de gravidade, mereçam ser reparados, sendo certo que a determinação da indemnização deve atender a critérios de equidade e sendo de considerar a culpabilidade do empregador, a situação económica de ambas as partes e demais circunstâncias atendíveis, como dispõem os Art.ºs 496.º, n.ºs 1 e 3 e 494.º, respectivamente, ambos do Código Civil. Por outro lado, o montante a fixar deve ser proporcionado à gravidade do dano, sendo de levar em conta a experiência de vida e o bom senso.

[Cfr. Pires de Lima e Antunes Varela, in Código Civil Anotado, Volume I, 3.ª edição, págs. 473 a 475, Pedro Romano Martinez, cit., págs. 973 a 975, Maria do Rosário Palma Ramalho, cit. e o Acórdão da Relação de Lisboa de 2005-03-16, cit.].

Estão provados os seguintes factos, que se relembram:

- p) 29. Como consequência directa e adequada dos factos supra mencionados - despedimento sem precedência de processo disciplinar - a Autora sentiu-se vexada na sua dignidade e brio profissional.
- q) 30. Tendo sido acometida, nos meses subsequentes e até à data da petição inicial, de um estado de ansiedade e "stress" com evidentes sinais de perturbação comportamental.
- r) 31. O que tudo se traduziu, ainda, em outro tipo de sintomatologias, tais como, depressão, frustração, insónias, desinteresse, anedonia, desânimo, bem como, irritabilidade, ansiedade e crescente sensibilidade a qualquer tipo de contrariedade.
- s) 32. A saúde da Autora ficou abalada.
- t) 33. Tendo-se sentido desgostosa, nervosa e abalada com as ocorrências suscitadas.
- u) 34. Igualmente viu a Autora afectada o seu brio e imagem profissional, o despedimento da Autora foi comentado e observado quer por clientes quer por empresas.

v) 35. Por estes factos a Autora viu degradar-se a sua qualidade de vida, bem como da sua família, com consequências nefastas para a sua saúde.

Ora, como claramente se vê destes factos, o despedimento imotivado teve repercussões ao nível da vida pessoal, profissional, familiar e social da A., estendendo-se à própria saúde dela, pelo que são graves os danos causados. A culpa da entidade empregadora, como deixamos pressuposto na decisão da questão anterior, situa-se acima da média, pelo que embora se desconheça a situação económica e financeira de ambas as partes para além dos factos dados como provados, bem como outras circunstâncias, cremos que o dano moral foi bem avaliado pelo Tribunal a quo, em € 1.500,00.

Tal significa que a decisão, nesta parte, é de manter, assim improcedendo as restantes conclusões do recurso.

Em síntese, a indemnização de antiguidade é de reduzir para o montante de € 1.311,45, sendo de confirmar a sentença, quanto ao mais.

Decisão.

Termos em que se acorda em conceder parcial provimento à apelação, assim reduzindo a indemnização de antiguidade para a quantia de € 1.311,45, sendo de confirmar a sentença, quanto ao mais.

Custas por ambas as partes, na respectiva proporção, sem prejuízo do decidido quanto ao apoio judiciário.

Porto, 13 de Novembro de 2006

Manuel Joaquim Ferreira da Costa

Domingos José de Moraes

António José Fernandes Isidoro

(1) Cfr. Abílio Neto, in Código de Processo Civil Anotado, 2003, pág. 972 e o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 1986-07-25, in Boletim do Ministério da Justiça, n.º 359, págs. 522 a 531.

(2) Cfr. Pedro Romano Martinez, in Direito do Trabalho, 2.ª edição, pág. 984, António Monteiro Fernandes, in Direito do Trabalho, 12.ª edição, pág. 562 a 565, Albino Mendes Baptista, in Estudos sobre o Código do Trabalho, 2004, págs. 135 a 138, João Leal Amado, in Algumas Notas sobre o Regime do Despedimento Contra Legem no Código do Trabalho, VII Congresso Nacional de Direito do Trabalho, 2004, págs. 292 e 293, Maria do Rosário Palma Ramalho, in Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais, 2006, págs. 853 a 859 e o Acórdão da Relação de Lisboa de 2005-03-16, in Colectânea de Jurisprudência, Ano XXX-2005, Tomo II, págs. 146 a 148.

(3) Cfr. Pedro Furtado Martins, in Consequências do Despedimento Ilícito: Indemnização/Reintegração, Código do Trabalho, Alguns Aspectos Cruciais, Principia, 2003, págs. 49 e segs., nomeadamente, pág. 59 e Albino Mendes Baptista, in Estudos sobre o Código do Trabalho, 2004, págs. 138 e 139.