Coletânea da Jurisprudência

ACÓRDÃO DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Quarta Secção)

17 de dezembro de 2015*

«Reenvio prejudicial — Política social — Diretiva 2006/54/CE — Igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional — Despedimento discriminatório — Artigo 18.º — Indemnização ou reparação do prejuízo efetivamente sofrido — Caráter dissuasivo — Artigo 25.º — Sanções — Danos punitivos»

No processo C-407/14,

que tem por objeto um pedido de decisão prejudicial apresentado, nos termos do artigo 267.º TFUE, pelo Juzgado de lo Social n.º 1 de Córdoba (Espanha), por decisão de 1 de agosto de 2014, que deu entrada no Tribunal de Justiça em 27 de agosto de 2014, no processo

María Auxiliadora Arjona Camacho

contra

Securitas Seguridad España SA,

O TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Quarta Secção),

composto por: L. Bay Larsen, presidente da Terceira Secção, exercendo funções de presidente da Quarta Secção, J. Malenovský, M. Safjan (relator), A. Prechal e K. Jürimäe, juízes,

advogado-geral: P. Mengozzi,

secretário: A. Calot Escobar,

vistos os autos,

vistas as observações apresentadas:

— em representação de M. A. Arjona Camacho, por R. Alcaide Aranda, abogado,

— em representação do Governo espanhol, por L. Banciella Rodríguez-Miñón e A. Rubio González Alejandro, na qualidade de agentes,

— em representação do Governo polaco, por B. Majczyna, na qualidade de agente,

— em representação do Governo do Reino Unido, por J. Kraehling, na qualidade de agente, assistida por A. Bates, barrister,

* Língua do processo: espanhol.

— em representação da Comissão Europeia, por D. Roussanov e E. Adsera Ribera, na qualidade de agentes,

ouvidas as conclusões do advogado-geral na audiência de 3 de setembro de 2015,

profere o presente

Acórdão

1 O pedido de decisão prejudicial tem por objeto a interpretação do artigo 18.º da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional (JO L 204, p. 23).

2 Este pedido foi apresentado no âmbito de um litígio entre M. A. Arjona Camacho e a Securitas Seguridad España SA (a seguir «Securitas Seguridad España») relativo à atribuição de danos punitivos a M. A. Arjona Camacho na sequência do seu despedimento que constitui uma discriminação em razão do sexo.

Quadro jurídico

Direito da União

Diretiva 76/207/CEE

3 Na sua versão original, o artigo 6.º da Diretiva 76/207/CEE do Conselho, de 9 de fevereiro de 1976, relativa à concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho (JO L 39, p. 40; EE 05 F2 p. 70), dispunha:

«Os Estados-Membros devem introduzir na respetiva ordem jurídica interna as medidas necessárias para permitir a qualquer pessoa que se considere lesada pela não aplicação do princípio da igualdade de tratamento, na aceção dos artigos 3.°, 4.° e 5.°, fazer valer judicialmente os seus direitos, eventualmente, após recurso a outras instâncias competentes.»

4 A Diretiva 76/207 foi alterada pela Diretiva 2002/73/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de setembro de 2002 (JO L 269, p. 15). Nos termos do considerando 18 da Diretiva 2002/73:

«O Tribunal de Justiça decidiu que, para que o princípio da igualdade de tratamento possa ser eficaz, sempre que este for infringido, a indemnização atribuída ao trabalhador vítima de discriminação deve ser adequada ao prejuízo sofrido. Além disso, especificou que a fixação prévia de um limite máximo pode impedir uma indemnização eficaz e que não é autorizada a exclusão da atribuição de juros na indemnização por prejuízos sofridos.»

5 O artigo 6.º da Diretiva 76/207 foi alterado do seguinte modo pela Diretiva 2002/73:

«1. Os Estados-Membros tomam as medidas necessárias para assegurar que todas as pessoas que se considerem lesadas pela não aplicação, no que lhes diz respeito, do princípio da igualdade de tratamento, possam recorrer a processos judiciais e/ou administrativos, incluindo, se considerarem

adequado, os processos de conciliação, para exigir o cumprimento das obrigações impostas pela presente diretiva, mesmo depois de extintas as relações no âmbito das quais a discriminação tenha alegadamente ocorrido.

2. Os Estados-Membros introduzem na respetiva ordem jurídica interna as medidas necessárias para garantir a existência de uma real e efetiva indemnização ou reparação, conforme os Estados-Membros o determinem, pelos prejuízos e danos sofridos por uma pessoa lesada em virtude de um ato discriminatório contrário ao artigo 3.º, de uma forma que seja dissuasiva e proporcional aos prejuízos sofridos; tal indemnização ou reparação não estará sujeita à fixação prévia de um limite máximo, salvo nos casos em que o empregador possa provar que o único prejuízo sofrido por um candidato na sequência de uma discriminação na aceção da presente diretiva seja a recusa em tomar em consideração a respetiva candidatura.

[...]»

6 A Diretiva 2002/73 acrescentou também à Diretiva 76/207 o artigo 8.º-D, com a seguinte redação:

«Os Estados-Membros determinam o regime de sanções aplicável às violações das disposições nacionais aprovadas em execução da presente diretiva e adotam todas as medidas necessárias para assegurar a aplicação dessas sanções.

As sanções, em que se pode incluir o pagamento de indemnizações à vítima, devem ser efetivas, proporcionadas e dissuasivas. Os Estados-Membros notificam a Comissão de tais disposições até 5 de outubro de 2005 e notificá-la-ão o mais rapidamente possível de qualquer posterior alteração às mesmas.»

7 Nos termos do artigo 34.º, n.º 1, da Diretiva 2006/54, esta revogou a Diretiva 76/207 com efeitos a contar de 15 de agosto de 2009.

Diretiva 2006/54

8 Nos termos dos considerandos 1, 33 e 35 da Diretiva 2006/54:

«(1) A Diretiva 76/207[...] e a Diretiva 86/378/CEE do Conselho, de 24 de julho de 1986, relativa à aplicação do princípio de igualdade de tratamento entre homens e mulheres nos regimes profissionais de segurança social [JO L 225, p. 40,] foram alteradas de forma substancial. [...] Efetuando-se agora novas alterações às referidas diretivas, por uma questão de clareza, é necessário proceder a uma reformulação das disposições em questão, reunindo num único texto as principais disposições existentes neste domínio, assim como certos desenvolvimentos decorrentes da jurisprudência do Tribunal de Justiça [...]

[...]

(33) Ficou claramente estabelecido pelo Tribunal de Justiça que, para que o princípio da igualdade de tratamento possa ser eficaz, a indemnização atribuída em caso de infração deve ser adequada ao prejuízo sofrido. Em consequência, é oportuno excluir a fixação prévia de qualquer limite máximo para tal indemnização, exceto nos casos em que o empregador possa provar que o único prejuízo sofrido por um candidato em resultado de discriminação, na aceção da presente diretiva, foi a recusa de tomar em consideração a respetiva candidatura.

[...]

(35) Deverão ser estabelecidas pelos Estados-Membros sanções efetivas, proporcionadas e dissuasivas, a aplicar em caso de incumprimento das obrigações decorrentes da presente diretiva.»

9 O artigo 1.º desta diretiva dispõe:

«A presente diretiva visa assegurar a aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no emprego e na atividade profissional.

Para o efeito, contém disposições de aplicação do princípio da igualdade de tratamento em matéria de:

[...]

b) Condições de trabalho, incluindo remuneração;

[...]

A presente diretiva comporta igualmente disposições para garantir maior eficácia a essa aplicação, através do estabelecimento de procedimentos adequados.»

10 O artigo 14.º da referida diretiva, sob a epígrafe «Proibição de discriminação», prevê, no seu n.º 1, alínea c):

«Não haverá qualquer discriminação direta ou indireta em razão do sexo, nos setores público e privado, incluindo os organismos públicos, no que diz respeito:

[...]

c) Às condições de emprego e de trabalho, incluindo o despedimento, bem como a remuneração, tal como estabelecido no artigo [157.° TFUE]».

11 O artigo 18.º da mesma diretiva, sob a epígrafe «Indemnização ou reparação», dispõe:

«Os Estados-Membros introduzem na respetiva ordem jurídica interna as medidas necessárias para garantir a existência de uma real e efetiva indemnização ou reparação, conforme os Estados-Membros o determinem, pelos prejuízos e danos sofridos por uma pessoa lesada em virtude de um ato discriminatório em razão do sexo, de uma forma que seja dissuasiva e proporcional aos prejuízos sofridos. Tal indemnização ou reparação não estará sujeita à fixação prévia de um limite máximo, salvo nos casos em que o empregador possa provar que o único prejuízo sofrido por um candidato na sequência de uma discriminação na aceção da presente diretiva seja a recusa em tomar em consideração a respetiva candidatura.»

12 O artigo 25.º da Diretiva 2006/54, sob a epígrafe «Sanções», tem a seguinte redação:

«Os Estados-Membros determinam o regime de sanções aplicável às violações das disposições nacionais aprovadas em execução da presente diretiva e adotam todas as medidas necessárias para assegurar a aplicação dessas sanções. As sanções, em que se pode incluir o pagamento de indemnizações à vítima, devem ser efetivas, proporcionadas e dissuasivas. Os Estados-Membros notificam a Comissão de tais disposições até 5 de outubro de 2005 e notificarão o mais rapidamente possível de qualquer posterior alteração às mesmas.»

13 O artigo 27.º desta diretiva, sob a epígrafe «Requisitos mínimos», dispõe, no seu n.º 1:

«Para defender o princípio da igualdade de tratamento, os Estados-Membros podem introduzir ou manter disposições mais favoráveis do que as estabelecidas na presente diretiva.»

Direito espanhol

14 O artigo 10.º da Lei orgânica 3/2007 para a igualdade efetiva entre mulheres e homens (Ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), de 22 de março de 2007 (BOE n.º 71, de 23 de março de 2007, p. 12611), sob a epígrafe «Consequências jurídicas das condutas discriminatórias», dispõe:

«Os atos e as cláusulas contratuais que constituam ou deem lugar a discriminação em razão do sexo são considerados nulos e sem qualquer efeito, e dão lugar a uma obrigação de responsabilidade [do seu autor] mediante um sistema de reparações ou indemnizações reais, efetivas e proporcionais ao prejuízo sofrido, bem como, se for o caso, através de um sistema eficaz e dissuasório de sanções que previna a verificação de comportamentos discriminatórios.»

15 O artigo 183.º da Lei 36/2011 que regula o processo do trabalho (Ley 36/2011, reguladora de la jurisdicción social), de 10 de outubro de 2011 (BOE n.º 245, de 11 de outubro de 2011, p. 106584), sob a epígrafe «Indemnização», dispõe, nos seus n.os 1 e 2:

«1. Quando a sentença declarar a existência de uma violação, o juiz deve pronunciar-se sobre o montante de uma eventual indemnização a atribuir ao autor com base em discriminação ou outra lesão dos seus direitos fundamentais e liberdades públicas, atendendo tanto ao dano não patrimonial associado à violação do direito fundamental como aos danos e prejuízos suplementares daí decorrentes.

2. O tribunal deve pronunciar-se sobre o valor da indemnização, fixando-o segundo o seu prudente arbítrio, quando a prova do seu exato montante se revelar demasiado difícil ou onerosa, de forma a que a pessoa lesada seja devidamente ressarcida e se reponha, na medida do possível, a situação existente antes da lesão, bem como a contribuir para a prevenção do dano.»

Litígio no processo principal e questão prejudicial

16 Em 1 de julho de 2012, M. A. Arjona Camacho foi contratada pela Securitas Seguridad España, na qualidade de agente de segurança, para trabalhar a tempo integral num centro de detenção de menores, em Córdoba (Espanha). Foi despedida em 24 de abril de 2014.

17 Opondo-se ao seu despedimento, M. A. Arjona Camacho apresentou, em 6 de maio de 2014, no Centro de mediação, arbitragem e conciliação de Córdoba, um pedido de conciliação com a sua entidade patronal, que fracassou.

18 Em 26 de maio de 2014, M. A.Arjona Camacho intentou no Juzgado de lo Social n.º 1 de Córdoba (Tribunal do Trabalho n.º 1 de Córdoba) uma ação contra o seu despedimento, alegando a nulidade do mesmo.

19 A este respeito, M. A. Arjona Camacho alegou, a título principal, que o seu despedimento constituía, designadamente, uma discriminação em razão do sexo e requereu a concessão de uma indemnização pelos prejuízos sofridos no montante de 6 000 euros.

20 O órgão jurisdicional de reenvio indica que considera provado que o despedimento de M. A. Arjona Camacho constitui uma discriminação em razão do sexo e que a sentença que proferirá na sequência da resposta do Tribunal de Justiça apresentará os meios de prova em que se baseia essa constatação.

21 O órgão jurisdicional de reenvio acrescenta que a sentença que irá proferir especificará igualmente as razões pelas quais considera que o montante de 3 000 euros, a título de indemnização, é suficiente para reparar integralmente os prejuízos sofridos por M. A. Arjona Camacho devido ao seu despedimento em razão do sexo.

22 No entanto, o órgão jurisdicional de reenvio interroga-se sobre se, em aplicação do artigo 18.º da Diretiva 2006/54, segundo o qual o prejuízo deve ser reparado ou indemnizado de forma dissuasiva, deve conceder a M. A. Arjona Camacho uma indemnização que vá além da reparação integral dos prejuízos que ela sofreu, sob a forma de danos punitivos, para servir de exemplo tanto para a sua antiga entidade patronal como para outros.

23 O órgão jurisdicional de reenvio especifica que o conceito de «danos punitivos» não existe em direito espanhol.

24 Nestas condições, o Juzgado de lo Social n.º 1 de Córdoba decidiu suspender a instância e submeter ao Tribunal de Justiça a seguinte questão prejudicial:

«Pode o artigo 18.º da Diretiva 2006/54, ao atribuir caráter dissuasivo (além de real, efetivo e proporcional ao prejuízo sofrido) à indemnização da pessoa lesada por um ato discriminatório em razão do sexo, ser interpretado no sentido de que autoriza o juiz nacional a aplicar uma condenação efetivamente complementar por danos punitivos razoáveis: isto é, um montante complementar que, embora exceda a reparação integral dos danos e prejuízos reais sofridos pela pessoa lesada, funcione como exemplo para terceiros (para além do próprio autor do dano), desde que esse montante seja proporcionado e mesmo que este conceito de danos punitivos não faça parte da tradição jurídica do juiz nacional?»

Quanto à questão prejudicial

25 Com a sua questão, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta, em substância, se o artigo 18.º da Diretiva 2006/54 deve ser interpretado no sentido de que, para que o prejuízo sofrido por uma pessoa lesada devido a uma discriminação em razão do sexo seja efetivamente reparado ou indemnizado de forma dissuasiva, devem ser atribuídos a essa pessoa, para além de uma indemnização por prejuízos e danos sofridos, danos punitivos.

26 Nos termos do referido artigo 18.º, os Estados-Membros introduzem na respetiva ordem jurídica interna as medidas necessárias para garantir a existência de uma real e efetiva indemnização ou reparação, conforme os Estados-Membros o determinem, pelos prejuízos e danos sofridos por uma pessoa lesada em virtude de um ato discriminatório em razão do sexo, de uma forma que seja dissuasiva e proporcional aos prejuízos sofridos, não podendo essa indemnização estar sujeita à fixação prévia de um limite máximo, salvo nos casos de recusa em tomar em consideração uma candidatura a emprego.

27 A referida disposição reproduz o texto do artigo 6.º, n.º 2, da Diretiva 76/207, conforme alterada pela Diretiva 2002/73.

28 Ora, conforme resulta do considerando 18 da Diretiva 2002/73, esta alterou o artigo 6.º da Diretiva 76/207 de modo a tomar em consideração a jurisprudência do Tribunal de Justiça e, designadamente, os acórdãos Marshall (C-271/91, EU:C:1993:335) e Draehmpaehl (C-180/95, EU:C:1997:208).

29 A este respeito, cumpre recordar que, no âmbito da interpretação do artigo 6.º da Diretiva 76/207, que foi revogada e substituída pela Diretiva 2006/54, o Tribunal de Justiça salientou que os Estados-Membros devem tomar as medidas necessárias para permitir a qualquer pessoa que se considere lesada por uma discriminação contrária à referida diretiva fazer valer judicialmente os seus

direitos. Esta obrigação implica que as medidas em questão sejam suficientemente eficazes para atingir o objetivo prosseguido pela Diretiva 76/207 e possam ser efetivamente invocadas perante os tribunais nacionais pelas pessoas interessadas (v. acórdãos Marshall, C-271/91, EU:C:1993:335, n.º 22, e Paquay, C-460/06, EU:C:2007:601, n.º 43).

30 Segundo a jurisprudência do Tribunal de Justiça, o referido artigo 6.º não impõe aos Estados-Membros uma medida específica em caso de violação da proibição de discriminação, deixando-lhes a liberdade de escolher entre as diferentes soluções que sejam adequadas para a realização do objetivo da Diretiva 76/207, em função das diferentes situações que possam ocorrer (v. acórdãos von Colson e Kamann, 14/83, EU:C:1984:153, n.º 18; Marshall, C-271/91, EU:C:1993:335, n.º 23; e Paquay, C-460/06, EU:C:2007:601, n.º 44).

31 Todavia, as medidas adequadas para restabelecer a igualdade de oportunidades devem assegurar uma proteção jurisdicional efetiva e eficaz e produzir relativamente ao empregador um efeito dissuasivo real (v. acórdãos von Colson e Kamann, 14/83, EU:C:1984:153, n.ºs 23 e 24; Draehmpaehl, C-180/95, EU:C:1997:208, n.º 25; e Paquay, C-460/06, EU:C:2007:601, n.º 45).

32 Esses imperativos implicam necessariamente que sejam tomadas em conta as características próprias de cada caso de violação do princípio da igualdade. Ora, no caso de um despedimento discriminatório, o restabelecimento da situação de igualdade não pode ser realizado sem reintegração da pessoa discriminada ou, em alternativa, sem reparação pecuniária do prejuízo sofrido (acórdão Marshall, C-271/91, EU:C:1993:335, n.º 25).

33 Por último, segundo a jurisprudência do Tribunal de Justiça, quando a reparação pecuniária é a medida escolhida para atingir o objetivo de restabelecer a igualdade de oportunidades efetiva, deve ser adequada, no sentido de que deve permitir compensar integralmente os danos efetivamente sofridos em virtude do despedimento discriminatório, nos termos das normas nacionais aplicáveis (v. acórdãos Marshall, C-271/91, EU:C:1993:335, n.º 26, e Paquay, C-460/06, EU:C:2007:601, n.º 46).

34 Por conseguinte, resultava do disposto no artigo 6.º da Diretiva 76/207, tanto na versão original como na versão alterada, e da jurisprudência do Tribunal de Justiça referida nos n.ºs 29 a 33 do presente acórdão que o efeito dissuasivo real pretendido pelo referido artigo 6.º não implicava a atribuição à pessoa lesada por uma discriminação em razão do sexo de danos punitivos que vão além da reparação integral dos prejuízos efetivamente sofridos e constituam uma medida punitiva.

35 Esta constatação é corroborada pela natureza alternativa, no caso de um despedimento discriminatório, da reparação pecuniária do prejuízo, conforme indicado no n.º 32 do presente acórdão.

36 Conforme salientou o advogado-geral no n.º 32 das suas conclusões, não ocorreu nenhuma mudança substancial no direito da União para que o artigo 18.º da Diretiva 2006/54 seja, a este respeito, objeto de uma interpretação diferente da relativa ao artigo 6.º da Diretiva 76/207.

37 Assim, há que observar que, à semelhança do artigo 6.º da Diretiva 76/207 e para que os prejuízos sofridos em virtude de uma discriminação em razão do sexo sejam efetivamente reparados ou indemnizados de uma forma que seja dissuasiva e proporcional, o artigo 18.º da Diretiva 2006/54 obriga os Estados-Membros a escolher a forma pecuniária de introduzir na respetiva ordem jurídica interna medidas que prevejam o pagamento à pessoa lesada de uma indemnização que cubra integralmente o prejuízo sofrido, segundo as regras que estes estabeleçam, mas não prevê o pagamento de danos punitivos.

38 Por outro lado, o artigo 25.º da Diretiva 2006/54 dispõe que os Estados-Membros determinam o regime de sanções aplicável às violações das disposições nacionais aprovadas em execução desta diretiva e adotam todas as medidas necessárias para assegurar a aplicação dessas sanções. Este artigo prevê igualmente que as sanções, em que «se pode incluir o pagamento de indemnizações à vítima», devem ser efetivas, proporcionadas e dissuasivas.

39 Por conseguinte, enquanto o artigo 18.º da Diretiva 2006/54 visa impor a indemnização ou a reparação do prejuízo sofrido pela pessoa lesada, resulta da letra do artigo 25.º desta diretiva que este confere aos Estados-Membros a faculdade de adotarem medidas destinadas a punir a discriminação em razão do sexo sob a forma de indemnização atribuída à vítima.

40 Assim, o artigo 25.º da Diretiva 2006/54 permite, mas não impõe, aos Estados-Membros que adotem medidas que prevejam o pagamento de danos punitivos à vítima de uma discriminação em razão do sexo.

41 No mesmo sentido, o artigo 27.º, n.º 1, desta diretiva dispõe que os Estados-Membros podem introduzir ou manter disposições mais favoráveis à proteção do princípio da igualdade de tratamento do que as estabelecidas na referida diretiva.

42 No presente caso, o órgão jurisdicional de reenvio salienta que o conceito de «danos punitivos» não existe em direito espanhol.

43 Nestas condições, na falta de disposição do direito nacional que permita o pagamento de danos punitivos a uma pessoa lesada por uma discriminação em razão do sexo, o artigo 25.º da Diretiva 2006/54 não prevê que o próprio tribunal nacional possa condenar o autor dessa discriminação ao pagamento dos referidos danos.

44 Importa acrescentar que, admitindo que um Estado-Membro decida adotar medidas que permitam o pagamento de danos punitivos à pessoa vítima de discriminação, cabe à ordem jurídica interna de cada Estado-Membro fixar os critérios que permitem determinar o alcance da sanção, desde que sejam respeitados os princípios da equivalência e da efetividade (v., por analogia, acórdãos Manfredi e o., C-295/04 a C-298/04, EU:C:2006:461, n.º 92; Donau Chemie e o., C-536/11, EU:C:2013:366, n.ºs 25 a 27; e Hirmann, C-174/12, EU:C:2013:856, n.º 40).

45 Atendendo ao exposto, há que responder à questão submetida que o artigo 18.º da Diretiva 2006/54 deve ser interpretado no sentido de que, para que o prejuízo sofrido devido a uma discriminação em razão do sexo seja efetivamente reparado ou indemnizado de forma dissuasiva e proporcionada, este artigo impõe aos Estados-Membros que escolham a forma pecuniária de introduzir na respetiva ordem jurídica interna, segundo regras que estabeleçam, medidas que prevejam o pagamento à pessoa lesada de uma indemnização que cubra integralmente o prejuízo sofrido.

Quanto às despesas

46 Revestindo o processo, quanto às partes na causa principal, a natureza de incidente suscitado perante o órgão jurisdicional de reenvio, compete a este decidir quanto às despesas. As despesas efetuadas pelas outras partes para a apresentação de observações ao Tribunal de Justiça não são reembolsáveis.

Pelos fundamentos expostos, o Tribunal de Justiça (Quarta Secção) declara:

O artigo 18.º da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional, deve ser interpretado no sentido de que, para que o prejuízo sofrido devido a uma discriminação em

razão do sexo seja efetivamente reparado ou indemnizado de forma dissuasiva e proporcionada, este artigo impõe aos Estados-Membros que escolham a forma pecuniária de introduzir na respetiva ordem jurídica interna, segundo regras que estabeleçam, medidas que prevejam o pagamento à pessoa lesada de uma indemnização que cubra integralmente o prejuízo sofrido.

Assinaturas