



SUPREMO TRIBUNAL DE JUSTIÇA

Processo: n°64-2014
Acórdão: n° 32-2023
Data do Acórdão: 06.04.2023
Área temática: Laboral
Relator: Conselheiro - **Anildo Martins**

Acordam, em conferência da 3ª Secção, no Supremo Tribunal de Justiça:

I-RELATÓRIO

A, residente em Santa Maria, Sal, intentou acção laboral, registada com o n° 13/2012, na Comarca do Sal, Juízo Cível, contra **B “ Sociedade Unipessoal, Lda.,”** com sede em Santa Maria, Sal, pedindo que a B (Ré). seja condenada a reconhecer a ilicitude do seu despedimento, condenada a reintegrar o **A**. na empresa, a pagar-lhe as prestações retributivas, vencidas e vincendas, com juros moratórios, e, caso obstar à reintegração, a pagar-lhe a indemnização substitutiva.

A **B**. apresentou a sua contestação pugnando pela improcedência da acção e ainda que deve ser declarada a litigância de má fé da parte do **A**.

Tramitado processo, foi proferida sentença que julgou a acção improcedente e absolveu a Ré dos pedidos e ainda condenou o Autor como litigante de má fé.

Inconformado, interpôs recurso o Autor apresentando as suas alegações que finalizou com as seguintes conclusões:

*“a) A testemunha **C** não tem isenção em relação ao objecto do processo traçado pelo autor na petição inicial. Ela é companheira, é convivente, e mulher do sócio único e gerente da ré, como o disse clara e inequivocamente a testemunha , - **D**..., testemunha que demonstrou conhecer esse facto, não tem interesse na causa e é isento em relação às partes e aos seus representantes, merecendo credibilidade. É que no nosso horizonte cultural, que contextualiza e faz mover a mente dessa testemunha, companheira (...), que vive em comum, consorte, convivente. Qualquer dicionário da língua portuguesa o diz expressamente. Sendo assim a testemunha **C** é dona dos activos líquidos dos passivo da ré, que assim pertencem a ela e ao sócio único e gerente da ré, (...) com quem vive em comum, seu consorte, seu convivente, metade para cada um dos consortes! Assim não tem isenção essa testemunha e sem isenção não há credibilidade.*

*b) A testemunha **D** disse ... que ouviu o gerente da ré a dizer "si bo ca ti ta fala ma **C**, ca ta da pa trabaia". O dizer de "raspão" deve ser lido como algo para não lhe deixar ficar mal diante do patrão.*

*c) A testemunha **E** disse ... que ouviu o gerente da ré a dizer "se ca ta da p abo fala ma **C**, anton bo ta bai pa casa".*

d) *Essas testemunhas apenas mostraram a espontaneidade de quem nunca falou com o autor ou com o seu mandatário sobre os factos, ninguém lhes ensaiou ou lhes instruiu a decorar coisas a dizer em tribunal,*

e) *Logo, o gerente da B., senhor F, despediu o autor dizendo-lhe alto e em bom som, na presença de outros colegas: "bosta despedido", sem processo disciplinar livre, justo e igual.*

Termos em que, deverá ser concedido provimento ao presente recurso e, na sequência, revogar-se a sentença a quo e determinar-se a B. condenada a reconhecer a ilicitude do despedimento do A. e a B. condenada a reintegrar o A. ao seu serviço, com a mesma categoria e antiguidade, e a pagar-lhe as prestações retributivas vencidas, a contar desde a data do despedimento, e as vincendas até à data da sentença transitada, no valor da retribuição mensal média de Esc. Cv: 81.666\$60 ...

Seja a B. condenada a pagar ao A. os juros de mora sobre as prestações retributivas mensais, à taxa legal em vigor, até integral e efectivo cumprimento, fazendo liquidação em execução da sentença.

Caso a B. obste à reintegração do A., seja a B. condenada a prestar ao A. uma indemnização de antiguidade, correspondente a oito anos de serviço prestado, multiplicada pela retribuição mensal média de Esc. Cv: 81.666\$60 ..., computada em Esc. Cv: 1.386.665\$60...".

A Ré apresentou as suas contra-alegações nas quais pugnou pela improcedência da apelação visto que o Autor não logrou provar o despedimento e a prova testemunhal é credível, coerente, objectiva, firme e consistente.

Vejamos primeiramente a matéria de facto dada por provada e que é a seguinte:

- 1) *O A exerce a actividade profissional de instrutor de desportos náuticos e de nadador salvador;*
- 2) *A B. exerce, entre outras, a actividade comercial de exploração de actividades desportivas de surf, windsurf, kite surf e similares;*
- 3) *A B. tem instalações e base logística no Club**, em Santa Maria, Ilba do Sal;*
- 4) *No dia 10 de Junho de 2005, a B. admitiu o A ao seu serviço, mediante contrato denominado "contrato de trabalho a prazo", com o teor de fls. 11/12 dos autos, aqui tidos por inteiramente reproduzido, para sob suas ordens, direcção e fiscalização, exercer a actividade profissional de instrutor de windsurf;*
- 5) *A retribuição mensal acordada entre as partes no contrato foi de 25.000\$00;*
- 6) *A 21 de Julho de 2008, a retribuição mensal bruta do B. foi revista sendo fixada em 45.000\$00;*
- 7) *Além da retribuição mensal, a B. pagava ainda ao A. 30% do valor de facturação das aulas ministradas por este;*
- 8) *Em meados de Março de 2012, o A comunicou à B. o desejo de trabalhar por conta própria, uma vez que se encontrava cansado de prestar os seus serviços a esta;*
- 9) *Em face da vontade manifestada pelo A., a B., através do seu gerente, pediu que lhe desse um prazo de tempo adequado para encontrar um substituto, nomeadamente até ao final do mês de Maio, uma vez que não seria fácil encontrar alguém com o mesmo perfil em tão pouco tempo.*
- 10) *No seguimento desta conversa, o comportamento do A. no local de trabalho começou a sofrer algumas mudanças, nomeadamente ao nível do relacionamento profissional e trato social com a senhora C, namorada do sócio único e gerente da B, que também exerce funções de coordenadora das operações da B e instrutora de windsurf.*
- 11) *No dia 17 de Março de 2012, a funcionária C tentou falar com o A., tendo este afirmado que ela era racista e mandou-a mandado voltar para o seu país*

- 12) *Em face desta conduta do A, o F, gerente da Ré, chamou a atenção para o seu comportamento no local de trabalho e instou-o a pedir desculpas à sua colega C.*
- 13) *Nisso, e sem que tivesse contactado a colega para lhe pedir desculpas, o A. saiu das instalações da B. sem ter cumprido a jornada de trabalho.*
- 14) *No dia 26 de Março de 2012, o A voltou a apresentar-se ao trabalho e, por volta das 10:00 desse dia, a B promoveu uma conversa entre o A e a senhora C para tentar apaziguar a relação entre ambos.*
- 15) *Durante a conversa o A disse àquela funcionária que pretendia seguir outro rumo profissional, tendo a Sr^a C lhe sugerido para formular uma proposta de rescisão amigável e apresentar à B.*
- 16) *De seguida, o A retirou-se das instalações da B sem mais uma vez ter prestado qualquer serviço ou completado a jornada de trabalho.*
- 17) *No dia 29 de Março de 2012, o A deslocou-se as instalações da B para apresentar uma proposta de rescisão amigável que contemplava o pagamento de uma compensação no valor de E 6.000,00, proposta que foi recusada pelo gerente desta.*
- 18) *Perante a recusa, o A informou a B que não tinha que voltar a trabalhar porque fora despedido pela funcionária C no seguimento da conversa havida entre ambos em 26 de Março de 2012.*
- 19) *A funcionária em causa, ficou surpreendida com a afirmação do A, e, temendo que tivesse havido um problema de comunicação, no dia seguinte, 30 de Março, enviou uma mensagem escrita do seu telemóvel para o A, em crioulo, referindo que não tinha competência para o despedir e que deveria voltar a exercer as suas funções com normalidade.*
- 20) *A funcionária telefonou ainda para o A, tentando esclarecer o suposto mal-entendido, garantido que nunca o despediu, nem o poderia fazer, e que tinha que se apresentar ao serviço.*
- 21) *No dia 2 de Abril de 2012, o A. dirigiu-se às instalações da B., para receber o seu vencimento relativo ao mês de Março de 2012.*
- 22) *Aquando do pagamento do salário, o gerente da B. voltou a solicitar a comparência do A. ao serviço, pelo menos até a situação ser resolvida amigavelmente.*
- 23) *Não obstante a nova solicitação, o A. não mais voltou a apresentar-se ao serviço desde 2 de Abril de 2012.”*

*

Corridos os vistos legais, cabe decidir, atendendo às conclusões apresentadas, que, em regra delimitam o âmbito do recurso.

Importa, pois, aferir se ficou demonstrado o facto constitutivo das pretensões do apelante que é o despedimento, unilateralmente efectuado pela ora apelada, como é alegado, e se carecem de idoneidade e credibilidade os depoimentos prestados pelas testemunhas na audiência de julgamento.

Em caso de despedimento imputado ao empregador, a jurisprudência deste Supremo Tribunal tem sido invariavelmente no sentido de que recai sobre o trabalhador o duplo ónus, relativo aos factos constitutivos dos direitos que ele invoca.

Em primeiro lugar, recai sobre o trabalhador o ónus de alegar e provar que a relação jurídica que estabeleceu com o empregador é uma relação de trabalho, ou seja, que a mesma teve ou tem por fonte um contrato de trabalho.

E em segundo lugar, o trabalhador terá ainda de alegar e provar que foi o empregador que o despediu pondo fim à relação contratual, ou seja, de alegar e provar a autoria da rescisão contratual, efectuada unilateralmente pelo empregador.

Atendendo a que a matéria relativa às provas não se encontra exaustivamente regulada pelas leis do trabalho, há que socorrer dos ensinamentos provenientes do Direito Civil e do Direito Processual Civil, “*ex vi*” do artº 1º, nº 3, alª a), do Código de Processo do Trabalho.

Nos termos do disposto no artº 342º, nº 1, do CC “*Aquele que invocar um direito cabe fazer a prova dos factos constitutivos do direito alegado*”, e, em caso de dúvida, deve-se entender que o facto é constitutivo (342º, nº 3).

Acresce-se que, segundo o disposto no artº 516º do CPC, “*A dúvida sobre a realidade dum facto resolve-se contra a parte que tiver o ónus da respectiva prova*”.

Como nota Micelli, citado por MANUEL DE ANDRADE (in RLJ, Ano 78º, p. 410), “*O problema do ónus da prova é justamente – um problema de repartição da incerteza; ou talvez melhor: um problema de repartição das consequências jurídicas da incerteza, do estado de dúvida do Tribunal acerca dos momentos de facto que relevam para a decisão da causa, segundo o direito aplicável*”.

Vejamos, pois, se o **A.** e ora apelante logrou cumprir o supracitado ónus probatório.

Vertendo ao caso dos autos, o **A.** e ora apelante alegou que foi despedido pela Ré, sua empregadora, derivando desse despedimento os direitos que invocou – direitos à reintegração, a retribuições intercalares e à indemnização substitutiva, caso a **B.** obstar à reintegração - e que fez constar dos pedidos formulados na p.i. e que reiterou nas alegações da presente apelação.

A matéria de facto supra transcrita, em particular os pontos 8) e seguintes, não corrobora a tese do apelante, não resultando demonstrado que foi a B. quem fez cessar a relação laboral.

Na verdade, foi o **A.** quem manifestou à Ré a sua intenção de passar a trabalhar por conta própria. Tal aconteceu em meados de março de 2012.

Ficou provado que “8) *Em meados de Março de 2012, o A comunicou a B o desejo de trabalhar por conta própria, uma vez que se encontrava cansado de prestar os seus serviços a esta*”.

Perante essa manifestação de vontade, traduzindo a indisponibilidade do apelante em manter a relação laboral, a **B.** pediu ao Autor algum tempo com vista a encontrar alguém que pudesse recrutar para as funções que o **A.** vinha desempenhando, “*nomeadamente até ao final do mês de Maio, uma vez que não seria fácil encontrar alguém com o mesmo perfil em tão pouco tempo*”.

Após algum desentendimento com a Sra. **C.**, a quem o **A.** teria imputado a rescisão do contrato de trabalho ao que esta negou, o **A.** deixou de comparecer ao trabalho.

Assim, “No dia 2 de Abril de 2012, o **A.** dirigiu-se às instalações da **B.** para receber o seu vencimento relativo ao mês de Março...”, e então, “... o gerente da **B.** voltou a solicitar a comparência do **A.** ao serviço...”.

Ficou demonstrado que: “Aquando do pagamento do salário, o gerente da **B.** voltou a solicitar a comparência do **A.** ao serviço, pelo menos até a situação ser resolvida amigavelmente”.

E ainda: “Não obstante a nova solicitação, o **A.** não mais voltou a apresentar-se ao serviço desde 2 de Abril de 2012.”

Como bem nota a sentença impugnada, “não ficou demonstrado nos autos que o gerente, ou uma outra pessoa actuando em representação da **B.**, tenha emitido qualquer declaração dirigida ao **A.** manifestando inequívoca vontade de fazer cessar o contrato de trabalho que existia entre as partes”.

Perante tal matéria de facto é evidente que, contrariamente ao alegado pelo apelante, não ficou provado que o **A.** foi despedido pela **B.**, pelo que tinha consequentemente que improceder a acção.

Nas conclusões apresentadas o apelante veio pôr em causa a credibilidade das testemunhas, em particular da testemunha **C.**, mas sem qualquer razão.

Na exposição da motivação da matéria de facto, o tribunal recorrido explicou com suficiente clareza as razões por que foi dada por provada aquela matéria de facto, tendo tido em devida consideração os “depoimentos de quase todas as testemunhas inquiridas na audiência e o teor dos documentos que constam dos autos...”

O tribunal recorrido concluiu que atendendo a esses “elementos que segundo juízos de normalidade persuadem fortemente no sentido de que não houve qualquer despedimento”.

Particularmente no que respeita ao depoimento da testemunha **C.**, o Tribunal “a quo” expressamente considerou que “apesar de ser funcionária da **B.** e namorada do gerente, mostrou-se sempre objectiva, coerente e muito firme e consistente nas suas afirmações, pelo que não descartámos motivo algum para lhe negar crédito”.

A imediação na produção da prova, testemunhal em particular, assume relevo especial, dado o contacto directo entre o tribunal e as testemunhas o que lhe permite analisar o grau de credibilidade, a coerência e firmeza dos depoimentos prestados.

O tribunal justificou devidamente a sua posição e explicou com clareza as razões, assentes na imediação e na oralidade, pelas quais deu credibilidade aos depoimentos prestados, em particular da testemunha **C.**, e não se vislumbra qualquer violação das regras da experiência comum ou da justificação lógica.

Em conclusão, não se mostrando cumprido o supramencionado ónus probatório pelo **A.** e ora apelante, não ficou demonstrado que a cessação do contrato de trabalho tenha ocorrido por iniciativa da empregadora, ora apelada, ficando desse modo prejudicada a apreciação de todas as demais pretensões do apelante.

Pelo exposto, acordam os Juízes do STJ em julgar improcedente a presente apelação e confirmar integralmente a sentença recorrida, com custas pelo recorrente à taxa de justiça que se fixa em 40.000\$00.

Registe e notifique.

Praia, aos 06.04.2023.

/ Anildo MARTINS, Relator, que reviu e confirmou o texto /

/ Arlindo Almeida MEDINA /

/ Benfeito Mosso RAMOS /