



## SUPREMO TRIBUNAL DE JUSTIÇA

**Processo:** n° 139-2008

**Acórdão:** n° 33-2023

**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 na Praia, com os demais sinais nos autos, propôs acção laboral no Tribunal da Comarca da Praia, registada com o n° 101/2006, contra a **B-TACV, S.A.**, com sede na Praia, representada pelo Presidente do seu Conselho de Administração.

Nela a **A**. pediu a condenação da **B**. *“a reconhecer o direito de acesso ao próximo curso de acesso ao B757”, a pagar “à A., a título de indemnização, a quantia de 9.793.888,00, pelos prejuízos a ela causados”* incluindo as diferenças salariais entre as remunerações de piloto de Boeing e de piloto de ATR/TWINOTHER, e ainda em indemnização por danos morais em valor que o tribunal fixar *“com base em equidade”*.

Alegou, tudo quanto consta da sua p.i., que aqui se dá por integralmente reproduzida, no essencial que entrou em serviço da **B**. em Outubro 1993 como piloto de TWINOTHER; em princípios de 2000 foi informada que havia sido seleccionada para o curso, identificado como FO B757, *“que dá acesso à qualificação como co-piloto no Boeing 57”*; assim *“investiu todo o seu tempo, psicológica e emocionalmente, na preparação para o curso”*; veio a ser posteriormente excluída de forma ilegal já que não foram invocados nem o Regulamento da Empresa nem regulamentos internacionais; houve desrespeito pela antiguidade e inobservância do disposto no CL, arts. 81º, 87º e 88º; dadas as diferenças remuneratórias, teve prejuízos que quantifica em 9.793.888\$; sofreu ainda danos morais, devido a stress, sofrimento, humilhação e por ter sido ultrapassada por colegas mais novos.

Juntou documentos, nomeadamente o *“Regulamento de Avaliação de desempenho”* o *“3. Plano de Carreiras”* e o *“Cálculo dos Prejuízos Sofridos”*.

Citada a **B**., a mesma apresentou contestação sustentando que não houve qualquer discriminação ou injustiça; a **A**. *“labora no erro de que a empresa faz promoções segundo a antiguidade, quando de facto a “senioridade” (“Seniority”) é o principal factor de ponderação”*; segundo este critério a **A**. não foi preterida e haveria injustiça caso a **A**. *“avançasse para o boeing antes dos colegas com maior senioridade”*; a formação para Boeing tem a

particularidade de implicar “*promoção automática para este aparelho*” e “*a empresa só o pode fazer havendo necessidade*” e, uma vez que todos os pilotos queriam pilotar Boeing, a admissão de todos em formação teria por consequência que a **B.** não teria qualquer piloto para TWINOTTER ou ATR. Concluiu que a acção deve ser julgada improcedente.

Juntou documentos, designadamente a “*Ordem de Serviço nº 25/GDG/96*” e o “*Despacho nº 25/GRH/04*”.

Realizado o julgamento, foi proferida sentença que julgou improcedente a acção e absolveu a **B.** dos pedidos, com custas a cargo da Autora.

Inconformada, a **A.** interpôs a presente apelação. Apresentou as suas alegações que finalizou com as seguintes conclusões:

- a) A sentença é nula por não se ter pronunciado sobre a questão do abuso de direito, invocada pela apelante como causa de pedir dos pedidos à excepção do de danos morais;*
  - b) Existe na TACV um regulamento de carreiras que define os critérios de selecção para os concursos internos de acesso a promoção e que, portanto, não tem a apelante um poder discricionário na selecção dos seus pilotos para qualificação para B757;*
  - c) Existe também um regulamento interno de avaliação de desempenho;*
  - d) Tais regulamentos internos têm a mesma força de um contrato de trabalho;*
  - e) Por outro lado, todo o trabalhador tem direito (não mera expectativa) a "ser promovido de acordo como regime de acesso estabelecido para a carreira pro fissional em que se integra" (arts. 39 e) do RJGRT e 36 c) do CL) e a "beneficiar de formação profissional concedida pela empresa" (arts 39 q) do RJGRT e 36 q) do CL).*
  - f) E, correspondentemente, as entidades empregadoras tem o dever de formação profissional dos seus trabalhadores (cfr arts 87.1 e 88 do RJGRT e 142.1 e 143 do CL).*
  - g) Por isso, contrariamente ao decidido na sentença recorrida, a ora apelante tem um direito, e não uma mera expectativa, de acesso a qualificação para B757, de acordo com os critérios do PCR e os procedimentos de avaliação do supra referido Regulamento de avaliação de desempenho.*
  - h) Em todo o caso, na selecção de 2000, verificou-se abuso de direito, sob a forma de venire contra factum proprium, na exclusão da ora apelante;*
  - i) As sanções adequadas para tal ilicitude são as de reconhecer a apelante o direito de aceder à próxima qualificação para B757 e impor a apelada a obrigação de indemnizar a apelante pelos prejuízos sofridos, que foram, alias, considerados provados.*
  - j) A sentença devia, pois, julgar procedente a presente acção.*
  - k) Não decidindo assim, a sentença apelada violou os arts 660.1 do CPC e os artigos da legislação laboral referidos em e) e f) supra.*
- Por isso,*
- l) Quando não seja anulada, deve ser revogada e substituída por decisão que julgue procedentes os pedidos da apelante.”*

A matéria de facto que a sentença deu por provada, que não foi controvertida, razão por que se tem por assente, é a seguinte:

- “1) A Autora entrou ao serviço da Ré em Outubro de 1993, começando, então a sua carreira como piloto de*

- 2) No ano de 2000 a Autora foi informada pelo então Director de Operações de Voo da Ré, Comandante **C.**, em reunião de pilotos, que fora seleccionada, conjuntamente com o seu colega **D.**, para o curso FO B757, que dá acesso à qualificação como co-piloto no Boeing 757; Twin Other;
- 3) Com base em tal informação, estudou, fez voo de observação nos dias de folga;
- 4) Na sequência, em 2001, foi decidido pela Re "manter a designação do piloto **E.**, para o curso de transição para co-piloto do B757", juntamente com o piloto **D.**, excluindo-se a autora;
- 5) A decisão de excluir a Autora foi comunicada a esta depois de lhe ter sido distribuídos os manuais do B757 pela Ré;
- 6) A Autora reclamou contra a sua exclusão, mas a sua reclamação foi desatendida, essencialmente com base num critério de "senioridade";
- 7) Não foi tornado público nenhum processo de avaliação desempenho da autora;
- 8) Não foi publicitado o critério da avaliação da autora;
- 9) Os colegas seleccionados para o curso passaram a perceber a remuneração de co-piloto B757, a partir de Abril de 2001;
- 10) A autora continuou a perceber a remuneração de co-piloto ATR (213.398\$00 mensais) até Julho de 2004;
- 11) Durante todo esse período e até Dezembro de 2005, a remuneração de co-piloto B757 era de 310.533\$00 mensais, passando, depois desta data, a ser de 319.847\$00, acrescida de um per diem que acaba por render aos co-pilotos de B757 um rendimento adicional mensal de cerca de 80.000\$00;
- 12) Entretanto, a Autora acabou por optar pelo comando ATR, tendo, a de Agosto de 2004 sido promovida a comandante ATR, cuja remuneração mensal era de 272.983\$00 mensais até Dezembro de 2005;
- 13) Depois dessa data, a sua remuneração passou para 288.200\$00 mensais;
- 14) Também não foi contemplada na selecção de pilotos para acesso ao B757, ocorrida no corrente ano;
- 15) A Autora tem já mais de 2038 horas de comando em mais de 7870 horas de pilotagem;
- 16) Em 2000 fez-se na Ré avaliação simultânea para Comando de Twinother e para Copilotagem de Boeing;
- 17) Depois da referida avaliação, numa reunião em que estiveram entes os pilotos, **E.**, **F.**, **D.** e **G.**, foi-lhes comunicado pelo Comandante **C.** então Director de operações de Voo, que: - ficaram classificados para o Boeing, os pilotos **E.** e **D.** em primeiro e segundo lugar respectivamente, b) ficaram classificados comando do Twin Other, **H.** e **G.**; c) ao **E.** e ao **D.** foi ainda informado que deveriam levantar os manuais para começarem seus estudos;
- 18) Mudam-se os Administradores e o Director das Operações de Voo, e o Piloto **E.** é chamado para uma reunião onde se lhe informa que dado à necessidade de comandantes para Twin Other, estando ele em melhores condições de aceder ao comando, ele ascenderia para o comando deste aparelho, o que ele, recusa porque - já tinha sido seccionado para boeing;
- 19) O Administrador **I.**, numa reunião alargada com outros pilotos decide, contra a vontade de piloto o **E.**, que este seguiria para Comando do Twin Other, e que a Autora seguiria para co-piloto de boeing;
- 20) Nesta reunião o piloto **E.** reitera a sua recusa;
- 21) A Autora é mais antiga na empresa do que o piloto **E.** e tem a mesma antiguidade do piloto **D.**;
- 22) A Autora entrou para a empresa em 01 de Outubro de 93, iniciou a formação de co-piloto de ATR em 30 de Setembro de 1996, e chegou ao comando em Julho de 2004;
- 23) O piloto **E.** entrou para a empresa em 1996 e fez a formação de ATR;
- 24) O piloto **E.** assume a co-pilotagem do Boeing em Julho de 2001;
- 25) O piloto **D.** entra para a empresa na mesma data que a autora, inicia a sua formação no ATR em 23/11/96 e assume a co-pilotagem do boeing em Julho de 2001;
- 26) A Autora no curso de Comando ATR, só conseguiu a promoção numa segunda avaliação

- 27) *A avaliação dos pilotos na ré, faz-se pelo desempenho contínuo;*
- 28) *A avaliação desses pilotos é feita por uma comissão;*
- 29) *A 09 de Dezembro de 2005, o Director de Operações de Voo, Comandante J., dirigiu uma email aos dois instrutores da empresa K. e L., solicitando avaliação de comandantes de ATR para selecção à formação no Boeing;*
- 30) *Informou ainda que a listagem dos 4 comandantes deveria ser de acordo com: proficiência no aparelho, desempenho no comando, potencialidade para promoção no Boeing;*
- 31) *O instrutor K., respondeu indigitando os nomes de M., N., O., H., acrescentando os critérios de conhecimento de aeronáutica e habilidade para a referida selecção;*
- 32) *O instrutor K., também seleccionou, N., I., K., H.;*
- 33) *Os critérios da selecção foram fixados em Fevereiro de 2006;*
- 34) *O piloto, N. que era co-piloto de ATR desde 1997, foi Comandante de Twin Oter em Abril de 2001 e passou a comandante de ATR em 13 de Outubro de 2002;*
- 35) *O piloto M. que foi co-piloto de ATR em 15 de Janeiro de 1995, passou a comandante de ATR em 22 de Dezembro de 2002;*
- 36) *O piloto D. foi co-piloto do ATR em 23/11/1996 e é co-piloto de Boeing desde Julho de 2001”.*

A R. contra-minutou o recurso interposto pugnando pela sua improcedência. Ainda juntou o “Plano de carreiras e remunerações – PCR Princípios gerais/regime de Transição”, cujos efeitos se reportam a 01.08.1997.

\*

Corridos os vistos legais, cumpre decidir, sabendo-se que o objecto do recurso é definido pelas conclusões, salvo questões de conhecimento oficioso.

Nas suas conclusões a apelante suscita questões respeitantes ao vício de nulidade da sentença, por a mesma não se ter pronunciado sobre o abuso de direito, haver nos TACV regulamento que regula a selecção para concursos internos de acesso bem assim regulamento interno de avaliação do desempenho, razão por que entende não haver poder discricionário, e reitera o seu pedido indemnizatório.

Atendendo às mencionadas conclusões, a presente apelação tem por objecto as questões nelas suscitadas que, dada a sua estreita conexão, vão ser globalmente apreciadas.

Considerou a sentença impugnada que os requisitos para a admissão dos candidatos nesse curso, visando a habilitação para pilotagem de Boeing, não estavam definidos por qualquer norma a regular tal matéria, ao menos de forma directa, nomeadamente constante de regulamento interno da empresa.

A sentença baseou-se no entendimento de que “*Tem assim de entender-se que cabe apenas à TACV fixar toda essa matéria relacionada com os cursos de qualificação, dentro do seu poder de direcção da empresa, que lhe compete por lei – artº 26º, nº 1, do Código Laboral*”.

Esta Suprema Instância corrobora, no essencial, a posição expendida pelo tribunal “*a quo*”. As pretensões da apelante não se estribam em factos, que se tenham por provados, que as suportem.

Na verdade, cabia e cabe à empresa a gestão dos recursos humanos à sua disposição, no âmbito dos seus poderes de direcção, organização e de gestão empresarial.

Nesse quadro deve e pode seleccionar quais os trabalhadores que participam nas acções de formação e aperfeiçoamento profissional, sem que tais acções naturalmente deixem de se harmonizar com as finalidades e os objectivos da gestão, esta tanto numa perspectiva imediata como de médio e longo prazos.

A empresa deve promover a qualificação e o aperfeiçoamento profissional dos seus trabalhadores, sem descuidar a realização das actividades e dos objectivos propostos.

Daí que se tem por assertiva a afirmação constante da sentença impugnada no sentido de que a empresa dispunha e dispõe de um poder discricionário nessa selecção, apesar da discordância da apelante.

Afigura-se indiscutível que, como afirma a apelante, *“A promoção na TACV é regulada no PCR – Plano de Carreiras e Remunerações, aplicável a todos os trabalhadores”*.

No entanto, as normas constantes do PCR prevêem de forma genérica os objectivos e os procedimentos, podendo dizer-se que são normas orientadores tanto dos objectivos como dos procedimentos a seguir, mas não determinam quem deve participar e quem deve ficar excluído de cada acção formativa em concreto.

Alega a A/apelante, de forma bastante imprecisa, que foi ilícita a sua exclusão do curso para Boeing, que foi realizado, invocando o Regulamento interna da empresa e regulamentos internacionais, que entretanto não concretizou.

Limitou-se efectivamente a fazer essa alegação de forma abstracta sem especificar quais as normas que, concretamente e em seu entender, terão sido inobservadas.

Assim é que no Plano de Carreiras são definidos *“3.1. Conceitos e Definições”*, tais como carreira profissional, promoção e anuidades.

Quanto a *“3.4. Promoções”*, são definidos os critérios seguintes: Habilitações Escolares, Habilitações Específicas, Experiência profissional, Avaliação de Desempenho, Formação profissional Específica Avaliação de desempenho de Bom.

Na passagem ou transição de uma função para outra (ponto 3.4.2.) é exigido que sejam respeitadas as condições e normas de acesso relativas a cada carreira e ainda existência de vagas.

Vê-se, pois, que tais normas internas e outras não determinam de forma directa quem há-de participar em acções de formação, e em cada uma, limitando-se, como já foi notado, a apontar critérios genéricos e orientadores que hão-de ser tidos em consideração.

Confirma-se efectivamente que a apelada dispunha e dispõe de um poder discricionário de seleccionar os trabalhadores que deverão participar em acções de formação, poder que, no entanto, só pode ser sindicado juridicionalmente com fundamento em inobservância dalguma norma vinculativa aplicável ou em caso de evidente e flagrante arbitrariedade ou excessividade da parte da apelada.

\*

Sustenta a apelante que a sentença padece de nulidade por não se ter pronunciado sobre o abuso de direito.

A sentença na verdade entendeu que a definição dos critérios para a selecção no curso de formação para Boeing cabia à própria empresa ora apelada e que o fez no âmbito dos seus poderes de direcção.

Certo é que em 2001 houve a pré-selecção da apelante para frequentar a formação para pilotagem de Boeing.

Todavia, afigura-se claramente excessivo partir-se dessa pré-selecção para se concluir que houve uma actuação de má fé, subsumível ao alegado abuso de direito, como faz a apelante.

Apesar da pré-selecção efectuada, a empresa não estava inibida de reapreciar os fundamentos nos quais se baseou a pré-selecção e decidir diferentemente se esses fundamentos se alteraram atendendo sempre aos interesses da empresa.

Tanto é assim que a empresa teve em consideração que poderia ficar sem piloto para ATR e TWINOTHER caso todos os pilotos fossem admitidos a frequentar curso para Being, o que estaria claramente em contradição com os interesses da empresa.

A apelada, ao fazer tal selecção, não só não desrespeitou qualquer norma vinculativa, que ao caso fosse aplicável, como observou o mencionado critério da “*senioridade*”, sem que isso tenha evidenciado qualquer actuação abusiva ou que tivesse manifestamente excedido os limites da boa fé recomendável ao caso.

Ficou desse modo prejudicada a explícita apreciação do invocado vício do abuso de direito, tendo a sentença decidido, ainda que de forma implícita, a não ocorrência de qualquer abuso de direito.

Assim sendo, a sentença recorrida não padece do invocado vício de nulidade por omissão de pronúncia.

\*

Insiste a **A.** e ora apelante que não foram observados o Regulamento interna da empresa e regulamentos internacionais para daí sustentar a ilicitude da sua exclusão do curso para Boeing, então realizado.

Porém, como já foi notado, tais normas não determinam de forma directa quem há-de participar em acções de formação, limitando-se, a apontar critérios genéricos que deverão ser tidos em consideração.

A A./apelante alegou ainda que deixou de auferir as diferenças remuneratórias – remuneração de piloto de Boeing, de um lado, e remuneração de piloto de Twinother/ATR, de outro - que contabilizou em 9.793.888,00, e que, em seu entendimento, constituem danos ou prejuízos (materiais) sofridos.

No entanto, a alegação feita carece de consistência.

A diferença mensal remuneratória em causa – entre a remuneração de piloto de Boeing e remuneração de piloto de Twinother/ATR – traduz de certo modo uma aspiração de que a A. era portadora.

Para se concretizar em direito subjectivo, tal aspiração dependia sem dúvida primeiramente da sua selecção para frequentar a mencionada formação.

E, caso tivesse havido admissão na mencionada formação, dependeria ainda do aproveitamento nessa formação e finalmente da aprovação ou qualificação em termos de preparação ou aptidão para pilotar Being.

A A./apelante era portadora de uma mera expectativa jurídica que, embora compreensível, o seu não atendimento não determina a ilicitude da conduta seguida pela apelada.

Como nota OLIVEIRA ASCENÇÃO que “*O facto constitutivo de um direito pode ser complexo. Quando se verificam alguns dos pressupostos da aquisição dum direito, mas não todos diremos que o sujeito tem uma expectativa. Mas só por si essa expectativa não representa ainda uma situação jurídica*” (in “*Teoria Geral do Direito Civil*”, 1993, Vol. IV, pág<sup>a</sup> 97). As situações jurídicas, entende o mesmo Autor, “... *são situações de pessoas, resultantes da concretização de uma norma jurídica*” (ibidem, pág<sup>a</sup> 3).

Além de não ter sido demonstrada a ilicitude da conduta da apelada também não resulta demonstrado que os alegados danos fossem resultado, em termos de causalidade adequada, daquela conduta da apelada de não incluir a apelante na acção de formação em causa.

A mencionada diferença mensal não constitui efectivamente algo que já estivesse integrado na esfera jurídica da A., e que fosse susceptível de se qualificar como direito subjectivo, de que viesse posteriormente a ser privado.

Também não se pode razoavelmente sustentar a ocorrência do outro elemento da responsabilidade civil que é a culpa da apelada, que, como já se referiu actuou no âmbito dos seus poderes de gestão, procurando acautelar os interesses da empresa, norteando-se pelo critério da “*senioridade*”.

Chega-se efectivamente à conclusão de que não se mostram preenchidos os requisitos da responsabilidade civil que, como é sabido, se sintetizam no facto ilícito, nos danos ou prejuízos, na culpa e no nexo causal entre o facto ilícito e os danos, não havendo qualquer dúvida de que recaía sobre a apelante o correspondente ónus probatório, de acordo com a regra geral constante do artº 342º, nº 1, do CC, aplicável “*ex vi*” do artº 1º, nº 3, al<sup>a</sup> a), do CPT.

Particularmente no que concerne aos alegados danos morais, não se pode deixar de ter em devida consideração a especificidade dos mesmos e a natureza da tutela jurídica respectiva.

Para a sua tutela jurisdicional, os danos morais terão que assumir um significativo grau de gravidade, sem a qual a mesma não se justifica, como decorre do disposto no artº 496º, nº 1, do Código Civil, “*ex vi*” do artº 1º, nº 3, alª a), do CPT.

No entanto a questão é de saber se, estando em causa danos morais, se verifica aquela gravidade, medida por um certo padrão objectivo, exigida pela mencionada norma do nº 1 do artº 496º CC.

Certo é que no caso dos autos a expectativa da apelante foi acentuada pelo facto de em 2001 ter havido uma pré-selecção para o curso de Boeing na qual a mesma havia sido incluída.

A apelante alega ter-se sentido humilhada e discriminada, e que foi ultrapassada por colegas mais novos.

No entanto, constitui um dado da experiência comum de que qualquer trabalhador que tenha a expectativa de participar nalguma formação, que lhe permitirá no futuro a melhoria do seu estatuto profissional, com repercussão nomeadamente nalguma (re)valorização retributiva, não deixará de sentir alguma revolta ou frustração por nela não ter sido incluída.

Todavia, a A. limita-se a fazer tais afirmações, relativas a humilhação, discriminação e de ter sido ultrapassada por colegas mais novos, sem no entanto o demonstrar efectivamente.

Igualmente não resulta demonstrada a mencionada gravidade, indispensável à solicitada tutela jurisdicional dos danos morais.

Pelas razões expostas e não se mostrando inobservadas as normas indicadas pela apelante, improcede a presente apelação.

*Pelo exposto, acordam os Juízes do STJ em julgar improcedente a presente apelação e confirmar a sentença recorrida, com custas pela recorrente à taxa de justiça que se fixa em 50.000\$00.*

*Registe e notifique.*

*Praia, aos 06.04.2023.*

---

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

---

*/ Arlindo Almeida MEDINA /*

---

*/ Benfeito Mosso RAMOS /*