



SUPREMO TRIBUNAL DE JUSTIÇA

Processo: n.º 137/2016

Acórdão: n.º 54/2023

Data do Acórdão: 15/03/2023

Área temática: Secção Cível

Relator: Arlindo Almeida Medina

Acordam, em conferência, no Supremo Tribunal de Justiça:

I. RELATÓRIO

1.1. No Juízo do Trabalho do Tribunal Judicial da Comarca da Praia, **A** intentou ação declarativa laboral de impugnação de despedimento contra a **Agência B**, representada pelo PCA, pedindo que

(a) se declare como sendo por tempo indeterminado o contrato de trabalho celebrado entre ela e a ré e, por conseguinte, nulo e de nenhum efeito o seu despedimento e

(b) se condene a ré (i) a reintegrá-la, na mesma categoria e antiguidade e a pagar-lhe as retribuições correspondentes desde 01.01.2014 até a reintegração, que em julho de 2014, somavam 840.000\$00, (ii) e, caso obstar a reintegração, a pagar-lhe uma indemnização no valor de 2 (dois) meses de retribuição por cada ano de serviço, cujo montante se computa em 960.000\$00, (iii) a pagar-lhe juros de mora à taxa legal sobre as retribuições intercalares e a indemnização substitutiva da reintegração e (iv) uma indemnização por danos morais, em quantia a fixar pelo tribunal, nunca inferior a 500.000\$00.

Para tanto, alega o seguinte:

Em 16.03.2010, mediante contrato de trabalho, entrou ao serviço da R para desempenhar as funções de técnica superior, responsável pelos serviços administrativo e financeiro, contabilidade pública e controlo orçamental, mediante remuneração mensal bruta de 120.000\$00, contrato que foi sendo anualmente renovado até que, a 29.11.2013, através de uma comunicação do PCA da R., tomou conhecimento de que o mesmo não seria renovado e terminaria a 31.12.2013;

No entanto, anteriormente, embora o contrato de trabalho tivesse renovado automaticamente, não lhe foram pagos os salários de janeiro a março 2013, altura em que já contava com seis meses de gravidez, situação que só veio a ser regularizada depois da assinatura de um novo contrato em abril seguinte, causando-lhe angústia, ansiedade e nervosismo, pois durante esse período teve de depender do marido, para viver e sobretudo para sustentar todas as despesas inerentes à gravidez;

Durante os três anos e nove meses que trabalhou para a R., sempre exerceu as funções com diligência, sem qualquer reparo da CA, mas desde que ficou grávida a situação mudou, pois teve uma gravidez era de risco que a obrigava por imposição médica a faltar ao trabalho;

Teve bebé a 15.06.2013 e, por ter gozado férias, só voltou ao trabalho a 30.09, tendo sido, contudo, literalmente posta de lado, mantida sem tarefas e fora do circuito das mensagens, desde então até ao despedimento;

A comunicação da extinção do contrato concretizou a angústia e receios que sentiu quando a R deixou de lhe pagar os salários, pelo que, sem trabalho e sem condições de sustentar-se a si própria e ao filho, vive grandes momentos de ansiedade e tristeza;

Sente-se desvalorizada profissionalmente, pois imediatamente a seguir a R., contratou uma técnica, o que demonstra que a função que desempenhava era necessária para o desenvolvimento da atividade da R;

A R., pagou-lhe 267.000\$00 (duzentos e sessenta e sete mil escudos) a título de compensação pelo fim do contrato, mas a extinção do vínculo laboral, nos termos em que se deu, é ilícita, pois embora o contrato celebrado se autoprotela "contrato de trabalho a termo", trata-se na verdade de um contrato por tempo indeterminado;

Com efeito, no contrato original se diz que o mesmo "é celebrado ao abrigo da alínea c) e da parte final da al. d) do nº 1 do art.º 11º do Regime Jurídico Geral das Relações de Trabalho" assim como nas renovações de 2011 e 2012, e somente

na última renovação a R veio a referir-se ao art.º 361º, al. e), [do Código Laboral], ou seja, constituição de nova empresa;

Sendo certo que os contratos assinados depois do primeiro nada valem, constata-se claramente que a R quis ludibriar a lei, ilustrado no facto de ter sido invocado no contrato normativo que à data já não se aplicava.;

Foi contratada para cargo que já existia na R., técnico superior, e as funções por ela exercidas vão ser sempre necessárias, como prova a contratação de duas novas trabalhadoras imediatamente a seguir ao seu despedimento;

A estipulação do prazo só pode ter tido por fim iludir disposições legais,

Ademais, se o contrato fosse renovado em dezembro de 2013 o mesmo passaria logo para tempo indeterminado, pelo que, também por aqui, o contrato deve ser considerado por tempo indeterminado;

Por outro lado, apesar da lei prever a possibilidade rescisão unilateral do contrato, essa faculdade terá de ser exercida dentro dos limites que a lei coloca ao exercício de direitos subjetivos no art.º 334º do CC;

A comunicação dando por findo o contrato excede manifestamente os limites impostos pela boa-fé, pois que ela surge cinco meses depois dela A ter dado a luz e depois de passar por uma gravidez de risco e quando foram contratadas duas outras pessoas para exercer as mesmas funções que ela exercia;

Resulta assim indícios mais do que suficientes que a rescisão se deveu ao facto da gravidez, quando é certo que a maternidade é constitucionalmente considerada um valor social eminente, estabelecendo a lei especial proteção das mulheres estado de gravidez e pós-parto;

Assim, estabelece o art.º 275º do CL que o despedimento da mulher grávida, puérpera ou lactante se presume feito sem justa causa;

Por outro lado, pelo facto de ter exercido funções que atendem necessidades permanentes da R, sem qualquer macula disciplinar, com profissionalismo e bom relacionamento com os colegas, criou-se nela a legítima confiança de que o seu contrato não terminaria tão cedo, constituindo a comunicação da R um claro venire contra factum proprium e um evidente abuso de direito;

A R integra a Administração Pública, estando assim estritamente vinculada à legalidade.

A comunicação da extinção do contrato configura um despedimento sem justa causa e sem precedência de processo disciplinar.

1.2. Devidamente citada a R., contestou por exceção e por impugnação.

Por exceção, alega que

conduta da A, ao receber a compensação pelo fim do contrato, no valor de 267.000\$00, e não a devolvendo, configura aceitação do termo da relação laboral com a R., razão por que não pode querer a reintegração e o pagamento de salários intercalares, por tal constituir um abuso de direito.

Por impugnação, alega resumidamente que

A A., nunca foi coagida a assinar qualquer contrato com a R, sendo certo que a lei admite a renovação tácita, mas não proíbe que ela possa se dar de forma expressa;

As condições contratuais da A., sempre permaneceram inalteradas e nunca a R., negou a antiguidade da A., razão pela qual foi levada em consideração para a fixação do montante da compensação por caducidade do contrato celebrado até dezembro de 2013;

Não é verdade que a A desempenhava as suas funções com profissionalismo e diligência, não desempenhava as tarefas que lhe eram incumbidas, faltava muito e não justificava as suas faltas, e inclusive recebia reclamações da conduta pouco colaboradora e pouco profissional da A.;

Nunca recebeu atestado, relatório ou qualquer outro documento médico declarando que a A. tinha uma gravidez de risco, sempre que recebeu declarações médicas indicando que a A necessitava de repouso, aceitou-as, pelo que não se lhe pode imputar conduta que prejudicasse ou discriminasse a A pelo facto de estar grávida;

Em 2013/2014, começou a consolidar a sua intervenção e a expandir significativamente a sua área de intervenção no domínio de apoio a pequenas/médias empresas e no domínio do empreendedorismo, e, com aumento das tarefas, teve que contratar mais trabalhadores, tendo contratado duas trabalhadores para reforçar a Unidade Financeira apenas porque as suas atividades aumentaram significativamente;

O contrato assinado com a A., é um contrato de trabalho a termo e o facto de ter ocorrido um lapso na indicação do artigo da lei, não pode significar intenção de

ludibriar as disposições legais, porque a vontade das partes sempre foi a de se vincularem a prazo pelo período de instalação dos serviços;

A comunicação do fim do contrato de trabalho feita pela R., tem arrimo legal, tendo toda a legitimidade para gerir os seus recursos humanos, despedindo e contratando trabalhadores, desde que respeitadas disposições legais pertinentes;

O nosso regime, ao determinar a compensação por fim do contrato, a indemnização por despedimento sem justa causa, os salários intercalares, quis de todo afastar o regime geral da indemnização previsto no Código Civil pelo que não admissível a indemnização por danos morais.

Conclui pedido a improcedência da ação e a condenação da A. em custas e procuradoria.

1.3. Realizada a audiência de discussão e julgamento, foi proferida douta sentença que julgou procedente a exceção peremptória deduzida e absolveu a R dos pedidos formulados na ação.

1.4. Inconformada com o assim decidido, interpôs a A o presente recurso apresentando doughtas alegações, concluídas como se segue:

Inexiste, de todo, vontade negocial, em particular, remissiva da apelante, nos termos do art. 863 do CC

Pode assim uma vez que esta questão constitui questão de direito da competência deste Tribunal- de sindicar se o juízo dedutivo e presuntivo (sobre a conclusão dos factos considerados) “ofende qualquer norma legal, se padece de alguma ilogicidade ou se parte de factos não provados”, alterar o sentido dado pelo tribunal a quo ao comportamento da apelante, ser revogada.

Nada nos permite concluir, de forma inequívoca, com um mínimo de segurança e certeza jurídica que a apelante tenha querido renunciar à tutela do seu interesse, até porque veio com a presente ação e dentro do prazo legal, o que configura acto inequívoco que [não] se conformou com a cessação do contrato.

Nem se entenda que com a aceitação da compensação por caducidade do contrato a termo, a A. optou pela compensação, tendo renunciado aos direitos que lhe advêm da qualificação do contrato como sendo de trabalho por tempo

indeterminado e, especificamente, dos direitos de reintegração e de indemnização,

A indemnização pela cessação do contrato, nos casos em que é devida, como no caso ora em apreciação, radica em motivos de ordem pública e é imposta por disposição imperativa absoluta - arts. 63º/3, 4 e 5 da nossa Constituição e 275º do Código Laboral, doravante CR e CL, respetivamente.

Os fatos invocados - envio da carta comunicando à apelante a não renovação do contrato de trabalho, recebimento e uso da quantia de 267.000\$00 pela apelante, mãe de um bebé de 5 meses - não permitem, encarados isolada ou conjugadamente, à luz do padrão de comportamento negocial de uma pessoa medianamente informada e diligente, deduzir com grau de probabilidade bastante-toda a probabilidade - a declaração de vontade, inequívoca, de que a apelante quis perdoar as dívidas em causa.

Por outro lado, importa registar que, nas circunstâncias do caso, um declaratório normal, colocado na posição da apelada, seguramente, não deduziria do comportamento da apelante a vontade de operar a extinção de créditos emergentes da nulidade do contrato de trabalho, sobretudo se convocar o art. 237.º do Código Civil, que se refere aos casos duvidosos, não resolvidos pela aplicação dos critérios consignados no art. 236.º, pois que tratando-se, como no caso, de um negócio oneroso, tal solução não conduz à- um equilíbrio de prestações, como alegado pelo Mmo Juiz a quo, mas sim à um injusto desequilíbrio, para mais em matéria gravemente danosa para a apelante.

Tanto mais que, é pacífico em Cabo Verde, que qualquer entidade patronal sabe que o trabalhador tem o prazo de um ano para impugnar judicialmente o despedimento.

A Administração Pública - em que a apelada se integra - mesmo quando aja no âmbito do Direito Privado, está vinculada a prosseguir exclusivamente o interesse público, a respeitar a Constituição e o bloco da legalidade, os direitos e interesses legítimos dos cidadãos e a agir com respeito pelos princípios da justiça e da boa-fé;

Do princípio da legalidade dos atos da Administração Pública decorre que não podem os seus órgãos e agentes praticar atos ilegais.

A violação das normas, direitos, interesses e princípios determina a invalidade do ato violador;

O despedimento de trabalhadora lactante, presume-se, sem justa causa à luz da Constituição e da lei laboral

Significa que um despedimento sem justa causa é inválido, podendo ser anulado ou declarado nulo, retroativamente à data em que ocorreu.

Assim, na Administração Pública, de um despedimento sem justa causa de trabalhadora lactante não pode nascer o direito de não reintegrar e de não pagar a indemnização devida, pois que o despedimento é sempre suprimido da ordem jurídica ab initio.

Nesses casos por expressa estatuição da lei, o despedimento não só é ilegal como também é radicalmente nulo e como tal sem nenhum efeito jurídico, desde o início,

Os despedimentos nulos não podem, pois, conferir ao empregador o poder de não reintegrar o trabalhador despedido;

Deste modo, no caso sub-judice, quer pela via da vinculação constitucional e legal da Administração Pública, quer pela via do próprio estatuto e do direito laboral o despedimento foi inválido, devendo considerar-se nulo e de nenhum efeito.

A sentença recorrida não se pronunciou sobre o despedimento sem justa causa de trabalhadora lactante, nem do carater abusivo do despedimento do apelante, por este/ invocada como um dos fundamentos e causa de pedir do seu pedido;

Tanto mais que a apelada não impugnou o alegado quanto ao despedimento de trabalhadora grávida, nem provou que não o tivesse feito;

Por isso, a sentença é nula, nos termos do art.577º/1 al.d) do CPC ex vi do art.4º do CL

Ao propor a ação de impugnação do seu despedimento a apelada não atuou de modo chocante que pudesse de alguma forma justificar a verificação de qualquer abuso de direito, antes procurou salvaguardar o seu legítimo direito a manter o posto de trabalho que ocupava na empresa da apelada, posto esse que, de resto, como igualmente se provou, se destinava a satisfazer, necessidades efetivas e permanentes da recorrida;

A sentença recorrida não apreciou corretamente o comportamento da apelante e que tenha aplicado adequadamente ao caso vertente o disposto no artigo 334.º do Código Civil;

A indemnização pela cessação do contrato, nos casos em que é devida, radica em motivos de ordem pública e é imposta por disposição imperativa absoluta - arts. 63º/3 a 5 da CR e 275º do CL;

Concluir pela ulterior renunciabilidade de tal indemnização configura fraude à lei.

O despedimento do apelante à luz de um contrato que deve ser considerado nulo, por força do art.365º/4 do CL foi feito sem qualquer fundamento, com desprezo total dos mecanismos legais, da dignidade do apelante e do seu direito a desenvolvimento pessoal e do seu direito ao trabalho constitucionalmente garantidos e como vingança, por atos do apelante em contradição com interesses individuais da direção da apelada.

É manifesto que, assim, o despedimento do apelante excedeu manifestamente o fim para que a lei concede o direito de despedir, configurando um manifesto desequilíbrio no seu exercício ou, visto noutra prisma da mesma realidade, um exercício censurável do direito, uma atuação do direito com lesão intolerável de outrem.

Tratou-se, assim, de um claro abuso de direito.

Podia, pois, e devia a sentença recorrida ter julgado procedente os pedidos da apelante, como forma de impedir que a apelada obtenha ou conserva as vantagens que obteve com o despedimento abusivo.

Devia, pois, a sentença recorrida ter julgado procedente os pedidos de declaração de nulidade do contrato, do despedimento sem justa causa, da reintegração ou pagamento de indemnização, ora em apreciação.

Não o tendo feito violou todos os preceitos constitucionais e legais referidos nas presentes alegações, em especial os arts 571º 2 do CPC, 334º do Código Civil, 233º e 390º do Código Laboral.

Pede seja anulada a sentença ou, subsidiariamente, seja a mesma revogada e substituída por decisão que declare a nulidade do contrato de trabalho celebrado entre a apelada

e ela apelante e condene aquela na reintegração ou no pagamento de indemnização substitutiva e, em qualquer das hipóteses, nos salários intercalares.

1.5. A R contra-alegou, de forma igualmente doura, concluindo como se transcreve:

O Mm juiz a quo, concluiu na sua doura sentença de que, a extinção do vínculo obrigacional emergente da remissão afasta definitivamente da sua esfera jurídica os instrumentos de tutela dos interesses do credor, extinguindo qualquer eventual crédito que a Apelante detivesse sobre a Apelada. Pelo que, em consequência não poderia apreciar os demais pedidos da Apelante. Isto porque são pedidos que estão numa relação de interdependência, e concluindo pela aceitação tácita do despedimento da Apelante, inexistência de qualquer tipo de crédito entre esta e a Apelada, não tem sentido vir apreciar potenciais direitos de crédito. Com a sentença, não foi violada alínea d) n° I do artigo 577° CPP, que apenas considera nula a sentença que deixasse de pronunciar questões que devesse apreciar, mas não é aqui o caso. Appreciar os pedidos peticionados pela Apelante, significa aceitar que a remissão nunca ocorreu.

O MM Juiz a quo, fundamentou e bem, a conduta da Apelante, provada nos autos e confessada por esta no seu articulado 38 da sua petição inicial. De facto, esta recebeu da Apelada o valor de 267.000\$00 e, não a devolveu nem a esta e nem entregou ao Tribunal (até a presente data). Esta conduta deve ser apreciada pelo tribunal, e sem atender aos possíveis motivos (nomeadamente económicos, sociais e culturais) que levaram a Apelante a ficar com o valor em dinheiro. A Apelante, alega que deve ser analisada as circunstâncias desta conduta, e que é aceitável que assim seja, dado a ser uma mulher lactante. Contudo, deve aplicada pelo julgador diretamente os princípios dos artigos 236° CC, recorrendo a conduta da Apelante e que esclareçam o sentido da sua declaração.

A Apelante de forma tácita, aceitou o fim do vínculo contratual, e a sua conduta revela exatamente este entendimento, principalmente porque teve total conhecimento de que o valor de 267.000\$00 foi-lhe entregue a título de compensação pelo fim do contrato, e porque apenas oito meses depois instaura ação contra a Apelada sem nunca ter devolvido o valor em dinheiro.

Este entendimento, tem sido seguido pela jurisprudência cabo-verdiana, uma das fontes do nosso direito. Contudo, a atual legislação laboral, consagrou expressamente este entendimento, pelo que este entendimento deve aqui ser valorada para os devidos efeitos, já que o próprio legislador, veio a integrar tal sentido da jurisprudência na legislação. Estabelece o n° 5 e 6 do artigo 224° do

Decreto Regulamentar n.º 1/2016 de 3 de fevereiro, que alterou o Código Laboral Cabo-verdiano, aprovado pelo Decreto-legislativo n.º 5/2007, de 16 de outubro, alterado pelo Decreto-legislativo n.º 5/2010, de 16 de junho, que:

“(..)5. Presume-se que o trabalhador aceita o despedimento quando recebe a compensação prevista neste artigo. 6. A presunção referida no número anterior pode ser ilidida desde que, em simultâneo, o trabalhador entregue ou ponha, por qualquer forma, à disposição do empregador a totalidade da compensação pecuniária recebida. (...)”

O vínculo laboral existente entre a Apelante e a Apelada é precário, uma vez que foi celebrado um contrato de trabalho a prazo. A exigência de indicação do motivo justificativo do prazo foi cumprida pela Apelada, apesar de ter erroneamente feito o enquadramento legal do contrato, com base na legislação laboral anterior. Contudo, a Apelante, declaratória do contrato, entendeu o sentido da declaração, sem nunca se opor. E toda a conduta posterior a celebração do contrato demonstra que tinha perfeita consciência de que era um vínculo temporário.

Nada obsta, a que empregador e trabalhadora, na sequência da celebração de contratos a prazo, possam a cada renovação atualizar as suas cláusulas ou, acordem novos prazos dos contratos. Esta conduta em nada pretende iludir as disposições legais aplicadas aos contratos por tempo indeterminado, porque a Apelada em nenhum momento negou a antiguidade da Apelante (ou seja os anos acumulados como trabalhadora). Negaria sim a antiguidade dela, caso pagasse uma compensação a cada caducidade do contrato, e voltasse a contratá-la no dia seguinte.

Esta foi contratada em 2010, e em novembro de 2013, ocorreu a caducidade do contrato; e aliás, levou-se em consideração esta antiguidade para os cálculos da compensação no valor de 267.000\$00 (que, repetimos, aceitou em novembro de 2013, e até esta data não devolveu).

Pelo que não há dúvidas que o contrato, celebrado entre a Apelante e a Apelada é um contrato a prazo, válido e que produziu os seus efeitos com devida eficácia.

Ora, a Apelada é sim uma autoridade administrativa, mais concretamente administração indireta do Estado, mas sujeita aos estatutos aprovado pelo Decreto Regulamentar no 10/2009, alterado pelo Decreto Regulamentar 21/2009 de 16 de novembro. Portanto, no que diz respeito à relação entre o pessoal da Apelada e a Apelada, os estatutos não são omissos, pelo que não é de se aplicar as

regras do direito administrativo, mas sim, expressamente, as do código laboral cabo-verdiano.

Termina pedindo a confirmação da decisão proferida pelo tribunal *a quo*, com todos os efeitos legais.

1.6. Obtidos os vistos legais, cumpre decidir.

1.7. Considerando o teor das conclusões das alegações da recorrente, que delimitam o objeto do recurso¹, importa responder sucessivamente as seguintes questões:

- Ocorre a invocada nulidade da sentença, por omissão de pronúncia?
- A conduta da recorrente, consubstanciada no recebimento e utilização do montante atribuído a título de compensação pelo fim do contrato, pode ser interpretada como remissão tácita de créditos emergentes da eventual cessão ilícita da relação laboral?
- Em caso de resposta negativa à questão anterior, o termo aposto ao contrato de trabalho celebrado entre as partes deve considerar-se nulo?
- A eventual ilegalidade da decisão extintiva do contrato importa as consequências peticionadas pela ora apelante?
- Assiste à autora, ora apelante, direito à indemnização que reclama a título de responsabilidade civil por danos morais?

II. FUNDAMENTAÇÃO

2.1. O Tribunal *a quo* julgou provada a seguinte facticidade:

- a) A A, trabalha por conta da R., desde 16.03.2010, exercendo as funções de técnica superior, responsável pelos serviços administrativo e financeiro, contabilidade pública e controlo orçamental;

¹ Salvo questões do conhecimento officioso.

- b) Auferia um salário de 120.000\$00 (cento e vinte mil escudos) brutos, conforme constam dos sucessivos contratos de trabalho juntos aos autos aqui reproduzidos para todos os efeitos legais;
- c) Tal contrato iniciado na data referida em a) foi anualmente renovado, com assinatura de novos contratos escritos, mas com as mesmas cláusulas até que em 29.11.2013 a A., recebeu a seguinte nota:
- “À Sra. A,
Praia, 29 de novembro de 2013,
Ref^o No 272/ADEI/2013,
Assunto: Término do contrato.
A Agência B, vem por esta via comunicar a Sra. A, que o seu contrato termina no dia 31 de dezembro de 2013, e que o mesmo não será renovado, ao abrigo da cláusula sétima do mesmo.
Não obstante a Agência B agradece todo o desempenho e contribuição à esta Agência durante o período que teve a prestar colaboração nesta instituição.
Com os nossos melhores cumprimentos
C, Presidente da Agência B(rubrica)”;*
- d) A fls. 48 consta um cálculo da compensação pelo fim do contrato pago a A., no valor de 267.000\$00 (duzentos e sessenta e sete mil escudos);
- e) A A., recebe o montante a título de compensação, usa-o em seu benefício e não devolve à procedência;
- f) E a partir de 31.12.2013 a A., não comparece ao serviço;
- g) A 02.07.2014 a A., intenta a presenta acção, sem, contudo, depositar qualquer montante na conta do tribunal.

2.2. Conhecendo do recurso.

2.2.1. Como enunciado, a recorrente invoca a nulidade da sentença recorrida, alegando que a mesma *“não se pronunciou sobre o despedimento sem justa causa de trabalhadora lactante, nem do carater abusivo do despedimento do apelante, por este/ invocada como um dos fundamentos e causa de pedir do seu pedido”*.

Vejamos.

Conforme se lê do art.º 577º, nº 1, c) do CPC, ocorre omissão de pronúncia *“quando o juiz deixe de pronunciar-se sobre questões que devesse apreciar”*.

A douta sentença enunciou que as questões a resolver eram duas: (a) *“saber se a A., foi ilicitamente despedida pela R., e em caso afirmativo, quais as consequências desse*

despedimento ilegal” e (b) “*se a A., remitiu a R., das obrigações decorrentes de um eventual despedimento ilícito, que defende*”.

E em ponto epigrafado “*do invocado despedimento ilícito*”, o Mº Juiz indicou que entraria a analisar “*a questão na óptica da A., que defende ter ocorrido um despedimento sem justa causa*”.

Porém, diferentemente do anunciado, não entrou na análise da citada questão. Entendeu, ao invés disso, tecer algumas considerações preliminares.

Nessas considerações preliminares, procurou o Mº Juiz vincar a ideia (ao que disse, seguindo o ensino do Prof. Pedro Romano Martinez) que o *despedimento ilícito não é inválido*, e, por o não ser, produz a *imediata cessação do contrato de trabalho*, sem bem que o vínculo possa ser, retroativamente, reestabelecido por decisão que declare a ilicitude do despedimento.

Nessa medida – continuam os mencionados considerandos preliminares - o restabelecimento do contrato de trabalho se dá não como consequência da declaração de invalidade do despedimento, mas como decorrência do princípio geral da obrigação de indenizar, que impõe a reconstituição natural da situação que existira (art. 562º do CC)

Postos os ditos considerandos preliminares, o Mº Juiz declarou (passa-se a citar): “*aqui chegados, importa responder à questão que requer a nossa análise:*

Se o trabalhador aceitar (estamos aqui a falar daquela aceitação informada) e desde logo receber a indemnização/compensação por fim do contrato, ainda assim assiste-lhe a tutela jurisdicional em ordem a reabrir e (re)discutir aquilo que por vontade própria (expressa ou tácita) deu por encerrado?”

É, pois, absolutamente fora de dúvida que a douta sentença recorrida equacionou como questão a resolver saber se o “despedimento” da autora era ou não ilícita. Tal como é também claro que ela “não se pronunciou” substantiva e diretamente sobre a citada questão.

Não se pronunciou diretamente sobre a citada questão, porque entendeu que a primazia de análise impunha que se averiguasse “*se o trabalhador*”, *que tenha aceitado “receber a indemnização/compensação por fim do contrato”,* poderia “ainda assim” fazer jus a “*tutela jurisdicional em ordem a reabrir e (re)discutir aquilo que por vontade própria (expressa ou tácita) deu por encerrado*”. Ou, como incisivamente diz mais adiante, importava, antes de tudo, “*ajuizar se o comportamento da A., ao receber o valor da indemnização/compensação, calculada e dela fazer uso próprio, como resultou provado, sem o devolver, pode integrar um contrato de remissão*”.

E tendo ponderado que “o apoderamento do montante pela A., contém **uma remissão tácita de eventuais créditos, emergentes de uma eventual cessação ilícita da relação jurídico-laboral**, pois tinha sido devidamente informada (...) do alcance do depósito que veio a receber” e considerado “válida e eficaz a remissão consubstanciada no comportamento da A.”, conclui que “fica conseqüentemente extinta a obrigação da R., não podendo aquela exigir o pagamento dos créditos - reclamados na presente acção”, ficando “afasta[dos], pois, definitivamente da sua esfera jurídica os instrumentos de tutela dos interesses do credor, extinguindo-se qualquer eventual crédito que a A., detivesse sobre a R.”

A longa transcrição mostra que, no juízo contido na douta sentença recorrida, quaisquer créditos emergentes do despedimento eventualmente ilícito estariam extintos por remissão, donde que *se mostrava inútil pronunciar-se sobre a alegada ilicitude do despedimento* – pois que, segundo esse entendimento, de qualquer sorte, estavam extintos os eventuais créditos emergentes do contrato de trabalho.

Em suma: não se tratou de omitir um pronunciamento que, no *iter* da sentença, devesse ser emitido, mas sim de *dispensar um pronunciamento* que, nesse quadro argumentativo, *que se mostrava desnecessário*, ou, como comumente se diz, um pronunciamento que se mostrava prejudicado pela conclusão precedente a que, entretanto, se chegou.

Dito de outra forma: a sentença concluiu pela verificação de uma exceção que importava a extinção dos efeitos jurídicos dos factos articulados pela autora, ora recorrente (cfr. artigos 452º, nº 3, e 458º al. b) do CPC), e, portanto, não conheceu do mérito da causa.

Com o que se conclui não estar caracterizada uma omissão de pronúncia, mas eventualmente a formulação errónea de um juízo de direito.

2.2.2. Pelo que se pode prosseguir para a questão seguinte, que consiste em averiguar se as condutas da recorrente, consubstanciadas no recebimento e, subsequente, utilização do montante que lhe foi atribuído a título de compensação pelo fim do contrato, podem ser interpretadas como **remissão tácita** dos eventuais créditos emergentes da cessação ilícita da relação laboral.

Como se acabou de ver, a douta sentença recorrida afirma que (i) do recebimento do valor compensatório, sem reservas expressas, *se deduz, com toda a probabilidade, uma declaração negocial* (v. art.º 217º, nº 1, do CC) e que (ii) um declaratório normal, colocado na posição do declaratório real (no caso, na posição da recorrida), *concluiria*

que essa declaração negocial tácita tinha o sentido de uma renúncia dos créditos emergentes do despedimento (v. art.º 236º, nº 1, do mesmo código).

Porque a remissão é um contrato (v. art. 863º, nº 2, do CC), um negócio bilateral, portanto, a tese consignada na douda sentença recorrida comporta *implicitamente* a conclusão de que à *proposta de remissão tácita* da autora se seguiu *uma aceitação tácita da ré*.

Diga-se, desde logo, que não se consegue acompanhar semelhante abordagem, porquanto, salvo o devido respeito, ela leva a análise para um patamar de sucessivas inferências que a deixa muito próxima da pura abstração.

De um lado, *houve a decisão unilateral e impositiva* da entidade empregadora, dando por findo o contrato. Do outro, *a expectativa* da trabalhadora no sentido da *continuidade* do contrato.

A partir destes polos de interesses, *perfeitamente opostos*, parece muito difícil, se não mesmo irrealista, conceber uma convergência de vontades, no sentido exposto na sentença recorrida; numa convergência de duas vontades *ambas tácitas*, ou seja, numa remissão *tacitamente revelada e tacitamente aceite*.

As circunstâncias concomitantes ou imediatas ao “recebimento da compensação não permitem inferir, da parte da trabalhadora, uma *atitude de temporização negocial ao limite da renúncia*. Diante da comunicação do termo do contrato, a atitude da apelante foi de inconformação. Que essa inconformação pudesse ter sublinhado em resignação é ainda uma hipótese plausível. Mas que essa atitude de inconformação possa ter transfigurado em perdão de quaisquer créditos que pudessem emergir da situação jurídico-laboral extinta é já uma hipótese que se abeira do implausível. Que, nesse contexto, se infira o perdão de crédito unicamente da circunstância de a apelante ter retido (utilizado) o valor que lhe fora depositado a título de compensação, salvo o devido respeito, é uma inferência que desafia as regras da experiência comum.

A entidade patronal *só poderia ter atribuído ao facto de a apelante não ter devolvido o valor depositado o seu significado típico*, interpretando-o como “recebimento” de *um justo valor decorrente da decisão extintiva do vínculo por ela decretada*. Conceder que, além disso, tenha atribuído a esse facto *outro sentido a latere*, qual seja, o *de renúncia* a quaisquer *outros* créditos, designadamente (melhor se diria, especialmente) créditos que se fundariam na (eventual) *invalidade da decisão* extintiva por ela comunicada – *isto é, créditos que se baseariam em uma razão* diametralmente *oposta àquela que justificou a compensação pecuniária por ela prestada* - é deveras uma ilação excessiva.

A mera utilização da quantia depositada não permite *inferir a exteriorização de uma vontade negocial por parte da autora/apelante*.

Um declaratório normal, na posição da ré, jamais veria o recebimento do valor pecuniário (*rectius*, a utilização da quantia depositada) como manifestação de uma **proposta** negocial. Nem pelas circunstâncias, precedentes e ou contemporâneas, nem pela sua finalidade esse comportamento revela significado negocial.

Diga-se que nem a apelada parece ir tão longe quanto a douta sentença recorrida. Na verdade, a apelada limita-se a dizer que o recebimento da compensação revela que a apelante aceitou taticamente o fim do vínculo contratual, o que é menos do que afirma a douta sentença, que, como se disse, vê nesse comportamento da apelante, mais do que a expressão de uma atitude de aceitação ou de conformação, um ato de perdão ou de renúncia.

A este propósito, alega a recorrida que “*este entendimento, tem sido seguido pela jurisprudência cabo-verdiana, uma das fontes do nosso direito. Contudo, a atual legislação laboral, consagrou expressamente este entendimento, pelo que este entendimento deve aqui ser valorada para os devidos efeitos, já que o próprio legislador, veio a integrar tal sentido da jurisprudência na legislação. Estabelece o n.º 5 e 6 do artigo 224.º do Decreto Regulamentar n.º 1/2016 de 3 de fevereiro, que alterou o Código Laboral Cabo-verdiano, aprovado pelo Decreto-legislativo n.º 5/2007, de 16 de outubro, alterado pelo Decreto-legislativo n.º 5/2010, de 16 de junho, que:*

“(..)5. Presume-se que o trabalhador aceita o despedimento quando recebe a compensação prevista neste artigo. 6. A presunção referida no número anterior pode ser ilidida desde que, em simultâneo, o trabalhador entregue ou ponha, por qualquer forma, à disposição do empregador a totalidade da compensação pecuniária recebida. (...)”

Desde logo, não se vê que a citada norma tenha natureza interpretativa, como sugere a recorrida.

Por outro lado, a norma não tem o alcance que a recorrida lhe parece assinalar: não atribui ao recebimento da compensação o efeito *consolidante do despedimento* ou, o que é dizer o mesmo, o efeito preclusivo *da possibilidade da impugnação* do despedimento.

Estabelece que o recebimento da compensação pelo trabalhador constitui a base de presunção da aceitação do despedimento, mas não mais que isto; presunção que, aliás, pode ser afastada pelo trabalhador.

O certo é que a referida norma é estabelecida para o caso específico do despedimento coletivo.

Reporta-se, pois, a uma forma de resolução do contrato de trabalho por iniciativa do empregador, que segue um procedimento próprio e se funda em motivos objetivos ligados à impossibilidade de o empregador continuar a receber a prestação laboral e a cumprir os deveres remuneratórios.

A motivação do despedimento coletivo está sujeita ao controle judicial, sendo certo que a boa doutrina considera que “*o controle judicial não pode deixar de incidir sobre a proporcionalidade entre a motivação apresentada e a decisão de proceder ao despedimento coletivo, à racionalidade desta decisão, às medidas alternativas apresentadas pelos representantes dos trabalhadores e à reação do empregador face a essas medidas*”². Parece assim justificada que, numa forma de extinção contratual que envolve necessariamente uma fase negocial e cuja decisão deve refletir o necessário equilíbrio e ponderação dos interesses e valores em jogo, o recebimento da compensação legal, ao fim do procedimento aberto para apurar o bem fundado do motivo impossibilitante de o empregador continuar a receber a prestação laboral e a cumprir os deveres remuneratórios, seja tido como base da presunção da aceitação do despedimento, leia-se, da aceitação dos *motivos do despedimento*.

Significa isto que não há similitude entre o despedimento coletivo e a extinção do contrato de trabalho por ocorrência do respetivo termo – caducidade –, senão por serem ambas formas de extinção do vínculo laboral e ensejarem ambos a obrigação de compensação ao trabalhador. Por conseguinte, não parece que haja razões suficientes para se aplicar à caducidade uma regulamentação específica do despedimento coletivo. Pelo menos, o legislador não encontrou razões para estender o citado regime à hipótese de extinção do contrato por caducidade. E resulta muitíssimo duvidoso que a norma possa ser aplicada por analogia.

De qualquer modo na decisão desta questão não pode ser olvidada a versão fáctica apresentada pela apelante que infirma fortemente a base sobre que assenta a presunção de aceitação do “despedimento”. Afirma, com efeito, a apelante que, ao tempo da extinção do contrato, ela vivia a “situação especial” de “*ter sido mãe havia 5 meses*” perguntando (retoricamente, claro está) “*que mãe, estando sem trabalho, não iria usar o dinheiro para dar de comer ao filho, comprar-lhe fraldas e tudo o que o bebe necessita ...*”.

Desta forma a recorrente afirma ter feito uso do dinheiro por necessidades familiares inadiáveis, e não há como negar pertinência à esta alegação. Até porque, como sucede com a generalidade dos trabalhadores por conta de outrem, a retribuição seria certamente a sua única fonte de rendimento. E o facto de que a utilização do dinheiro

² J. M. Vieira Gomes, Direito do Trabalho I, Coimbra Editora, p. 995/996.

foi ditada por necessidades imperiosas – algo perfeitamente conforme às regras da experiência –, seria bastante para ilidir a presunção da aceitação da cessação do vínculo.

Por outro lado, o precedente jurisprudencial invocado pela recorrida não se confirma.

O que se tem entendido é que o documento assinado pelo trabalhador, no qual declara ter recebido da entidade empregadora determinada quantia e afirma integralmente satisfeitos os créditos decorrentes da cessão do seu contrato de trabalho, traduz um contrato de remissão válido. E isto é substancialmente diferente da situação dos autos. Na hipótese ora figurada, trata-se simplesmente de interpretar uma declaração expressa, segundo os cânones do art.º 236º do CC. Na solução firmada na sentença recorrida houve que deduzir *a existência de uma declaração negocial* do mero facto de a recorrente ter utilizado o dinheiro que lhe fora depositada a título de compensação e houve seguidamente que *atribuir a essa tácita declaração negocial o sentido de uma renúncia abdicativa*. Ora, daquela jurisprudência à posição consignada na douda sentença vai uma distância verdadeiramente abissal.

Ainda neste concernente, a recorrida parece sugerir que a recorrente procedera contra *factum proprium*, vindo impugnar o despedimento não obstante o recebimento da compensação.

Cabe, por último, analisar este argumento.

Ora, de «*venir contra factum próprio*» se fala quando «o exercente do direito deixa entender ou declara ir tomar uma certa atitude e, depois, toma atitude contrária».

A proibição de *venire contra factum proprium* é consensualmente admitida, se bem que o seu enquadramento dogmático apresente ainda consideráveis flutuações.

Parece, contudo, bastante consolidada a ideia de que a inadmissibilidade do comportamento contraditório não tem o efeito de vincular permanentemente as pessoas aos comportamentos por elas preteritamente assumidos, mas tão-somente o de imputar aos respetivos autores *as situações de confiança* que, livremente, tenham suscitado. O que vale dizer que o mencionado comando visa essencialmente a proteção da confiança.

É na verdade enquanto mecanismo de tutela da confiança que o recorrente parece invocar o *venire contra factum proprium*.

Posto isto, pergunta-se: o recebimento da compensação poderia gerar na recorrida a confiança de que a sua decisão não seria jamais, e sob fundamento algum, impugnada?

Do que já se disse resulta que a resposta à esta questão não pode ser positiva.

De todo o modo, a outorga da tutela solicitada, por via da proteção da confiança, só seria viável se a recorrida tivesse procedido a algum *investimento de confiança*, fazendo assentar no dito *factum proprium* alguma atividade importante que faria com que os pedidos formulados nesta ação lhe fossem agora inexigíveis segundo a boa-fé. E tal manifestamente não ocorre.

2.2.3. Pelo que se passa a analisar a alegada nulidade do termo aposto ao contrato de trabalho.

A questão recorta-se do segmento conclusivo segundo o qual *“despedimento do apelante à luz de um contrato que deve ser considerado nulo, por força do art.365º/4 do CL foi feito sem qualquer fundamento, com desprezo total dos mecanismos legais”*.

A este respeito, alegou a ora recorrente que no contrato original se diz que o mesmo *“é celebrado ao abrigo da alínea c) e da parte final da al. d) do nº 1 do art.º 11º do Regime Jurídico Geral das Relações de Trabalho”* assim também nas renovações de 2011 e 2012, e somente na última renovação a ré veio a referir-se ao art.º 361º, al. e), [do Código Laboral], que alude a *“constituição de nova empresa”*.

Na sequência afirma que, *“sendo certo que os contratos assinados depois do primeiro nada valem, constata-se claramente que a R quis ludibriar a lei, ilustrado no facto de ter sido invocado no contrato normativo que à data já não se aplicava”*. E que *“foi contratada para cargo que já existia na R., técnico superior, e as funções por ela exercidas vão ser sempre necessárias, como prova a contratação de duas novas trabalhadoras imediatamente a seguir ao seu despedimento”*.

Efetivamente, o contrato invoca disposições legais revogadas, tanto na sua versão original como nas versões de 2011 e 2012.

A recorrente parece ver nessa invocação da lei revogada, não uma negligência na redação do contrato, mas um ato intencionalmente direcionado a iludir as disposições legais vigentes. Contudo, não se vê que esta alegada intencionalidade fraudulenta possa considerar-se provada ou sequer que ela possa ser inferida, de forma minimamente segura, dos dados constantes dos autos.

O contrato menciona a lei laboral revogada e a menção errónea da lei antiga é indubitavelmente imputável à entidade patronal. É quanto se pode afirmar.

Pretende a apelante que a invocação *errónea* da lei antiga conduziria *ipso factum* à nulidade do termo aposto ao contrato.

Trata-se, porém, de uma interpretação excessiva.

Na verdade, havendo no texto contratual a menção de facto(s) que integra(m) algum motivo constante da *facti-species* da norma da lei nova que dispõe sobre as hipóteses de admissibilidade de contrato de trabalho a termo, certamente que não haverá razão para se dar prevalência ao erro formal verificado na invocação da lei sobre a razão substantivamente correta da justificação apresentada.

Do mesmo modo, se o teor do normativo do preceito legal revogado para a qual se remete for substancialmente idêntico ao da norma vigente aplicável e se, além disso, a simples menção da fórmula genérica contida na norma for suficiente para justificar o recurso ao contrato a termo, será igualmente excessivo sobrevalorizar o erro formal incorrido na nomeação do preceito em detrimento da correção material da justificação apresentada.

Como é consabido, a exigência legal da indicação do motivo da celebração do contrato a termo no texto do contrato cumpre o duplo objetivo de permitir “a verificação externa da conformidade da situação concreta com a tipologia” da norma que prevê as hipóteses de admissibilidade de contrato de trabalho a prazo e permitir a aferição “[d]a realidade e [d]a adequação da justificação invocada face à duração estipulada para o contrato”³. Assim, se os objetivos jurídicos dessa exigência legal estiverem materialmente cumpridos, a lei tem de considerar-se validamente observada. A regra da primazia da materialidade subjacente assim o impõe.

Vejamos então.

Primeiramente, invocou-se no contrato a alínea c) do n.º 1 do art.º 11.º do já então extinto Regime Jurídico Geral das Relações de Trabalho, que permitia o recurso ao contrato a prazo “*para a realização de obra ou serviço determinado, de funções ou tarefas de carácter temporário*”.

A hipótese constante dessa norma da lei antiga figura igualmente na *facti-specie* da norma paralela da lei atual (al. c) n.º 1 do art.º 361.º do CL), mas, para o caso, a justificação seria inválida. Aliás, duplamente inválida. Inválida, porque na hipótese em vista (isto é, na hipótese da transitoriedade do trabalho), a simples utilização da fórmula legal é insuficiente para cumprir a exigência legal de justificação da aposição do termo. Inválida ainda porque as funções para que a recorrente fora contratada não eram funções transitórias.

Invocou-se outrossim “*a parte final da al. d) do n.º 1 do art.º 11.º do Regime Jurídico Geral das Relações de Trabalho*” que permitia o recurso a contratação a termo certo

³ A. Monteiro Fernandes, Direito do Trabalho, 15ª Ed. Coimbra, Almedina, p. 334/335.

em “*caso de criação de mais posto de trabalho por parte de empresas existentes*”⁴, o qual encontra paralelo no art.º 363º do CL vigente, que prescreve que “*o disposto no artigo anterior [constituição de novas empresas] é igualmente aplicável às empresas ou estabelecimentos que, **comprovadamente**, criem novos postos de trabalho*”⁵.

A exigência feita neste preceito de que o posto de trabalho seja *comprovadamente novo* obriga à demonstração do carácter novo (a novidade) do posto de trabalho a preencher com a contratação a prazo.

Ora, conforme se lê na “cláusula primeira” do contrato de trabalho, subscrito pelas partes a 16 de março de 2010, a ora recorrente foi admitida ao serviço da aqui recorrida “*para exercer as funções de técnica superior responsável pelos serviços administrativos e financeiros, contabilidade pública e controlo orçamental, nos termos gerais, **durante o período de instalação dos referidos serviços***”.

A expressão aqui realçada a negrito evidencia que a recorrente foi contratada no dealbar da instalação da recorrida, criada por Resolução nº 13/2009, de 18 de maio. E assim, mais do que para *novo posto de trabalho* criado em “empresa” existente, a recorrente foi contratada para posto de trabalho (criado) em *empresa nova*.

Ora, porque do que se trata, como acima se disse, é de indicar no contrato o motivo da aposição do termo de modo *a permitir a apreciação externa da veracidade e da validade do justificativo apresentado*, imperativo é concluir que a circunstância justificativa do termo encontra clara expressão na primeira cláusula contratual, a qual permite visualizar, sem margem para qualquer dúvida, que o vínculo laboral sob escrutínio ocorreu numa situação em que era legalmente permitida a celebração da contratação a termo.

2.2.4. Sendo válido o termo aposto ao contrato, a sua cessação era suscetível de se operar, como se operou, por caducidade, comunicada em tempo e na forma legal pela entidade patronal (cfr. art.º 218º, nº 1 a) CL).

2.2.4.1. Entende, porém, a recorrente que a extinção do vínculo deve considerar-se ilícita à luz do art.º 275º do CL, o qual, recorda-se, estabelece que “*salvo prova em contrário, o despedimento de mulher grávida, puérpera ou lactante presume-se feito sem justa causa*”.

Porém, sem razão.

⁴ Depois de na primeira parte permitir a celebração do contrato a prazo “no caso de constituição de novas empresas e ou [novos] estabelecimentos”.

⁵ Negrito nosso.

Como resulta expresso do seu enunciado textual, o citado preceito aplica-se apenas ao despedimento fundado em “justa causa” – o despedimento fundado em justa causa subjetiva (isto é, em facto imputável ao trabalhador) ou fundado em justa causa objetiva (isto é, despedimento coletivo, despedimento por extinção do posto de trabalho e despedimento por inadaptação). Está, pois, excluído do seu âmbito a cessação do contrato por ocorrência do respetivo termo, que é a forma por que o contrato destes autos foi extinto.

Além disso, como é também fácil de ver, a norma nem sequer tem o alcance que a recorrente lhe atribui, pois que se limita a estabelecer uma *presunção ilidível* (aliás, uma presunção de duvidosa utilidade já que o ónus da prova dos factos constitutivos do fundamento do despedimento sempre cumpriria ao empregador).

2.2.4.2. Em outro plano, alega a recorrente que a comunicação da não renovação do contrato “*excede manifestamente os limites impostos pela boa fé*” “*pois, ela surge cinco meses depois de a A. ter dado à luz e depois de passar por uma gravidez de risco*”.

Conexamente, afirma outrossim a recorrente que o seu desempenho foi “sem qualquer mácula ou advertência”, “sempre com sentido de responsabilidade, disponibilidade e profissionalismo”, sempre manteve “bom relacionamento com os colegas”, circunstâncias que criaram nela a “legítima confiança que o seu contrato não terminaria tão cedo”.

Quanto a esta última alegação, bastará lembrar, como acima se disse, que a proteção jurídica da confiança está, desde logo, sujeita a apresentação da justificação para essa confiança, expressa na presença de elementos ou dados objetivos capazes de, em abstrato, provocarem uma crença plausível no sentido alegado. E logo se constata que as circunstâncias invocadas pela recorrente (aliás parcialmente contestadas pela recorrida) não eram suscetíveis de provocar a alegada situação de confiança, a confiança de que o “contrato não terminaria tão cedo”.

A alegação de que a não renovação do contrato teria excedido “os limites impostos pela boa fé” pelo facto de surgir “cinco meses depois de a A. ter dado à luz e depois de passar por uma gravidez de risco”, por seu lado, exprime uma valoração que não pode ser acolhida. Na verdade, não está minimamente indiciado que a decisão da não renovação do contrato exprima uma posição contra o valor da maternidade, como parece sugerido, e também não está minimamente indiciado que a mesma decisão tenha tido intuito meramente emulativo – e só nestas hipóteses, a decisão de não renovação do contrato poderia considerar-se contrária à boa-fé.

2.2.5. E assim, tendo sido lícita a extinção do vínculo, conclui-se pela improcedência de todos os pedidos formulados pela recorrente.

III. DECISÃO

Pelo exposto, nega-se provimento ao recurso e, embora com fundamentos diferentes, confirma-se a decisão de absolvição da ré dos pedidos formulados nestes autos.

Custas pela recorrente, com o mínimo de taxa de justiça.

Registe e notifique.

Praia, 15.03.2023

Arlindo Almeida Medina

Benfeito Mosso Ramos

Anildo Martins