



SUPREMO TRIBUNAL DE JUSTIÇA

Processo: n.º 265/2015

Acórdão: n.º 08/2022

Data do Acórdão: 31/03/2022

Área Temática: Cível/Laboral

Relator: Maria Teresa Évora Barros

Acordam, em conferência, no Supremo Tribunal de Justiça:

A, com os demais sinais de identificação nos autos, intentou acção declarativa com processo sumário contra **B, SA**, com sede na cidade da Praia, representada pelo seu Presidente do Conselho de Administração, alegando ser trabalhadora da Ré, e ter sido despedida sem justa causa, pedindo:

Seja declarada a ilicitude do despedimento;

Seja a Ré condenada:

- A reintegrá-la na delegação da Ré na (...), sem prejuízo da sua antiguidade e categoria profissional;

- A pagar-lhe as retribuições que deixou de auferir desde Agosto de 2012 até à sua reintegração;

-Seja declarado que, na situação concreta a Ré não pode obstar à reintegração dela A;

-Seja reconhecida à A a categoria de agente comercial de tráfego em 2001 e agente de tráfego sénior em 2006;

- Seja a Ré condenada a pagar-lhe as diferenças salariais num total de 746.928\$00, (setecentos e quarenta e seis mil, novecentos e vinte e oito escudos), bem como nas custas e procuradoria.

Alegou em síntese que é trabalhadora da Ré desde Junho de 1998, data em que ingressou como agente comercial de tráfego.

Em Novembro de 2008 solicitou à Ré a sua colocação na delegação na (...), manifestando que a colocação (...) tinha como principal objectivo a reunião familiar.

Em 20.04.2009 o seu pedido foi deferido, tendo as partes acordado que a colocação da A na Delegação da (...) não iria representar um aumento de staff da Delegação, ou seja, ela A iria ser colocada num posto de trabalho que à data já existia;

Iniciou as suas funções na (...) em 8.06.2009.

Que a alteração ocorrida não extinguiu o contrato originário;

Que o contrato a termo assinado em 2009 foi apenas para efeito de cumprimento de formalidades legais exigidas pelas autoridades (...).

Em 2.02.2012 a Ré enviou-lhe uma nota a comunicar que deveria regressar para Cabo Verde a 7.06.2012 onde seria reenquadrada na Direcção Comercial.

A 2.08.2012 foi confrontada com a decisão unilateral da Ré no sentido de se apresentar na delegação comercial na Praia a partir de 20 de Agosto.

Que perante a recusa dela A, a Ré decidiu instaurar-lhe processo disciplinar por alegadas faltas injustificadas, que culminou com o seu despedimento com fundamento de ter incorrido em mais de 20 faltas injustificadas interpoladas.

Concluiu, fundamentando que o seu despedimento é ilícito porquanto, por força da lei, a Ré não pode alterar o local de trabalho convencionado sem o seu consentimento; por outro lado não estava obrigada a cumprir, pelo que a falta de comparência na Direcção Comercial da Ré, sita na cidade da Praia, não configura prática de infracção disciplinar nem integra causa de despedimento por justa causa, prevista na alínea i) do art. 234º do Código Laboral.

Ainda que se considere que incorreu em faltas injustificadas, o que admite por mera hipótese académica, a sua conduta não é reveladora de qualquer desinteresse ou desleixo para com a entidade empregadora, e não teve como consequência tornar impossível a subsistência da relação laboral.

Que a Ré decidiu ainda alterar, sem a sua anuência, a retribuição convencionada em 2009, depositando directamente na sua conta na (...), os meses de Junho, Julho e Agosto de 2012, o valor de 410 Euros- remuneração que auferia em Cabo Verde. A Ré apenas procedeu ao pagamento das referidas retribuições alguns meses após a

respectiva data de vencimento, tendo pago a relativa a Julho em 15.08.2012 e a de Agosto em 4.10.2012 e que após esse pagamento nada mais lhe foi entregue.

A concluir, alega a não aplicação das regras de promoção na carreira, acumulando diferenças salariais no valor total de 746.928\$00.

Juntou documentos e arrolou testemunhas.



Devidamente citada, a Ré contestou, invocando em síntese que:

A A litiga de má fé, adulterando de forma consciente os factos que estiveram na base da sua transferência da Delegação da Ré da (...);

A A já tinha sido transferida para (...), onde trabalhou durante 3 anos na Delegação da Ré, de Agosto de 2005 a Fevereiro de 2008;

O pedido fora feito com fundamento na transferência do seu marido para aquele país, e com base nisso A e R fizeram um acordo de transferência.

Devido a problemas com a obtenção de uma autorização de trabalho e permanência, a A regressou a Cabo Verde em Fevereiro de 2008.

Depois de aconselhada por um jurista (...) a Ré comunicou à A que a única forma de poder obter uma autorização de trabalho e permanência na (...) seria com a assinatura de um contrato de trabalho e não com um mero acordo de transferência, como o de 2005.

Que, todavia, tal contrato não seria para a sua colocação definitiva na (...), mas de forma temporária, até porque não se sabia por quanto tempo ficaria lá o seu esposo.

Por isso, far-se-ia um contrato a prazo de um ano, renovável;

Na sequência as partes celebraram o contrato de 29.07.2009, cujo objectivo era única e exclusivamente de viabilizar a transferência da A e não a celebração de um novo contrato de trabalho.

Essa foi a forma encontrada para a A poder obter a autorização de trabalho e permanência na (...).

Não rescindiu unilateralmente o contrato de 1998. Limitou-se a denunciar o referido contrato de transferência nos termos da cláusula nela constante.

A A já tinha impugnado junto dos tribunais (...) a decisão da Ré de transferi-la para Cabo Verde com base no contrato de 2009 e o pedido foi rejeitado.

Com a rescisão do contrato de transferência a A devia ter regressado a Cabo Verde. Não o fazendo e deixando de prestar trabalho, a Ré não tinha que pagar quem não trabalha.

Quanto à não aplicação das regras de promoção, a contagem do tempo para esse efeito deve ser feita a partir de 21 de Novembro de 2000, data da assinatura do contrato com a A como agente comercial de tráfego júnior. Assim, os valores da diferença salarial devem ser calculados a partir de 21.11.2000 e dever-se á ainda ter em conta o tempo em que a A esteve na Holanda da 1ª vez-de 28.02.2005 e 2.02.2008, pois na petição inicial apenas foi excluído o período de 2009 a 2012.

Concluiu pela improcedência da acção e sua absolvição dos pedidos formulados, à excepção do pedido de pagamento de diferença salarial, que deve ser corrigido.

Juntou documentos e arrolou testemunhas.



Realizada audiência de julgamento, foi proferida sentença que julgou a acção parcialmente procedente, condenando a Ré a pagar à A a quantia de 746.928\$00 referente à diferença salarial peticionada e resultante do direito a progressões, absolvendo- a dos demais pedidos.

Inconformada a A apresentou recurso, oferecendo competente motivação, com as seguintes conclusões:

(transcrição)

- i) *A Autora e a Ré concordaram em mudar o local de trabalho desta da Praia para (...), subordinado apenas a três condições:*
- ii) *Esta mudança do local de trabalho justificava-se pelo pedido da Autora de se juntar ao marido que estava na (...), sendo, portanto, por razões familiares;*

- iii) *As partes não estabeleceram nenhum período de duração dessa transferência, presumindo-se, assim, que seria válida enquanto permanecessem os motivos que justificaram a mesma, a não ser que, por acordo, as partes voltassem a alterar o local de trabalho da Autora;*

- iv) *A autora tinha uma expectativa legítima e protegida pela lei de que iria continuar na delegação da (...) enquanto a situação familiar que determinou a sua transferência se mantivesse;*

- v) *O contrato assinado na (...), alguns meses após a ida da Autora (...) e o início de funções, foi um mero esquema que se arranjou para conseguir justificar a permanência da Autora na (...), tendo sido sugerido pela própria Ré ;*

- vi) *O contrato de trabalho celebrado em 1998 entre as partes manteve-se plenamente em vigor, não tendo o contrato celebrado na (...) afectado a validade e a eficácia deste contrato e de acordo com as condições convencionadas para a transferência;*

- vii) *As regras do contrato entretanto celebrado na (...) não podiam ser interpretadas como limitadoras da duração da transferência ou como impondo um qualquer dever de regressar à origem, por decisão unilateral da Ré, B;*

- viii) *A decisão que determinou o regresso da Autora a Cabo Verde afigura-se ilícita, sendo legítima a recusa da Autora em cumprir a mesma porquanto a mesma revelava-se contrária aos seus direitos e garantias;*

- ix) *A Autora não estava obrigada a comparecer no novo local de trabalho determinado de forma unilateral pela Ré;*

- x) *Ainda que se considere que a autora incorreu em faltas injustificadas, o que não se aceita e só se admite como mera hipótese académica - uma vez que a decisão da B de alterar o local de trabalho, fixado por acordo com a trabalhadora, não mereceu o consentimento da mesma por um lado e, por outro, porque os motivos que determinaram a alteração do local de trabalho da Praia para (...) mantêm-se inalteráveis - não estaria preenchida a justa causa de despedimento;*

Deve o presente recurso ser julgado procedente e, em consequência deve ser revogada a decisão recorrida e, em consequência:

- i) Ser declarada a ilicitude do despedimento da A.;
- ii) Ser a Ré condenada a reintegrar a A. na sua delegação da (...), sem prejuízo da sua antiguidade e categoria profissional;
- iii) Ser condenada a Ré a pagar à A. as retribuições que deixou de auferir desde 1/03/2013 até à sua reintegração;
- iv) Ser declarado que na situação concreta a R. não pode obstar à reintegração da A.;
- v) Ser a R. condenada em custas e procuradoria condigna.



A Ré não apresentou contra alegações.



Corridos os vistos legais, importa decidir, atendendo às conclusões apresentadas, que delimitam o objecto do recurso, como é sabido.

Consta da sentença a seguinte factualidade relevante:

“1) A A ingressou na R em Junho de 1998 como agente comercial e de tráfego, mediante um contrato de trabalho por tempo determinado;

2)As partes convencionaram que o local de trabalho seria Cabo Verde, tendo a A trabalhado no Sal e na cidade da Praia;

3)Em Novembro de 2004 o contrato referido em 1 converteu-se em contrato por tempo indeterminado, retroagindo os seus efeitos a 19.12.2003- (doc. fls 25).

4) Em data não apurada, a A solicitou à R a sua transferência para (...) com fundamento na transferência do seu marido para aquele país;

5) Na sequência do pedido formulado e referido em 4, em 28.02.05, A e R celebraram o “acordo” junto a fls 55-56, cujo teor aqui se dá por integralmente reproduzido, nos termos do qual acordaram o seguinte (...)

a) Proceder à transferência da segundo outorgante para a delegação de (...), por um período de até três anos a contar da data da assinatura do presente acordo, para que esta passe a desempenhar as funções de agente comercial de trafego naquela delegação;

b) (...)

c) Se no prazo de 6 meses a contar da sua chegada, não puder desempenhar cabalmente as suas funções por lhe faltar a capacidade de comunicação e expressão da língua (...), a segunda outorgante retornará para Cabo Verde, onde retomará as suas funções;

d) As condições de trabalho e remuneração serão decididas pela delegação de (...), sendo que à Sra. A não se aplicará o regime de pessoal deslocado e sim o regime de pessoal contratado localmente, o que desde já é aceite pela segunda outorgante;

e) ... quais a segunda outorgante retornará para Cabo Verde e será reintegrada na sua categoria de origem;

f) Se por razões estruturais ou de economia financeira da delegação se revelar desnecessária a manutenção do posto de trabalho a ser preenchida pela segunda outorgante, esta retornará a Cabo Verde onde retomará as suas funções de origem independentemente do prazo previsto em 2, alínea a);

*g) Se atingido o limite de três anos, a segunda outorgante não regressar a Cabo Verde, o contrato de trabalho celebrado em vigor considerar-se-á rescindido;
h)..."*

6)A A trabalhou na delegação (...) de 28.02.2005 a 2.02.2008- data em que regressou devido a problemas com a obtenção de autorização de trabalho e permanência (...);

7)Em data não apurada a A. solicitou à R. o seu retorno a (...) visando a reunião familiar;

8) Em 14.11.08 a R. respondeu ao pedido de recolocação/transferência referido em 7 informando à A. "... que de momento não é possível atender ao seu pedido, devido ao facto do quadro de pessoal da referida delegação estar completo"- documento de fls. 24;

9) Em 19.11.08 a R. recebeu da A., uma nota junta a fls. 23, cujo teor aqui se dá por integralmente reproduzido;

10)Em 20.04.2009 o Director de Recursos Humanos da R enviou à A o email junto a fls. 24 no qual escreve "Na sequência do seu pedido de transferência para a Delegação da (...), vimos pela presente comunicar-lhe que o mesmo foi deferido desde que aceite as seguintes condições:

-Não implicar o envolvimento da B na sua legalização:

-Não representar o aumento de staff na Delegação (sujeito a confirmação pela Delegação);

-Ser remunerada com o salário mínimo praticado na (...), sem mais encargos para a B.

Agradecemos que nos dê a sua posição quanto ao despacho." - documento de fls 24-A

11)Em 21.04.2009 a A. respondeu via e-mail ao referido em 10 aceitando as condições;

12) Na sequência, a A. reiniciou as suas funções na Delegação de (...) no dia 8.06.2009;

13) A R., depois de aconselhada por um jurista (...), disse à A que a única forma de ela poder obter a autorização de trabalho e permanência na (...) seria com a assinatura de um contrato de trabalho e não com um mero Acordo de transferência, como o de 2005;

14) Em 29.07.2009 A e R. celebraram o denominado contrato de trabalho junto a fls. 26 com o seguinte teor:

“ 1. Contrato

O presente contrato é para tempo inteiro e destina-se a preencher o cargo de agente comercial e de tráfico (Vendas e Reservas) na delegação de (...).

2. Validade

a) O contrato tem início em 8 de Junho de 2009 e durará por um período de 01 (um) ano renovável.

b) No decurso do prazo estipulado no parágrafo anterior, o contrato pode ser rescindido a qualquer momento por decisão da empresa ou do empregado, desde que as partes sejam notificadas com antecedência de 2 meses da data da rescisão.

3. Salário

Como contrapartida pelo trabalho realizado, a Sra. A receberá mensalmente o montante de 1.381,20 euros (...) brutos dos quais serão deduzidos os descontos legais obrigatórios ...

(...)

15) As autoridades (...) rejeitaram o contrato referido em 14 por ter sido assinado pela Administração da Ré em Cabo Verde;

16) Na sequência do referido em 15, esse contrato foi traduzido para inglês, com a mesma data, e foi assinado pela Delegada da Ré na (..) e pela A-documento junto a fls 57.

17) *Em Julho de 2011 o anterior Administrador da Ré decidiu transferir a A para Cabo Verde; (doc.fls 109)*

18) *Em Novembro de 2011, a A fez uma participação à Direcção Financeira da R, no sentido de que existiam algumas irregularidades na Delegação da (...).*

19) (...)

20) (...)

21) *Em 2.02.2012 a Direcção dos Recursos Humanos da R. enviou à A. a nota junta a fls. 27 cujo assunto era: "Reenquadramento na Direcção Comercial" na qual escreve "No dia 08 de Junho de '2009, por acordo firmado entre si e a empresa, foi colocada temporariamente na condição de expatriada na nossa filial de (...). O Acordo foi celebrado pelo período de um ano renovável mas podendo ser rescindido a qualquer momento por ambas as partes, desde que a parte interessada comunique à outra pelo menos, com dois meses de antecedência relativamente à data da caducidade.*

Volvidos dois anos e meio, a empresa entendeu fazer uso dessa prerrogativa, expressa na alínea b) do artigo 2º do Acordo e vem por este meio comunicarlhe que o mesmo não será renovado, pelo que caducará a 07 de Junho de 2012. Mais a informamos que deverá apresentar-se na Direcção Comercial em Cabo Verde, no dia 11 de Junho de 2012, segunda feira.

Até o final do Acordo, receberá demais instruções a partir da nossa Delegação em (...);

22) (...) *Em 17.02.2012, a A. enviou um email ao PCA da R questionando se a decisão de alterar o seu local de trabalho devia-se à participação efectuada por ela autora sobre a prática de fraude por parte da representante da Ré na (...)- (email junto a fls. 30);*

23) (...) *Na primeira viagem que o PCA da R. fez à (...), logo na semana que foi empossado, i.e., a 26.03.2012, a A. foi recebida pelo*

PCA dizendo- lhe que a sua transferência se devia a denúncia de fraude cometida pela Delegada da R. na (...);

24)(...) Na sequência do referido em 23, o PCA da R. averiguou junto da Direcção Financeira e dos Serviços de Reservas e Emissão, por forma a ver se havia alguma fraude no conjunto dos bilhetes que a R. tinha enviado ao Director Financeiro;

25) Em resposta ao email referido em 22 o PCA da R, em 2.04.2012, escreveu: "O seu processo está a ser apreciado e logo que CA da companhia tiver uma opinião formada sobre o assunto e tomar uma decisão, esta ser-lhe-á comunicada imediatamente"- (email junto a fls. 31);

26) (...) Das averiguações feitas, resultou que não havia fraude nenhuma;

27) Em 6.06.2012 o PCA da R. enviou à A. um email informando-lhe que: "o actual Conselho de Administração decidiu foi o seguinte:

- Manter a decisão tomada pela anterior administração de não renovar o acordo de transferência, decisão que lhe foi comunicada dentro do prazo estabelecido no acordo;

- Mandar instaurar um inquérito para apurar os factos alegados (...) pela senhora e pela Delegação da (...) e, se existirem, apurar responsabilidades

- Enquanto demorar o inquérito manter a senhora afastada do seu trabalho, mas com direito aos seus vencimentos;

- Finda a instrução do inquérito e dependendo dos resultados, tomar uma decisão definitiva que não sabemos qual é que será.

Deve, portanto aguardar até que a data do início do inquérito lhe seja comunicada e seja convocada para prestar declarações no processo." - email junto a fls. 32;

28) *No dia 2.08.2012 o DRH da R. enviou à A. o email, cujo assunto é "notas 013 e 014/DRG/12 na qual a informa que "em decorrência*

das notas em anexo, a empresa entendeu que deverá apresentar-se no seu posto de trabalho na Direcção Comercial no dia 20/08/2012 para exercer as suas funções como agente comercial/tráfego, data a partir da qual marcar-se-á faltas, caso não comparecer - email junto a fls. 33 e 34;

29) Em 6.08.2012 a A. respondeu ao email referido em 25 informando que "não estou de acordo com a mudança do local de trabalho.

O meu contrato é para trabalhar aqui em (...) e estou completamente disponível para trabalhar aqui ...

A B deve pagar o meu salário, e neste ponto faço lembrar que, o salário do mês de Junho ainda não foi completado e que já estamos a 6 de Agosto, ainda também não recebi o mesmo que devia ter recebido no mês de Julho."

(...)

33) Em data não apurada do ano de 2012 a A. intentou providência cautelar perante um tribunal (...) impugnando a decisão referida em 27 e pedindo a condenação da R. a:

- pagar-lhe o salário bruto de Euros 1.474.01 por mês, desde 8 de Junho de 2012 até à data da cessação legal do contrato de trabalho, acrescido de ...*

- permitir-lhe exercer a sua função ... no escritório da Ré em (...) como dantes ... - cfr. cópia da sentença proferida nos autos de providência cautelar junta a fls.65 a 71, cuja tradução consta de fls 58 a 64.*

34) Por sentença datada de 19.10.2012 a pretensão da A. improcedeu- vid. tradução da sentença junta a fls. 58 a 64;

35) No dia 26.12.2012 a A. recebeu a nota junta a fls. 35 e 36 cujo teor se dá por integralmente reproduzido, através da qual foi comunicada da decisão do PCA da R. em instaurar-lhe processo disciplinar, na sequência da sua ausência no trabalho desde 20.08.12 e foi notificada da acusação.

36) O processo disciplinar culminou com a decisão de despedimento por justa causa, com o fundamento no facto da A. ter incorrido em mais de vinte faltas injustificadas;

(...)



A matéria de facto, que fica fixada, não se mostra posta em causa pela impugnação da Apelante.

Assim sendo, e transitado em julgado o decidido respeitante à natureza do vínculo contratual existente entre as partes (contrato de trabalho por tempo indeterminado) e ao direito à categoria e diferenças salariais reclamadas, porque não impugnado pela Ré, cumpre passar de imediato para a apreciação das questões jurídicas suscitadas nas conclusões do recurso, as quais identificámos, essencialmente, as seguintes:

-Legalidade da ordem de transferência da A para a sede da Ré na cidade da Praia;

-Se a desobediência àquela foi legítima, por parte da A e em consequência ilícito o despedimento por faltas injustificadas.

Pretende a A que o seu despedimento foi ilícito, por força da lei, porquanto a Ré não pode alterar o local de trabalho convencionado sem o seu consentimento;

Que, sendo ilegal a decisão unilateral da Ré, não estava obrigada a cumpri-la, pelo que a sua não comparência na Direcção Comercial da Ré sita na cidade da Praia, não configura a prática de infracção disciplinar nem integra justa causa de despedimento (alínea i) do art. 234º do Código Laboral)

Que não se pode equiparar a sua não comparência em Cabo Verde com uma situação de faltas injustificadas.

A Ré, por sua vez invoca a cláusula 2ª do acordo de transferência assinado entre as partes no dia 29.07.2009 que estabeleceu o período de duração do contrato, de um ano, renovável; e que o contrato podia ser rescindido a qualquer momento, por decisão da empresa ou do empregado, desde que as partes sejam notificadas com antecedência de 2 meses da data da rescisão.

Que esse contrato não pode valer apenas para colocação da A na (..)e não valer para o efeito do seu regresso a Cabo Verde, transcrevendo o que foi decidido pelo tribunal(..), no sentido de que a A não tinha sido *transferida para sempre* para (...).

Apreciando

Resulta com suficiência da matéria de facto dada como provada que as partes, no âmbito do princípio da liberdade contratual, acordaram, em dois períodos, a pedido da A e no seu interesse, que esta fosse colocada temporariamente na delegação da (...) para acompanhar a família;

Nos termos do contrato que a vinculava à Ré, o local de trabalho da A era na sede daquela, situada na cidade da Praia, Cabo Verde;

Já no primeiro período da colocação na delegação da Ré na (...), (2005 a 2008), o limite da estadia naquele país era de três anos, findo os quais a A regressou a Cabo Verde e à sede da Ré;

Em 2009, e perante nova solicitação feita pela A com fundamento em reunião familiar, a Ré propôs, e aquela aceitou, que a Ré não estaria obrigada a envolver-se na legalização da A naquele país; a transferência não poderia representar aumento de staff na Delegação, e a remuneração seria pelo salário mínimo praticado na(...), sem mais encargos para a Ré.

A transitoriedade do acordo firmado entre as partes esteve patente, tanto no primeiro como no segundo acordo, aqui manifestado pela celebração de um contrato a prazo, com a duração de um ano, renovável, documento esse que serviu para legalizar a estadia da A na(...).

Acresce que a Ré não se obrigara a legalizar a estadia da A na (...), esta recebia o salário mínimo praticado nesse país e não o seu salário de categoria, sendo certo que a sua *transferência* estava condicionada ao não aumento de staff na Delegação.

Pelo que é de se concluir, com segurança, que a estadia da A na (...) era temporária, aconteceu no interesse daquela, não sendo razoável admitir, das declarações de vontade manifestadas nos documentos juntos aos autos que o regresso da A à sede estava dependente do seu consentimento, e para os efeitos do preceituado no nº3 do art. 148º do Código Laboral.

Face ao nosso direito laboral, a *transferência* do trabalhador traduz-se na mudança definitiva do local habitual de trabalho, enquanto que por *deslocação* se entende a sua colocação transitória fora do local habitual de trabalho, pressupondo a manutenção do respectivo posto no local de trabalho originário.

Assim, a diferença está em que na transferência a mudança é definitiva, enquanto que na deslocação é meramente temporária.

Trata-se do caso dos presentes autos, em que, em rigor, existiu um mero acordo de deslocação.

Afigura-se, portanto, lícita, a determinação da Ré em dar por finda a colocação temporária da A na delegação de (...) e esta estava obrigada a acatá-la.

Improcede, assim, neste segmento a argumentação da A recorrente.



Encontra-se também suficientemente provado no processo, por documentos, que a A recusou-se a regressar ao seu local de trabalho, na sede da empresa, argumentando que só com o seu

consentimento a sua transferência para a cidade da Praia poderia ocorrer e teria base legal.

Conforme referido supra, a ordem de transferência foi legítima. A A desobedeceu àquela e faltou injustificadamente entre os dias 21 de Agosto de 2012 e 25 de Dezembro daquele ano, ao não se apresentar ao serviço.

Argumenta a A que nunca actuou de forma culposa, o incumprimento da decisão de alteração do local de trabalho não provocou quaisquer consequências susceptíveis de tornar impossível a relação laboral.

Mas sem razão:

A justa causa do despedimento, cujo conceito está patente no art. 231º do Código Laboral, consiste no comportamento do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho. Exige a verificação cumulativa dos seguintes requisitos: 1) um, de natureza subjectiva, traduzido num comportamento culposo do trabalhador; 2) outro, de natureza objectiva, que se traduz na impossibilidade e subsistência da relação de trabalho; 3) existência do nexo de causalidade entre aquele comportamento e esta impossibilidade de subsistência da relação laboral.

A justa causa disciplinar tem a natureza de uma infracção disciplinar, pressupondo uma acção ou uma omissão imputável ao trabalhador a título de culpa, e violadora dos deveres a que o trabalhador, como tal, está sujeito, deveres esses emergentes do vínculo contratual, cuja observância é requerida pelo cumprimento da actividade a que se obrigou ou pela disciplina da organização em que essa actividade se realiza.

A A tinha perfeita consciência que a sua colocação na (...) foi a título precário. Mesmo depois da sentença proferida pelo tribunal (...), que não lhe deu ganho de causa e admitiu que a sua colocação naquele país fora transitória, a A nunca mais se apresentou ao trabalho.

O seu comportamento, revelou desobediência e desafio à entidade patronal, colocando em xeque a autoridade desta.

A A violou os deveres de assiduidade e obediência, a que estava adstrita por virtude do contrato de trabalho celebrado, (art 126º alíneas b) e c) do Código de Trabalho), tornando impossível a manutenção da relação laboral.

Sobre a proporcionalidade da sanção aplicada transcreve-se, em sede de jurisprudência portuguesa, país cujo ordenamento jurídico nos é mais próximo, o seguinte:

“I-Se um trabalhador, com o incumprimento culposo das suas obrigações, se revela prejudicial à organização disciplinada e produtiva da empresa, não é de exigir que o empregador o tenha de suportar ao seu serviço.

II-Existe justa causa de despedimento sempre que esse comportamento implique a impossibilidade prática de subsistência da relação laboral, que se verifica quando se esteja perante uma situação de absoluta quebra de confiança entre a entidade patronal e o trabalhador, por deixar de existir o suporte psicológico mínimo para o desenvolvimento da relação laboral, (Ac. do STJ, de 8.2.2001: AD, 480-1664).

“Existirá impossibilidade prática de subsistência da relação de trabalho sempre que, nas circunstâncias concretas a permanência do contrato e das relações pessoais e patrimoniais que ele importa, sejam de molde a ferir, de forma exagerada e violenta a sensibilidade e a liberdade psicológica de uma pessoa normal, colocada na posição do empregador”(Ac. R. Lisboa, de 27.6.2001:BTE, 2ª série, nºs 7-8-9/2003, pág. 805).

Atendendo ao comportamento da A, aferido em função das circunstâncias concretas em que ocorreu, recorrendo a um juízo de adequabilidade social, a outros factores de gravidade como os respeitantes à prevenção especial e geral, não era exigível à entidade patronal, em boa fé, a manutenção do vínculo laboral.

Pelo que bem andou a sentença recorrida ao considerar a existência de justa causa para o despedimento, não merecendo, por isso, qualquer reparo.

Termos em que, acordam os Juizes Conselheiros do Supremo Tribunal de Justiça em negar provimento ao recurso, confirmando a sentença recorrida.

Custas pela A/Apelante, com taxa de justiça que se fixa em 30.000\$00, (trinta mil escudos).

Registe e Notifique

Praia, 31 de Março de 2022

(texto elaborado e revisto pela Relatora)

Maria Teresa Évora Barros (Relatora)

Manuel Alfredo Monteiro Semedo

João da Cruz Gonçalves