

Tribunal da Relação de Guimarães
Processo nº 1110/22.9T8VCT.G1

Relator: FRANCISCO SOUSA PEREIRA

Sessão: 05 Fevereiro 2026

Número: RG

Votação: UNANIMIDADE

Meio Processual: APELAÇÃO

Decisão: APELAÇÃO PARCIALMENTE PROCEDENTE

ACÇÃO DE IMPUGNAÇÃO DE DESPEDIMENTO

JUSTA CAUSA

FALTAS INJUSTIFICADAS

INDEMNIZAÇÃO DE ANTIGUIDADE

SUBSÍDIO DE NATAL

SUBSÍDIO DE FÉRIAS

PAGAMENTO EM DUODÉCIMOS

DESTACAMENTO PARA OUTRO ESTADO

RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA

SOCIEDADES QUE SE ENCONTRAM EM RELAÇÃO DE PARTICIPAÇÕES RECÍPROCAS DE DOMÍNIO OU DE GRUPO

Sumário

I – A mera circunstância de terem sido produzidos depoimentos contraditórios não pode, per si e sem mais, levar a uma igualização da sua (ir)relevância probatória;

Temos de sopesar, criticamente e à luz das regras da experiência, esses depoimentos, apurar a consistência e credibilidade de cada um, e da sua compatibilização com a restante prova, mormente com os demais depoimentos.

II – Se a autora foi dispensada pela ré de comparecer ao serviço até ao fecho de contas, ainda que a autora não o tivesse dito expressamente – e disse; cf. ponto 10 dos factos provados, em que a autora refere expressamente um fecho

de contas bem sucedido – é ínsito à noção de “fecho de contas” que as partes acertem as contas, concordem com as contas finais.

III - Ao acordarem as partes que a antiguidade adquirida pelo período de trabalho prestado pela A. ao serviço da 3.^a outorgante (primeiro x e depois y) será contabilizada apenas ao serviço destas quiseram inequivocamente que a responsabilidade adveniente da antiguidade da autora atinente aquele período recaísse sobre as ditas rés, e não sobre a «cedente» z, não havendo obstáculo legal a tal convénio, que tem acolhimento no art. 405.º/1 do CC, e que as partes devem cumprir de boa-fé.

Tendo sido efectivamente paga à autora a dita compensação, a mesma pode aqui relevar, no sentido de se considerar já paga (reportada ao período de trabalho para aquelas x e y), com o pagamento da dita compensação, a indemnização pelo despedimento ilícito da autora, efectuado pela Z.

IV - O subsídio de Natal deve ser pago até 15 de Dezembro de cada ano – art. 263.º/1 do CT;

Salvo acordo escrito em contrário, o subsídio de férias deve ser pago antes do início do período de férias e proporcionalmente em caso de gozo interpolado de férias – art. 264.º n.º 3 do CT.

Ora, se num caso o subsídio deve ser pago “até” e noutro “antes”, tendo os subsídios sido pagos em duodécimos, e tampouco sabemos quando é que a autora gozou as férias, não podemos dizer que não foram pagos atempadamente (excepção feita ao subsídio de Natal respeitante aos últimos 15 dias do mês de Dezembro, mas o que assume, atentos os interesses em jogo, escassa importância).

V - Para efeitos do artigo 334.º do Código do Trabalho, as sociedades que se encontram em relação de participações recíprocas de domínio ou de grupo são as como tal como configuradas nos artigos 481.º e seguintes do Código das Sociedades Comerciais, pois a sua integração exige o recurso a este Código.

Texto Integral

I - RELATÓRIO

AA, com os demais sinais nos autos, intentou – dando entrada do competente formulário - a presente acção declarativa, sob a forma de processo especial de acção de impugnação de regularidade e licitude do despedimento (AIJRLD), contra EMP01..., S. A., também nos autos melhor identificada, pedindo que seja declarada a ilicitude ou irregularidade do despedimento com as legais consequências.

Realizada a audiência de partes, não houve conciliação.

A R./empregadora apresentou então o articulado a que se refere o art. 98.º-G, do Código de Processo do Trabalho (CPT), articulado de motivação do despedimento (AMD); juntou cópia do procedimento disciplinar.

Alegou, em síntese e para o que ora importa atento o objecto do recurso, que a autora foi admitida ao seu serviço em 14 de Outubro de 2009, mas que em 2014 - e até 2021 - a trabalhadora acordou com a empregadora suspender o contrato que mantinham e, nesse âmbito, passar a prestar trabalho e a desempenhar as suas funções para a EMP02..., S.A., em ..., sendo que a suspensão acordada com a Ré teve o seu termo com a cessação da prestação do trabalho em ..., retomando a plena vigência o contrato de trabalho mantido com a Ré.

Sucede que a A. praticou factos que integram justa causa de despedimento - conforme factualidade que narra, a autora faltou injustificadamente entre os dias 30 de Junho de 2021 e 23 de Dezembro de 2021, num total de 101 (cento e um) dias úteis.

A A./trabalhadora apresentou a sua contestação e formulou reconvenção, pedindo que a R. fosse condenada a reconhecer a ilicitude do seu despedimento e a pagar-lhe:

- a competente indemnização, calculada com base em 45 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fracção de antiguidade;
- as retribuições que deixou de auferir desde a data do despedimento até ao trânsito em julgado da presente sentença;
- a quantia de €5.000,00 a título de indemnização por danos de natureza não patrimonial;
- a quantia de €2.001,00 a título de diferenças salariais relativas ao período de Fevereiro a Maio de 2015;
- a quantia de €8.864,74 relativa às retribuições que deixou de auferir no período de gozo de licença parental;
- a quantia de €46.004,24, a título de subsídios de férias e de Natal que não lhe foram pagas desde Novembro de 2014 até 2021, caso se aplique o regime jurídico português;
- ou, subsidiariamente, a quantia de €23.002,12, a título de subsídios de férias e de Natal que não lhe foram pagas desde Novembro de 2014 até 2021, caso se aplique o regime jurídico angolano;
- a quantia de €31.971,50, a título de diferenças salariais pela prestação de

trabalho em regime de teletrabalho;

- a quantia de €887,73 a título de formação profissional não proporcionada;

- juros de mora, vencidos e vincendos, à taxa legal.

Também em essência e síntese e com relevo atento o âmbito do recurso, a autora pugnou pela inexistência de justa causa para o despedimento, impugnando que (tecnicamente) tenha dado as invocadas faltas injustificadas - a Autora estava dispensada de comparência/a ré age em abuso do direito, na modalidade de venire contra factum proprium;

O despedimento constitui uma sanção abusiva, pelas razões que alega;

Por outro lado:

De 2014 a 2021, a ré destacou a autora para as EMP03..., S.A. e EMP02..., S.A., sociedades de direito angolano, para aí exercer funções, donde, a autora é ab initio trabalhadora da ré, mas foi sendo, sucessivamente, por períodos de um ano, destacada para trabalhar no estrangeiro (neste caso em ...), ao abrigo de sucessivos acordos de cedência ocasional de trabalhador celebrados entre a ré e empresas do grupo.

Acontece que, a ré e empresas do grupo foram aplicando à relação laboral a legislação laboral angolana (menos favorável) e assim, violando alguns direitos da autora ao longo da execução dos períodos de destacamento.

A autora sofreu, nos meses de Fevereiro, Março, Abril, e Maio de 2015, uma redução salarial de cerca de 10% relativamente à remuneração líquida acordada, com fundamento numa eventual redução do seu período normal de trabalho, fundamento que na realidade não se verificou.

Ao longo de todo o período de destacamento, de 2015 a 2021, a autora nunca auferiu subsídio de férias e/ou de Natal.

Desde que regressou a Portugal em abril de 2020, para prestar trabalho em regime de teletrabalho, a autora teve um inesperado e injustificável corte salarial, nos termos que discrimina.

A autora nos anos de 2020, 2021 e 2022 não teve formação profissional.

Em consequência do despedimento, a autora tem vivido em constante preocupação, stress, que lhe tem tirado as boas noites de sono, a tranquilidade, a alegria de viver.

A R. apresentou resposta em que, no fundamental e para o que ora importa, reafirma a posição já vertida no AMD, reiterando a verificação de justa causa de despedimento e negando o invocado carácter abusivo da sanção;

Ademais, e em sede de resposta à reconvenção, e para além de impugnar diversa matéria alegada pela trabalhadora/reconvinte, alega que entre 30 de Outubro de 2014 e 4 de Junho de 2021 a autora teve em vigor contratos de

trabalho com duas sociedades de direito angolano, que identifica, empresas que se encontram numa situação de grupo, e que o contrato de trabalho celebrado com a R. esteve durante tal período suspenso, não existindo destacamento da autora mas sim expatriação.

A A. veio então requerer a intervenção principal provocada de tais sociedades:

EMP03..., S.A.; e

EMP02..., S.A., que agora tem a designação de EMP04..., S.A., também nos autos melhor identificadas, e cuja intervenção veio a ser admitida.

A autora/trabalhadora veio a apresentar aperfeiçoamento à contestação/reconvenção (conquanto use a terminologia “petição inicial”), aditando matéria atinente à relação de grupo alegadamente existente entre a ré e as sociedades comerciais chamadas aos autos EMP03..., S.A. e EMP02..., S.A. A ré respondeu, impugnando que se verifique uma relação de grupo relevante para efeitos de aplicação do regime previsto no art. 334.º do Código do Trabalho (CT).

Prosseguindo os autos, e após realização da audiência final, veio a proferir-se sentença com o seguinte diapositivo:

“Condenar a R. “EMP01...” a reconhecer a ilicitude do despedimento da A. e a pagar-lhe:

- a quantia de €23.040,00 a título de indemnização pelo despedimento ilícito;
- as retribuições que a A. deixou de auferir desde 24/3/2022 até 24/3/2023 no montante global de €13.440,00, sendo que são devidas as restantes retribuições que a A. deixou de auferir desde 24/3/2023 até ao trânsito em julgado da presente sentença pela entidade competente da área da S. Social (estando em dívida, nesta data, a este título, o montante de €59.243,25); a estes montantes terá que ser descontado o que entretanto se demonstrar que a A. recebeu da S. Social a título de subsídio de desemprego.

Condenar solidariamente todas as RR. no pagamento à A.:

- da quantia de €2.001,00 de diferenças salariais referentes à redução da retribuição em 10% em alguns meses de 2015;
- da quantia de €31.971,50 relativo a diferenças salariais referentes à redução da retribuição para 35%, por estar em teletrabalho;
- da quantia de €46.004,24 a título de subsídios de férias e de Natal em falta;
- da quantia de 887,73 a título de compensação por não prestação da formação profissional devida;

- juros de mora, vencidos e vincendos, nos termos supra referidos.
Custas pelas RR.”

Inconformadas com esta decisão, dela vieram as rés interpor o presente recurso de apelação para este Tribunal da Relação de Guimarães, apresentando alegações que terminam mediante a formulação das seguintes conclusões (transcrição):

“DA IMPUGNAÇÃO DA MATÉRIA DE FACTO

A. Relativamente ao Facto 4) apenas dar como provado que: 4) A A. a partir de julho de 2017 prestou a sua actividade em ... para a R. EMP04... até abril de 2020 altura em que regressou a Portugal, continuando a prestar a sua actividade profissional para a R. “EMP02...” em regime de teletrabalho até ao dia 19 de Maio de 2021.

B. Isto porque o facto dado como provado pelo Tribunal deu por assente que a A. se manteve na situação descrita em 3) – cedência ocasional até Abril de 2020.

C. Os documentos de fls 3 a 6 e 13 a 15 do Processo Disciplinar e documentos juntos com a Contestação da A. e não numerados – apenas estabelecem que as cedências referidas em 2) e 3) vigoram pelo período de um ano a contar de 30.10.2014 e 6.7.2016 podendo ser renovados por mais um ano se for manifestada essa vontade, manifestação essa que não existe nos autos.

D. O Facto 5 tal como está não corresponde à prova produzida e carece de retificação, devendo passar a ter a seguinte redação, por ter sido o que resultou dos depoimentos dos legais representantes da R. EMP01... e da R. EMP04..., e das testemunhas BB e CC:

Facto 5 - Em Abril de 2021, encontrando-se a A. em Portugal, recusou a reintegração nas funções que desempenhava antes de ir para ... de técnica de segurança e subseqüentemente, em reunião mantida com uma responsável da R. “EMP01...” – a Eng^a. DD” -, foi proposto à A. que, após o seu regresso a esta R., passasse a desempenhar a sua actividade no departamento de compras, ficando a A. em gozo de férias desde o dia 19 de Maio até ao dia 4 de Junho de 2021.

E. O Facto 14 de ser retificado passando a ter a seguinte redação, por ser o que resulta do depoimento da testemunha BB e Declarações de parte: 14 - Em data não concretamente apurada, mas que se situa no final de julho de 2021, a A. foi contactada pela Directora de RH da R. “EMP01...” para apresentar a sua denúncia do contrato de trabalho, tendo a A. confirmado que iria proceder ao seu envio e não tendo informado a R. de que não concordava com o fecho de contas.

F. O Facto 25 tem de ser retificado passando a ter a seguinte redação, por ser o que resulta do depoimento do legal representante da R. EMP04..., das testemunhas EE, FF, GG e documento de fls 7 a 9 do Processo Disciplinar (Documento 1 junto com o Articulado Motivador: Facto 25 - No início de 2015, houve uma redução das obras da R. "EMP03...", tendo esta R. determinado que se deixava de prestar trabalho ao sábado e que haveria uma redução de 10% no vencimento líquido, determinação esta que foi aplicada à A.; esta redução do vencimento foi aplicada à A. nos mês fevereiro a abril de 2015 (inclusive), não tendo a A. reclamado.

G. O Facto 32 tem de ser retificado passando a ter a seguinte redação, por ser o que resulta dos documentos juntos pela A. por requerimento com a Referência ...38 (embora não numerados):

32 - A A., durante o período de 2015 a 2021, período em que esteve em ..., em ..., auferiu os seguintes valores mensais líquidos:

- Em janeiro de 2015 € 3.055,00, em fevereiro foi de € 2.752,00, em março € 2.759,00, em abril € 2.752,00, em maio € 1.956,00, em junho € 3.302,00, em julho € 3.300,00, em agosto € 3.299,00, em setembro € 3.000,00, em outubro € 3.299,00 em novembro € 3.304,00, em dezembro de € 3.302,00.

- Em janeiro de 2016 € 3.300,00, em fevereiro € 3.300,00, em março € 3.300,00, em abril € 3.300,00, em maio € 3.300,00, em junho foi de € 3.300,00.

- Em 2017 salvo quanto ao período de baixa a A. recebeu mensalmente o montante de € 3.800,00.

- Em janeiro de 2018 € 3.437,00, em fevereiro € 3.437,00, em março € 2.179,00, em abril € 3.414,00, em maio € 3.450,00, em junho € 3.590,00, em julho € 4.145,00, em agosto € 3.432,00, em setembro € 3.660,00, em outubro € 3.414,00, em novembro € 3.414,00 e em dezembro o mesmo montante.

- Em 2019, o montante mensal é de € 3.800,00 líquidos e o mesmo em 2020 salvo a redução do período de teletrabalho

H. O Facto 34 tem de ser retificado passando a ter a seguinte redação, por ser o que resulta do documento junto ao Processo Disciplinar a fls 4, dos documentos juntos pelas Apelantes no requerimento com a referência ...74, das faturas e contrato junto pelas Apelantes através do requerimento com a referência ...31 e do depoimento do legal representante da R. EMP04...: 34 - Em 2014, a R. "EMP01..." e a R. "EMP03..." celebraram entre ambas um contrato de consórcio externo, sendo a proporção da responsabilidade e das participações de 50% cada uma, destinando-se esse consórcio a participar no concurso para a Construção de Linhas de Transportes, Subestações e Redes de Distribuição em ...; posteriormente as RR. continuaram a colaborar no desenvolvimento do negócio em ... e em 2016 as ditas RR. constituíram a R.

EMP04..., cujo capital social é detido em 50% pela Ré EMP03... e em 50% pela R. EMP04...; estas RR. têm alguns administradores comuns; inicialmente detinham serviços partilhados e depois da constituição da EMP04..., em 2016, a R. EMP01... prestava à R. EMP04..., serviços de orçamentação, recursos humanos, logística e financeiro conforme contrato de prestação de serviços celebrado em 1 de abril de 2016.

I. O Facto 35 não deve ser dado como provado por encerrar um juízo técnico sobre a saúde da A. que o seu marido não pode fazer, por não as habilitações para tal e ter, à data do depoimento, um processo “gémeo” ao presente, tendo interesse direto e próprio no resultado da demanda e tendo sido a única testemunha a depor.

J. Deve ser dado como provado e aditado à matéria de facto provada, por ter resultado dos depoimentos do legal representante da R. EMP04..., das testemunhas EE, FF, HH, II e Declarações de Parte, dos documentos juntos pela A. no requerimento com a Referência ...38 o facto 36: 36) O valor remuneratório anual acordado entre a A. e as Rés EMP03... e EMP04... para o período de deslocação a ..., ou seja, todo o período que decorreu desde 2014 e até 2021, inclusive, incluía, não só os subsídios de férias e de Natal, como também os valores de Seguro Social Voluntário.

K. Deve ser dado como provado e aditado à matéria de facto provada, por ter resultado dos mesmos elementos de prova referidos em J), os factos 37 e 38: 37) A EMP03... pagou à A. os seguintes valores pelo período referente a 2014: em julho a A. recebeu € 2.150,43, em agosto € 2.151,48, em setembro € 2.155,44, em outubro € 2.156,00, em novembro € 3.055,00 e em dezembro € 3.056,00.

38) Nos meses de julho a outubro de 2014, inclusive, o custo com a retribuição da A. era partilhado entre as RR. EMP01... e EMP03... e o montante pago por esta R. somado ao montante que recebia na R. EMP01... por forma a perfazer o montante líquido aproximado de € 3.000,00.

L. Deve ser dado como provado e aditado à matéria de facto provada, por ter resultado dos depoimentos do legal representante da R. EMP04..., das testemunhas HH e GG e do documento (eventualmente número 5 já que não está numerado) junto pela A. com o requerimento de Referência ...85 constituído por email datado de 7 de abril de 2020 de JJ, o facto 39: 39) A A. escolheu, voluntariamente, que lhe fosse aplicado o regime de teletrabalho definido pela R. EMP04... nos termos do qual os trabalhadores ausentes em Portugal tinham uma redução para 35% da sua remuneração correspondente a uma redução do tempo de trabalho para 35%, não sendo expectativa ou pressuposto da referida R. que os trabalhadores nestas condições cumprissem 100%do seu trabalho.

M. Devem ser dados como provados e aditados à matéria de facto provada, por ter resultado do depoimento do legal representante da R. EMP04..., dos documentos juntos pela A. com o requerimento de Referência ...38 e dos documentos de fls 6 e 15 do Processo Disciplinar os factos 40 e 41:

40) - A A., aquando da cessação da sua prestação laboral para as RR. ..., recebeu, a título de compensação, a quantia de AOA 23.842.607,33 a que corresponde o contravalor em euros à data de € 22.800,00.

41) - Nas Declarações constantes de fls 6 e 15 do Processo Disciplinar, assinadas pela A., pela R. EMP01... e pela R. EMP03... e R. EMP04..., respetivamente, fez-se constar que antiguidade adquirida pelo período de trabalho prestado ao serviço da 3ª outorgante - primeiro a R. EMP03... e depois a R. EMP04... - será contabilizada apenas ao serviço desta e liquidados todos os créditos legais, quando devidos, no momento da cessação do contrato, de acordo com a Lei Geral do Trabalho de ...”.

401. Por fim, deviam ainda ser aditados à matéria de facto os seguintes factos com relevância para a descoberta da verdade e boa decisão de causa:

42) A A., a R. EMP04... e R. EMP01... acordaram que com a cessação da relação com a R. EMP04..., a A. seria reintegrada nas funções e condições que detinha antes da ida para

43) Quando a A. foi para ..., em 30 outubro de 2014, a R. EMP01... processou o fecho de contas relativamente ao contrato que tinha em vigor com a A. por não ser possível comunicar a suspensão do contrato de trabalho e em consequência pagou à A. os proporcionais de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal até aquela data.

44) A partir de 30 de outubro de 2014 e até maio de 2021, a A. celebrou e executou contratos de trabalho com as Rés EMP03... e EMP04... a partir da data da constituição desta.

45) A partir de outubro de 2014 e até maio de 2021, o trabalho da A. era desenvolvido exclusivamente para as Rés EMP03... e depois EMP04..., em concreto para os projetos destas em ... tendo a A. deixado de desenvolver trabalho para a Ré EMP01....

46) No período acima referido, a R. EMP01... interagia com a A. enquanto fornecedora das RR. ... a par de outros fornecedores.

47) A partir de outubro de 2014 e até maio de 2021:

- a remuneração da A. era definida por ... e paga exclusivamente pelas Rés EMP03... primeiro e EMP04... depois.
- a A. reportava ao Engenheiro KK que integra a EMP04... e não à EMP01....
- a definição de horário era feita pelas Rés EMP03... e EMP04....
- os pedidos de férias e justificação de faltas eram feitos perante os recursos humanos de ... e não da R. EMP01....

- a A. desempenhava tarefas para a R. EMP04... e não para a R. EMP01....
- a A. recebia ordens e instruções das RR.
- o trabalho da A. era desenvolvido para os projetos de ... e em benefícios das RR.

48) A partir de outubro de 2014 até maio de 2021, período de vigência dos contratos de trabalho com as RR. ..., o contrato de trabalho que a A. tinha com a R. EMP01... ficou suspenso.

N. Estes factos resultam dos depoimentos dos legais representantes das RR. EMP01... e EMP04..., das testemunhas BB, CC, EE, LL, FF, HH, GG, II, Declarações de Parte e documentos juntos ao Processo Disciplinar – Documento 1 junto com o Articulado Motivador – em concreto os documentos de fls 4 a 6 e 13 a 15.

DA EXISTÊNCIA DE JUSTA CAUSA DE DESPEDIMENTO

O. A decisão recorrida entendeu que “Gerou-se uma situação de impasse entre a trabalhadora e a sua entidade empregadora, embora ambas concordassem que a solução passava pela cessão da respectiva relação laboral: a A. não concordava com os montantes que lhe foram pagos pela sua actividade profissional em ..., e por isso não apresentava a sua denúncia do contrato de trabalho; a R. (ou as suas associadas, *hoc sensu*, ...), por sua vez, não estava disposta a pagar os montantes que a trabalhadora entendia como devidos. O tempo passa e o impasse mantém-se, sendo que em Novembro o litígio quanto aos créditos torna-se formal, com a intervenção dos advogados das partes. É então que a R. “EMP01...” resolve pôr ela termo à relação laboral, lançando mão de um processo disciplinar com intenção de despedimento, para tanto passando a considerar que a A. estava a faltar injustificadamente trabalho, primeiro, na nota de culpa, desde 5 de Junho de 2021, e depois, no aditamento, lembrada que foi da dispensa que havia concedido à A., desde 30 de Junho desse ano. Não é este um comportamento que possa ser atribuído a qualquer entidade patronal que estivesse de boa-fé. O que nos permite concluir que não se pode considerar que a circunstância da A. não se ter apresentado ao trabalho no dia a seguir ao apresentar de contas, a fez incorrer em faltas injustificadas até ao dia em que lhe foi instaurado o procedimento disciplinar. Inexistindo este fundamento, que era o único subjacente à sanção de disciplinar aplicada à A., terá que se considerar que ocorreu um despedimento ilícito, com todas as consequências legais.”

P. A prova produzida não permite a conclusão da decisão recorrida que faz incorreta aplicação do direito.

Q. Desde logo o Tribunal a quo entendeu que como a R. não alega que nos períodos de faltas injustificadas deixou de pagar à A., isso automaticamente

significa que pagou o que, pelos vistos geraria na A. uma expectativa de não estar a violar o dever de assiduidade. Reforça este entendimento pelo facto de a A. não reclamar créditos.

R. Nos termos do disposto no artigo 256º nº 1 do Código do Trabalho, a falta injustificada constitui violação do dever de assiduidade e determina perda da retribuição correspondente ao período de ausência, que não é contado na antiguidade do trabalhador.

S. Quer isto dizer que a perda de retribuição não é um elemento constitutivo da definição de falta injustificada e antes uma sua consequência determinada pela lei e que nessa medida a R. EMP01... não tinha, nem no processo disciplinar, nem no articulado motivador de fazer essa alegação.

T. Para sustentar o seu direito, basta-lhe invocar que a A. faltou injustificadamente. O demais é consequência legal que a R. não tem de alegar para nenhum efeito e se alguma ilação o Tribunal poderia retirar da alegação de falta injustificada é precisamente a oposta à que retirou, mas que é a consequência legal, ou seja se é falta injustificada é porque a R. não terá pago.

U. No caso concreto, ao contrário do que o julgador deduziu, a R. EMP01... processou as faltas como injustificadas e como tal não efetuou à A. qualquer pagamento de retribuição.

V. Assim, falha o pressuposto invocado pelo Tribunal a quo para efeitos de sustentar a sua decisão que “Se entendesse então que a A. estava a incorrer em faltas injustificadas, deveria ter de imediato deixado de lhe pagar, o que teria como consequência alertar a trabalhadora para essa situação.”

W. E na verdade, a conclusão que se impõe é a oposta, ou seja, a A., não estando a ser remunerada e só passando a ser remunerada depois de se ter mostrado disponível em dezembro de 2021 bem sabia que não estava a cumprir o seu dever de se apresentar ao trabalho.

Mas falham igualmente os demais pilares da sua decisão. Vejamos.

X. O Tribunal considerou igualmente que “(...) não estariam definidas as funções que aí iria desempenhar ou o departamento em que iria trabalhar” , o que justificaria a falta de apresentação ao trabalho da A.

Y. Mas como resulta da prova produzida – novo Facto 5 atenta a impugnação da matéria de facto ora apresentada – que a A. sabia, porque isso resultava desde logo dos acordos que tinha assinado com as RR. – Processo Disciplinar fls 3 a 6 e 13 a 15 - que cessando a sua permanência em ... a A. era integrada na EMP01... com as funções, remuneração e demais condições que tinha à data da ida para ..., ou seja 30 de outubro de 2014.

Z. É particularmente elucidativo o depoimento da legal representante da EMP01...:

(...) Pronto, a, a, a, a AA teria que ser reintegrada na função que, quando o

contrato dela foi suspenso,

E, então, ela teria que vir reintegrar a, a, a área do, que era uma área que estava comigo, pronto. Então, eu tive uma conversa com ela no sentido de haver essa reintegração. Pronto. Ela me mostrou que não queria, de maneira nenhuma, voltar a fazer parte do Departamento de Ambiente, Segurança Qualidade e Segurança da EMP01.... E eu, na altura, como sabia, e na minha boa-fé, por cordialidade, como sabia que ela, em ..., tinha estado a desempenhar funções na área das compras, eu solicitei se ela queria integrar o Departamento de Compras (...)

AA. A A. sabia que cessando a relação laboral com ... teria de reingressar nas funções de técnica de segurança e que recusando a proposta alternativa que lhe foi feita, teria de se contentar com essa reintegração como técnica de segurança.

BB. Que foi o que sucedeu conforme recibos de vencimento relativos aos meses de janeiro e fevereiro de 2022 (quando a A. já estava a ser remunerada por estar apenas suspensa até fim do Processo Disciplinar) que a própria A. juntou sem numeração por requerimento com a Referência ...38 e no qual consta precisamente a posição de técnica de segurança.

CC. Cai assim mais um dos pilares da decisão recorrida.

DD. No entanto o Tribunal considerou ainda, a propósito do fecho de contas de ... que:

- a R. entende que, logo que fosse apresentado à A. um qualquer fecho de contas relativo ao trabalho em ..., a A. deveria de imediato apresentar a sua denúncia; não o tendo feito, e mantendo-se ausente do serviço, incorreu em faltas injustificadas.

- A A., por seu lado, entende que só após um fecho de contas “bem sucedido”, ou seja, um fecho de contas que ambas as partes aceitassem, é que teria que cumprir a sua parte do acordo, pondo termo, por sua iniciativa, à relação laboral; não tendo ocorrido aquele fecho de contas “bem sucedido”, mantinha-se a dispensa de comparência ao serviço.

- constitui uma redundância falar de um fecho de contas “bem sucedido”, pois que julgamos ser este o entendimento comum de um fecho de contas: um saldar de contas, com os respectivos pagamentos, com que ambas as partes concordem. Não tendo havido um acordo quanto às contas apresentadas, a interpretação subjacente à atitude da A., de não apresentar a sua “carta de demissão”, corresponde àquela que qualquer destinatário de boa fé teria naquelas circunstâncias.

EE. A A., após o regresso de ..., esteve de férias até ao dia 4 de junho de 2021, sendo que A. e R. acordaram que a A., porque manifestou a sua intenção de denunciar o contrato de trabalho quando encerrasse as contas com ..., não

estava obrigada a comparecer ao serviço até ao fecho de contas com a EMP04.....

FF. A R. EMP01... entendeu que o pagamento efetuado em 29 de junho de 2021 à A. pela R. EMP04... constituía o saldar de contas e considerou isso porque de acordo com a informação da R. EMP04..., estavam a ser pagos todos os créditos devidos à A..

GG. À data a A. não tinha reclamado quaisquer créditos pelo que a R. não sabia que existiriam créditos eventualmente devidos ou a ser discutidos.

HH. Considerando o contexto em que as Partes acordaram balizar a dispensa da A. ao fecho de contas – que se entendia ser no mesmo mês, junho de 2021 – a interpretação, em boa-fé deste acordo terá de ser no sentido de que está em causa um fecho de contas não judicial, não litigioso.

II. A A. sabia que o seu regime de benefício em termos de dispensa de assiduidade estava balizado por este evento – fecho de contas - e sabia que para as RR. as contas estavam saldadas em função dos pagamentos feitos; se para si não estavam tinha de o ter dito, tanto mais que em 30 de junho de 2021 a A. pediu esclarecimentos à R. EMP04... sobre os pagamentos - cfr fls 103 do Processo Disciplinar - e continuou sem dar conhecimento desse facto à R.

JJ. E não o fez porque sabia que ao fazê-lo automaticamente tinha de ir desempenhar as funções de técnica de segurança e escolheu não só não esclarecer a R. como sobretudo induzi-la em erro informando que iria apresentar a carta de denúncia.

KK. Isto mesmo resulta dos factos provados, em concreto do facto 14 retificado: 14 - Em data não concretamente apurada, mas que se situa no final de julho de 2021, a A. foi contactada pela Directora de RH da R. “EMP01...” para apresentar a sua denúncia do contrato de trabalho, tendo a A. confirmado que iria proceder ao seu envio e não tendo informado a R. de que não concordava com o fecho de contas.

LL. Mas também do facto 13 que dá como provado que só em 26 de agosto de 2021 a A. reclamou créditos.

MM. A A. no final de julho de 2021, decorrido um mês de ter recebido as contas e pedido esclarecimentos, responde ao telefonema da diretora de RH fazendo saber que vai apresentar a carta e não pondo em causa as contas,

NN. O que fez, manifestamente com o intuito de enganar a R. e manter o seu estatuto de dispensa de assiduidade.

OO. Por isso, quando a R. percebeu o logro e considerou que em boa-fé a A. não teria tal atuação considerou que as suas ausências eram injustificadas por o fecho de contas expectável nas circunstâncias ter tido lugar em 29 de junho.

PP. Porque se a A. tivesse logo esclarecido a sua posição quanto às contas a R.

teria de imediato atuado e não o fez por ter acreditado na A.

QQ. De 30 de junho a 23 de dezembro de 2021, a A. deu 101 faltas injustificadas.

RR. Se assim não se entender, a verdade é que a partir pelo menos de 19 de novembro de 2021, data em que as RR. respondem ao mandatário da A., a A. sabia que as RR. consideravam que nada mais lhe era devido – Facto 15 – e que não haveria um acordo quanto às contas e que a discussão futura era litigiosa.

SS. E com esta posição das RR. não é possível continuar a defender que continuava à espera do fecho de contas porque obviamente que o fecho de contas que esteve na origem do acordo era um fecho de contas amigável e não litigioso, como obriga a interpretação em face das regras da experiência.

TT. Desde 19 de novembro de 2021 e até 23 de dezembro de 2021, são 24 ausências injustificadas.

UU. A Autora revelou uma total ausência de sentido de responsabilidade e de boa-fé, não podendo de deixar de se considerar a sua postura como inadmissível e prejudicial ao cabal funcionamento da Empregadora e violadora do dever de não praticar conscientemente qualquer ato que prejudique ou possa prejudicar o empregador.

VV. A Autora agiu livremente, não estando, assim, à altura das responsabilidades que lhe foram atribuídas.

WW. A Autora agiu com culpa, de forma contrária aos deveres que sobre si impendiam para com a empregadora e aos interesses desta.

XX. Os comportamentos em apreço originaram, pela sua evidente gravidade, a definitiva e irreversível quebra da confiança que havia sido depositada pela Ré na Autora, enquanto pressuposto da relação laboral, não sendo exigível à Ré que em face de tal quebra mantenha a relação laboral e/ou recupere a confiança perdida na Autora.

YY. Verificando-se por isso a justa causa de despedimento e ao decidir como decidiu o Tribunal a quo violou os artigos 126º, 128º alíneas b) e c), 256º e 351º nº 2 alínea g), todos do Código do Trabalho.

DAS CONSEQUÊNCIAS PATRIMONIAIS DO DESPEDIMENTO

ZZ. É certo que a A. terá direito a receber as retribuições que deixou de auferir desde o despedimento até ao trânsito em julgado da decisão do Tribunal que declare a ilicitude do despedimento, mas o Tribunal a quo determinou que a estes valores fosse descontado o que eventualmente tenha recebido a título de subsídio de desemprego. É certo, mas não é suficiente e viola o nº 1 do artigo 390º do Código do Trabalho.

AAA. Com efeito, a essas retribuições há ainda que deduzir qualquer

importância que a Autora tenha auferido após o despedimento e que não receberia se não fosse o despedimento, designadamente outra retribuição o que desde já se requer.

BBB. Admitindo sem conceder que se mantém a decisão recorrida quanto à ilicitude do despedimento, haverá que atender ao facto de não ser patente a inexistência de fundamento para o despedimento, considerando todas as condutas da A. acima elencadas, o que determina o reconhecimento da reduzidíssima ilicitude da conduta da Ré e diminuta culpa da Ré.

CCC. Desta forma, tendo em consideração o valor da retribuição da Autora e o diminuto grau de ilicitude do caso (uma vez mais, sem conceder quanto à ilicitude do mesmo, mas apenas o admitindo por mero dever de patrocínio), a indemnização em substituição da reintegração terá de ser calculada no máximo de 20 dias, dias de retribuição base por cada ano de antiguidade e não em 40 dias como determinou o Tribunal a quo em violação dos artigos 391º e 381º do Código do Trabalho.

DDD. Acresce que a este valor terá de ser deduzido o montante que a A. já recebeu em junho de 2021 pela cessação da relação laboral em ... no valor em quantias de AOA 23.842.607,33 a que corresponde o valor em euros, à data de € 22.800,00 e que foi calculada considerando a sua antiguidade e salário em ... - conforme documentos de fls 103 a 107 do Processo Disciplinar - sob pena de enriquecimento sem causa da A. que é duplamente compensada pelo mesmo facto.

EEE. Acresce que, nos termos dos documentos assinados pelas Partes, para efeitos da ida da A. para ..., em concreto os documentos juntos ao Processo Disciplinar - Documento 1 junto com o Articulado motivador - a fls 6 e 15 - se fez constar que a “antiguidade adquirida pelo período de trabalho prestado ao serviço da 3ª outorgante - primeiro a R. EMP03... e depois a R. EMP04... - será contabilizada apenas ao serviço desta e liquidados todos os créditos legais, quando devidos, no momento da cessação do contrato, de acordo com a Lei Geral do Trabalho de ...”.

FFF. Em alternativa terá a A. de devolver à R. o valor identificado em DDD.

GGG. Ao decidir como decidiu o Tribunal a quo violou o artigo 390º do Código do Trabalho e artigos 473 a 480 do Código Civil.

DA RESPONSABILIDADE SOLIDARIA DAS RR.

HHH. Por força da prova produzida, o Facto 34 teve de ser ajustado e nessa medida, o que ficou provado foi que:

34 - Em 2014, a R. “EMP01...” e a R. “EMP03...” celebraram entre ambas um contrato de consórcio externo, sendo a proporção da responsabilidade e das

participações de 50% cada uma, destinando-se esse consórcio a participar no concurso para a Construção de Linhas de Transportes, Subestações e Redes de Distribuição em ...; posteriormente as RR. continuaram a colaborar no desenvolvimento do negócio em ... e em 2016 as ditas RR. constituíram a R. EMP04..., cujo capital social é detido em 50% pela Ré EMP03... e em 50% pela R. EMP04...; estas RR. têm alguns administradores comuns; inicialmente detinham serviços partilhados e depois da constituição da EMP04..., em 2016, a R. EMP01... prestava à R. EMP04..., serviços de orçamentação, recursos humanos, logística e financeiro conforme contrato de prestação de serviços celebrado em 1 de abril de 2016.

III. O artigo 334º do Código do Trabalho estabelece que: Por crédito emergente de contrato de trabalho, ou da sua violação ou cessação, vencido há mais de três meses, respondem solidariamente o empregador e sociedade que com este se encontre em relação de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, nos termos previstos nos artigos 481.º e seguintes do Código das Sociedades Comerciais.

JJJ. A relação existente entre as três RR. não é de participações recíprocas, não é de domínio e nem de grupo tal como previsto no artigo 481º do Código das Sociedades Comerciais e como tal não lhe é aplicável o artigo 334º do Código do Trabalho.

KKK. Assim entendeu o STJ em Acórdão de de 06-02-2019 , «II) Contudo, a solução ali propugnada vale apenas para as sociedades que se encontram em relação de participações recíprocas de domínio ou de grupo, tal como configuradas nos artigos 481º e seguintes, do Código das Sociedades Comerciais, pois a sua integração exige o recurso ao referido Código.

III) O trabalhador, para que possa beneficiar desta garantia creditícia, tem de alegar e provar, ónus que lhe compete, nos termos do artigo 342º, n.º 1, do Código Civil, por ser facto.

IV) Não resultando provado que as sociedades para as quais a autora prestava trabalho estivessem numa relação de grupo com a ora ré, não é possível responsabilizar esta pelo pagamento dos seus créditos laborais.»

LLL. Ao decidir como decidiu o Tribunal a quo violou o artigo 334º do Código do Trabalho.

DO ALEGADO “DESTACAMENTO”

MMM. A A., apesar dos documentos assinados e que permitem os factos 2 e 3 não se encontrava em ... ao abrigo de uma cedência ocasional, visto que eram celebrados e efetivamente executados contratos locais, visto que a R. EMP01... procedeu ao fecho de contas e comunicou à Segurança Social a cessação do contrato – ainda que como forma de comunicar a suspensão - e

considerando que as RR. ... pagaram à A. uma compensação pela cessação da sua relação laboral – cfr. Factos aditados 40 a 48.

NNN. Nenhuma destas características é própria da cedência na qual não ocorre nenhuma suspensão do vínculo e nem os empregadores pretendem comunicar isso à Segurança Social e igualmente não ocorre qualquer fecho de contas.

OOO. O que as RR. quiseram implementar foi algo distinto e que resulta dos Factos ora aditados 43 a 48 e que resultou na efetiva suspensão do contrato com a R. EMP01... e na celebração e execução de contratos novos com as RR.

....

PPP. Esta situação é distinta do destacamento. Em qualquer das situações de destacamento elencadas na lei, o trabalhador destacado continua sujeito à direção e autoridade da empresa que o destacou, mantendo-se como seu trabalhador subordinado, mantém o vínculo à sociedade do país de origem que é a entidade que continua a pagar ao trabalhador o respetivo salário e a dar cumprimento às respetivas obrigações fiscais e de segurança social.

QQQ. Diferente é o caso do expatriado: o trabalhador executa um contrato local com a sociedade do país de destino, as suas obrigações com o empregador de origem ou não existem de todo ou estão suspensas. Nenhum trabalho é executado para o empregador de origem e este não cumpre qualquer das suas obrigações de pagamento de salários, segurança social ou fiscais. Tudo isso é agora obrigação do empregador de destino.

RRR. A prova produzida – matéria aditada e resultante da prova transcrita nos artigos 160 a 175 – demonstra precisamente que a A. era expatriada: 44) A partir de 30 de outubro de 2014 e até maio de 2021, a A. celebrou e executou contratos de trabalho com as Rés EMP03... e EMP04... a partir da data da constituição desta.

45) A partir de outubro de 2014 e até maio de 2021, o trabalho da A. era desenvolvido exclusivamente para as Rés EMP03... e depois EMP04..., em concreto para os projetos destas em ... tendo a A. deixado de desenvolver trabalho para a Ré EMP01....

46) No período acima referido, a R. EMP01... interagia com a A. enquanto fornecedora das RR. ... a par de outros fornecedores.

47) A partir de outubro de 2014 e até maio de 2021:

- a remuneração da A. era definida por ... e paga exclusivamente pelas Rés EMP03... primeiro e EMP04... depois.
- a A. reportava ao Engenheiro KK que integra a EMP04... e não à EMP01....
- a definição de horário era feita pelas Rés EMP03... e EMP04....
- os pedidos de férias e justificação de faltas eram feitos perante os recursos humanos de ... e não da R. EMP01....

- a A. desempenhava tarefas para a R. EMP04... e não para a R. EMP01....
- a A. recebia ordens e instruções das RR.
- o trabalho da A. era desenvolvido para os projetos de ... e em benefícios das RR.

48) A partir de outubro de 2014 até maio de 2021, período de vigência dos contratos de trabalho com as RR. ..., o contrato de trabalho que a A. tinha com a R. EMP01... ficou suspenso.

SSS. E sendo expatriada à sua relação com as RR. ... é aplicável a legislação angolana, pelo que mal andou o Tribunal a quo ao decidir como decidiu, tendo violado o disposto nos artigos 6, 8, 288 a 293 e 295 todos do Código do Trabalho.

- diferenças salariais referentes à redução da retribuição em 10% em alguns meses de 2015;

TTT. Conforme resulta da prova produzida a este respeito – impugnação da matéria de facto provada a respeito do Facto 25 – No início de 2015, houve uma redução das obras da R. “EMP03...”, tendo esta R. determinado que se deixava de prestar trabalho ao sábado e que haveria uma redução de 10% no vencimento líquido, determinação esta que foi aplicada à A.; esta redução do vencimento foi aplicada à A. nos meses fevereiro a abril de 2015 (inclusive) não tendo a A. reclamado.

UUU. Ou seja, e ao contrário do argumentário do Tribunal a quo, não é verdade que o trabalho ao sábado fosse trabalho suplementar – não foi feita qualquer prova nesse sentido sendo o ónus da A. – e a A. tinha efetivamente no seu horário o período do sábado de manhã -cfr. Documento de fls 73 do Processo Disciplinar.

VVV. Os depoimentos das testemunhas evidenciam que a redução de salário teve lugar em consequência da redução do tempo de trabalho, sendo tal situação válida, quer do ponto de vista da lei angolana, quer portuguesa.

WWW. Quanto ao acordo da A., não se exige um acordo escrito, como parece pretender o Tribunal. Exige-se que os trabalhadores tenham aceitado o que lhes foi proposto, sendo que o que resultou dos depoimentos das testemunhas foi que a A. não apresentou qualquer reclamação, sendo certo que, como fez notar a testemunha FF, a personalidade da A. é de molde a reclamar de imediato os seus direitos.

XXX. Por estar em causa uma redução acordada do tempo de trabalho e consequente redução retributiva, não são devidos os créditos laborais de que ora se cuida.

YYY. Ao decidir como decidiu o Tribunal a quo violou os artigos 110, 126, 226, 258 e 268 número 4, todos do Código do Trabalho.

- diferenças salariais referentes à redução da retribuição por 35% por estar em teletrabalho;

ZZZ. O que a este propósito decorreu do julgamento foi que A R. EMP04... estabeleceu um regime voluntário de teletrabalho para os seus trabalhadores nos termos do qual:

- se prestassem o teletrabalho em ... tinham a remuneração a 100%
- se voltassem para o país de origem, Portugal, a remuneração mensal era paga em 35%.

AAAA. A razão era o facto de, pela atividade da R. EMP04..., não ser possível a prestação de teletrabalho a 100% a partir de Portugal e nesse pressuposto, de que apenas uma parte residual das tarefas podiam e iam ser realizadas, a EMP04... deu aos trabalhadores essa possibilidade que implicava uma redução do período normal de trabalho para 35% com a consequente redução do salário.

BBBB. Este regime era absolutamente voluntário e quem aceitasse, aceitava a redução do período normal de trabalho e do salário e quem não aceitasse ficava em ... com 100% do salário.

CCCC. A A. aceitou as condições que lhe foram propostas pela R. EMP04.... A preocupação do julgador é saber se houve uma aceitação verbal ou escrita, mas salvo o devido respeito, a aceitação, no caso resulta de algo mais forte e vinculativo do que uma aceitação verbal ou escrita, resulta do comportamento expresso da A. que decidiu vir para Portugal.

DDDD. Nesta medida não são devidos à A. os créditos que reclamou.

EEEE. Ao decidir como decidiu o Tribunal a quo violou os artigos 110, 126, 165 e 258, todos do Código do Trabalho.

- subsídios de férias e de natal em falta;

FFFF. Conforme da prova transcrita que se dá por reproduzida, o que resultou provado foi o que se fez constar no facto aditado: 36) O valor remuneratório anual acordado entre a A. e as Rés EMP03... e EMP04... para o período de deslocação a ..., ou seja, todo o período que decorreu desde 2014 e até 2021, inclusive, incluía, não só os subsídios de férias e de Natal, como também os valores de Seguro Social Voluntário.

GGGG. O Tribunal a quo não olhou à prova para sustentar a sua decisão, porque esta determinava decisão distinta, mas sim ao entendimento que propugna nos termos do qual os subsídios de férias e de Natal – salvo a situação excecional que resultou da intervenção da Troika – não podem ser pagos em duodécimos.

HHHH. Assumindo que assim é, se o empregador pagar e o trabalhador

receber a consequência é uma prática de contraordenação muito grave e a consequente coima e não considerar-se que as prestações não foram pagas. Foi o caso dos autos por ter a R. EMP04... e EMP03... pago à A. os subsídios pelo período em que esteve em

III. Em virtude do que nada é à A. devido a este título, e ao decidir como decidiu o Tribunal a quo violou os artigos 110, 126, 258, 263 e 264, todos do Código do Trabalho.

- compensação por não prestação da formação profissional devida.

JJJJ. Ora, como já vimos a Autora era expatriada, não lhe sendo aplicável a lei Portuguesa.

KKKK. Ao abrigo da lei Angolana não existe obrigação de ministrar formação profissional aos trabalhadores e por isso não são devidos os créditos reclamados.

Nestes termos e nos mais de Direito que doutamente serão supridos deve o presente recurso ser julgado procedente com as demais consequências legais assim se fazendo a costumada JUSTIÇA.”

A autora respondeu ao recurso, pugnando pela sua improcedência total.

Admitido o recurso na espécie própria e com o adequado regime de subida, foram os autos remetidos a este Tribunal da Relação e pela Exma. Senhora Procuradora-Geral Adjunta foi emitido parecer no sentido da improcedência do recurso.

Tal parecer não mereceu qualquer resposta.

Dado cumprimento ao disposto na primeira parte do n.º 2 do artigo 657.º do Código de Processo Civil foi o processo submetido à conferência para julgamento.

II OBJECTO DO RECURSO

Delimitado que é o âmbito do recurso pelas conclusões da recorrente, sem prejuízo das questões que sejam de conhecimento oficioso (artigos 608.º n.º 2, 635.º, n.º 4 e 639.º, n.ºs 1 e 3, todos do Código de Processo Civil, aplicável por força do disposto no artigo 87.º n.º 1 do CPT), enunciam-se então as questões que cumpre apreciar:

- Impugnação da matéria de facto;

- (In)existência de justa causa de despedimento;
- Cômputo da importância correspondente às retribuições que a autora deixou de auferir;
- Valor da indemnização substitutiva do direito à reintegração, incluindo a questão da dedução (no valor da indemnização) do montante que a A. recebeu pela cessação da relação laboral em ...;
- Se a A. foi trabalhar para ... mediante destacamento;
- Diferenças salariais referentes à redução da retribuição em alguns meses de 2025;
- Diferenças salariais referentes à redução da retribuição por a A. se encontrar em teletrabalho;
- Se são devidos subsídios de férias e de Natal;
- Se é devida compensação por não prestação de formação profissional;
- Se existe responsabilidade solidária das rés.

III - FUNDAMENTAÇÃO DE FACTO

Factos que constam da decisão recorrida como provados:

“1 - A A. foi admitida ao serviço da R. “EMP01...” no dia 14 de Outubro de 2009 para, sob as suas ordens, direcção e fiscalização, exercer as funções de técnica superior de Segurança e higiene no trabalho.

2 - No dia 30 de Outubro de 2014, por “contrato de cedência ocasional de trabalhador” celebrado entre a R. “EMP01...” e a R. “EMP03..., S.A.”, a que a A. deu a sua concordância por escrito, esta passou a desempenhar a sua actividade profissional para esta última em ... (documentos juntos ao processo disciplinar e que aqui se dão por integralmente reproduzidos).

3 - No dia 6 de Julho de 2016, por novo “contrato de cedência ocasional de trabalhador” celebrado entre a R. “EMP01...” e a R. “EMP02..., S.A.”, a que a A. deu a sua concordância por escrito, esta passou a desempenhar a sua actividade profissional para esta última, também em ... (documentos juntos ao processo disciplinar e que aqui se dão por integralmente reproduzidos).

Aditado, conforme decidido infra:

3 - A) - Nas declarações de concordância mencionadas em 2 e 3, assinadas pela A., pela R. EMP01... e pela R. EMP03..., e pela A., pela R. EMP01... e pela R. EMP02.../EMP04..., respetivamente, fez-se constar que a antiguidade adquirida pelo período de trabalho prestado pela A. ao serviço da 3ª outorgante - primeiro a R. EMP03... e depois a R. EMP02.../ EMP04... - será contabilizada apenas ao serviço destas e liquidados todos os créditos legais, quando devidos, no momento da cessação do contrato, de acordo com a Lei Geral do Trabalho de

4 - A A. manteve-se na situação descrita em 3) até Abril de 2020, altura em que regressou a Portugal, continuando a prestar a sua actividade profissional para a R. "EMP02..." em regime de teletrabalho até ao dia 19 de Maio de 2021.

5 - Em Abril de 2021, quando a A. já se encontrava em Portugal, em reunião mantida com uma responsável da R. "EMP01..." - a Eng^a. DD" -, foi proposto à A. que, após o seu regresso a esta R., passasse a desempenhar a sua actividade no departamento de compras, ficando a A. em gozo de férias desde o dia 19 de Maio até ao dia 4 de Junho de 2021.

Alterado, conforme decisão infra, nos seguintes termos:

Facto 5 - Em Abril de 2021, encontrando-se a A. em Portugal, comunicou à R. EMP01... que não queria ser reintegrada nas funções que desempenhava antes de ir para ... de técnica de segurança e subsequentemente, em reunião mantida com uma responsável da R. EMP01... - a Eng^a. DD -, foi proposto à A. que, após o seu regresso a esta R., passasse a desempenhar a sua actividade no departamento de compras, ficando a A. em gozo de férias desde o dia 19 de Maio até ao dia 4 de Junho de 2021.

6 - Alguns dias após esta reunião, a A. comunicou à Eng^a. DD que não aceitava aquela proposta e que pretendia pôr termo à relação laboral, o que foi aceite por esta, tendo a A. sido encaminhada para o departamento de Recursos Humanos desta R.

7 - Por acordo entre a A. e os Recursos Humanos da R. "EMP01..." a A. ficou dispensada de comparecer ao serviço até ao fecho de contas relativo ao trabalho prestado em ..., sendo que, após este fecho de contas, a A. procederia à cessação do seu contrato de trabalho.

8 - No dia 2 de Junho de 2021, a A. enviou à R. "EMP01..." um email com o seguinte teor:

"Bom dia BB,

Na sequência do que tínhamos combinado, o meu contrato com a EMP01... será para terminar.

Uma vez que até ao presente ainda não foi feito o fecho de contas da EMP02..., agradeço que confirmem a dispensa de comparência a partir da data do término das férias (próxima sexta-feira 04/06), até ao encerramento das contas relativas ao trabalho prestado em

Assim, o objectivo seria, logo que as contas sejam saldadas, fecharmos o meu contrato por acordo.

Aguardo feedback.

Obrigado."

9 - Na mesma data, a R. respondeu através do seguinte email:

"Bom dia AA,

Obrigada pelo email.

Sim, na sequência do email em baixo assumimos a não comparência a partir do dia 4 de Junho, data de termino da cedência à EMP02....

No entanto, e à semelhança do que tem acontecido em situações similares, entendo que o que fará mais sentido é uma comunicação de término do contrato da tua parte à empresa.”

10 - A A. respondeu na mesma data, com um email com o seguinte teor:

“Boa tarde BB

Após o fecho de contas em ... ser bem sucedido, entregarei a carta de saída na EMP01....

Obrigada.”

11 - Tendo obtido da R. a seguinte resposta por email:

“Ok AA.

Combinado.

O que precisares dispõe”

12 - No dia 29 de Junho de 2021 foi apresentado à A. um fecho de contas relativamente ao trabalho prestado em ..., tendo-lhe sido pago o montante constante desse fecho de contas.

13 - No dia 26 de Agosto de 2021, a A. reclamou junto da R. créditos laborais que não constavam do fecho de contas referido supra.

14 - Em data não concretamente apurada, mas após a data referida em 12), a A. foi contactada pela Directora de RH da R. “EMP01...” para apresentar a sua denúncia do contrato de trabalho.

15 - No dia 2 de Novembro de 2021, por intermédio da sua advogada, a A. interpelou formalmente a R. “EMP01...” e a R. “EMP02...” para procederem ao pagamento de créditos laborais que entendia que ainda estavam em dívida, tendo obtido, em 19 de Novembro de 2021, a resposta formal da advogada destas RR., no sentido de que consideravam que estava tudo pago.

16 - Até ao dia 23 de Dezembro de 2021, a A. não se apresentou ao trabalho.

17 - No dia 30 de Novembro de 2021, a R. “EMP01...” deliberou instaurar um processo disciplinar à A.

18 - No dia 20 de Dezembro de 2021, esta R. enviou à A., através de carta registada com a/r, por esta recebida a 21 desse mesmo mês, a nota de culpa junta com o processo disciplinar (documento que aqui se dá por integralmente reproduzido).

19 - A A. respondeu a esta nota de culpa (documento junto ao processo disciplinar e que aqui se dá por integralmente reproduzido).

20 - No dia 26 de Janeiro de 2022, a A. foi notificada de um aditamento à nota de culpa (documento junto ao processo disciplinar e que aqui se dá por integralmente reproduzido), tendo respondido a este aditamento.

21 - A R. “EMP01...”, por decisão de 21 de Março de 2022 e de que a A. tomou conhecimento em 23 desse mesmo mês, aplicou à A. a sanção disciplinar de despedimento com justa causa (documento junto ao processo disciplinar e que aqui se dá por integralmente reproduzido).

22 - Durante o tempo em que a A. prestou a sua actividade para as sociedades ... referidas em 2) e 3), eram estas RR. que pagavam a sua retribuição.

23 - A A., por sua iniciativa, inscreveu-se no regime de seguro social voluntário em Agosto de 2020.

24 - Quando a A. foi trabalhar para as RR. ..., passou a auferir uma retribuição anual líquida, paga em 12 prestações mensais.

25 - No início de 2015, houve uma redução das obras da R. “EMP03...”, tendo esta R. determinado que se deixava de prestar trabalho suplementar ao sábado e que haveria uma redução de 10% no vencimento líquido, determinação esta que foi aplicada à A.; esta redução do vencimento foi aplicada à A. nos meses de Fevereiro a Maio de 2015 (inclusive).

Alterado, conforme decisão infra, nos seguintes termos:

Facto 25 - No início de 2015, houve uma redução das obras da R. “EMP03...”, tendo esta R. determinado que se deixava de prestar trabalho ao sábado e que haveria uma redução de 10% no vencimento líquido, determinação esta que foi aplicada à A.

26 - A R. EMP02..., aquando da gravidez da A., permitiu que esta regressasse a Portugal 3 meses antes da data prevista para o parto, gozando, após este, os 3 meses de licença de maternidade; durante este período de 6 meses, a A. auferiu apenas 50% da sua retribuição.

27 - Atenta a sua gravidez, a A. regressou a Portugal em Julho de 2017, onde permaneceu até Dezembro desse ano, sem prestar actividade profissional para esta R.

28 - A A. não sabia que durante esse período teria uma redução de 50% na sua retribuição.

29 - A quando da situação pandémica resultante da Covid 19, a R. “EMP02...” estabeleceu o seguinte regime: os trabalhadores poderiam regressar a Portugal, onde passariam a executar a sua actividade profissional em teletrabalho, com uma redução do respectivo vencimento para 35%.

30 - A A. optou por regressar a Portugal no final de Abril de 2020, onde ficou em teletrabalho até 4 de Junho de 2021, data do termo da sua prestação laboral para a R. “EMP02...”, tendo-lhe sido aplicada a redução referida em 29).

31 - Durante os anos de 2020, 2021 e 2022, a A. não recebeu formação profissional.

32 - A A., enquanto permaneceu em ..., auferiu as seguintes retribuições

mensais líquidas: em 2015 - €3.055,00; de 2016 em diante - €3.800,00.

Alterado, conforme determinado infra, nos seguintes termos:

32 - A A., enquanto permaneceu em ..., auferiu as seguintes retribuições mensais líquidas: em 2015 - €3.055,00; em 2016 € 3.300,00; de 2016 (exclusive) em diante - €3.800,00.

33 - Em 2022, ao serviço da R. "EMP01...", a A. auferia a retribuição mensal base de €960,00.

34 - A R. "EMP01..." e a R. "EMP03..." celebraram entre ambas um contrato de consórcio externo, sendo a proporção da responsabilidade e das participações de 50% cada uma; estas RR. são detentoras, cada uma, de 50% do capital social da R. "EMP02..."; estas RR. têm alguns administradores comuns, concorrendo a concursos públicos em conjunto; inicialmente partilhavam, pelo menos, os serviços de saúde e medicina no trabalho.

35 - Com o processo disciplinar e consequente decisão de despedimento, a A. sofreu ansiedade e algum descontrolo emocional.

Aditado, conforme decisão infra:

36) O valor remuneratório anual acordado entre a A. e as Rés EMP03... e EMP02.../EMP04... para os períodos em que esteve a trabalhar em ... para estas (desde Out./2014 e até 2021), incluía, não só os subsídios de férias e de Natal, como também os valores de seguro social voluntário.

Aditado, conforme decisão infra:

37) - A A., aquando da cessação da sua prestação laboral para as RR. ..., recebeu, a título de compensação, a quantia de AKZ 23.842.607,33 a que corresponde o contravalor em euros à data de € 22.800,00.

Factos que na decisão recorrida foram considerados não provados:

"a) - que a A. tenha concordado que o valor referido em 24) incluísse os subsídios de férias e de Natal, pagos em duodécimos, bem como os valores que teriam que ser pagos pela A. relativos ao Seguro Social Voluntário; - esta alínea foi suprimida, conforme decisão infra

b) - que a A. tenha declarado compreender, aceitar e concordar com a redução da sua retribuição referida em 25);

c) - que a A., em Abril de 2020, se tenha ausentado de ..., sem pedir autorização à R. "EMP02...";

d) - que a A. tenha aceitado a redução da sua remuneração por estar em teletrabalho;

e) - que a prestação da sua actividade profissional para a R. "EMP02..." em teletrabalho implicasse uma redução do tempo de trabalho para 35%;

f) - que a A., aquando da cessação da sua prestação laboral para as RR. ..., tenha recebido, a título de compensação, a quantia de €52.032,12.

Não se responde ao demais alegado nos articulados por ser matéria conclusiva ou genérica, ou por já se encontrar prejudicado pelas restantes respostas, nomeadamente de carácter negativo ou restritivo.”

IV - APRECIAÇÃO DO RECURSO

- Da impugnação da matéria de facto:
(...)

- Da (in)existência de justa causa de despedimento:

Na decisão recorrida fundamentou-se assim o entendimento de que o despedimento ora (também) em análise é ilícito:

“Posto isto, cumpre, então, averiguar se o despedimento que foi aplicado à A. se apresenta como sanção justificada pelo comportamento que aquela adoptou, tendo em atenção os factos que se deram como provados e os que constavam da nota de culpa e respectivo aditamento, pois que só estes podem ser apreciados.

Pois bem, constitui justa causa de despedimento, o comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral – artº. 351, nº. 1, do C.Trabalho.

Enumera a lei todo um conjunto de comportamentos do trabalhador susceptíveis de constituir justa causa de despedimento – nº. 2 da citada disposição legal.

É, no entanto, entendimento pacífico da jurisprudência e da doutrina que esta enumeração de comportamentos culposos é meramente exemplificativa, pois que, para além destes, muitos outros factos ou situações podem ocorrer que justifiquem a rotura do vínculo contratual.

Aliás, o mais importante núcleo de violações do contrato susceptíveis de consubstanciar uma justa causa decorre do não cumprimento do princípio da boa fé, o qual não é inteiramente absorvido pelo princípio da leal colaboração, tal como se encontra plasmado naquele normativo.

A violação do princípio da boa fé traduz-se numa afectação da base de confiança que deve existir entre trabalhador e entidade patronal, violando o dever de leal colaboração, cujo respeito é indispensável para o implemento dos fins económicos da empresa.

Sendo certo, em todo o caso, que tudo depende de uma ponderada análise dos interesses conflitantes, não esquecendo que, como é generalizadamente aceite, se entende que se devem mostrar presentes três requisitos para que

ocorra a justa causa: a) um elemento subjectivo – traduzido num comportamento culposos do trabalhador, por acção ou omissão; b) um elemento objectivo – traduzido na impossibilidade de subsistência da relação de trabalho; e c) um nexo de causalidade entre aquele comportamento e esta impossibilidade.

Vejamos o que daqui resulta para o caso que apreciamos.

Como já dissemos supra, comportamento imputado à trabalhadora susceptível de integrar a justa causa é o que está previsto na al. g), do nº. 2, do citado artº. 351, ou seja, mais de cinco faltas injustificadas seguidas.

Ora, não há dúvida que que no período indicado pela R. “EMP01...” – 30 de Junho de 2021 e 23 de Dezembro desse mesmo ano -, a A. não se apresentou na sua entidade patronal para desempenhar a sua actividade laboral.

E as partes estão de acordo que, durante esse período, a A. não fez chegar a esta R. qualquer justificação para essa ausência.

Dir-se-ia, por isso, que está linearmente preenchido o tipo objectivo desta infracção disciplinar.

Será assim?

Vejamos as concretas circunstâncias em que aquela ausência da A. ocorreu. A A. esteve cedida às RR. ... durante um largo período de tempo – cerca de cinco anos.

Esta cedência terminava a 4 de Junho de 2021, devendo então a A. retomar a sua actividade profissional na sua entidade empregadora, a R. “EMP01...”.

Antes disso, a A. tem uma reunião com uma responsável desta R., com a finalidade, ao que parece, de se saber que funções concretas é que esta iria desempenhar na empresa, tendo-lhe então sido proposto que fosse para o departamento de compras.

Após reflexão, a A. comunicou à R., alguns dias depois, que não estava interessada nas funções que lhe propunham e que pretendia então fazer cessar o seu contrato de trabalho.

Encaminhada para o departamento de Recursos Humanos da R., foi obtido o seguinte acordo: a A. ficou dispensada de comparecer ao serviço até ao fecho de contas relativo ao trabalho prestado em ..., sendo que, após este fecho de contas, apresentaria a sua denúncia do contrato de trabalho à R.

E é aqui que surge a discordância entre as partes: a R. entende que, logo que fosse apresentado à A. um qualquer fecho de contas relativo ao trabalho em ..., a A. deveria de imediato apresentar a sua denúncia; não o tendo feito, e mantendo-se ausente do serviço, incorreu em faltas injustificadas.

A A., por seu lado, entende que só após um fecho de contas “bem sucedido”, ou seja, um fecho de contas que ambas as partes aceitassem, é que teria que cumprir a sua parte do acordo, pondo termo, por sua iniciativa, à relação

laboral; não tendo ocorrido aquele fecho de contas “bem sucedido”, mantinha-se a dispensa de comparência ao serviço.

Sublinhe-se desde já este aspecto: em momento algum, após o acordo com o departamento de R.H. a que acima se fez referência, foi equacionado por qualquer das partes um eventual regresso da A. ao serviço da R., tanto mais que não estariam definidas as funções que aí iria desempenhar ou o departamento em que iria trabalhar.

O que nos permite concluir que não era legítima qualquer expectativa desta R. no sentido de, no dia imediatamente a seguir à apresentação do fecho de contas que entendeu ser o correcto, ter a A. que, não denunciando logo o seu contrato, se apresentar ao trabalho.

Acresce que, analisando com atenção os emails trocados entre os R.H. e a A., parece resultar claro que o que estava em causa não era um qualquer “fecho de contas”, mas antes um “fecho de contas bem sucedido”, com o sentido que acima lhe atribuímos, isto é, um saldar de contas com que ambas as partes concordassem.

Na realidade, a A., no segundo email enviado no dia 2 de Junho de 2021, faz expressamente uso desta expressão:

“Após o fecho de contas em ... ser bem sucedido, entregarei a carta de saída na EMP01...”. (sublinhado nosso)

E a resposta da R. foi no sentido da concordância com esta interpretação: “Ok AA. Combinado.”

Aliás, poder-se-ia até dizer que constitui uma redundância falar de um fecho de contas “bem sucedido”, pois que julgamos ser este o entendimento comum de um fecho de contas: um saldar de contas, com os respectivos pagamentos, com que ambas as partes concordem.

Não tendo havido um acordo quanto às contas apresentadas, a interpretação subjacente à atitude da A., de não apresentar a sua “carta de demissão”, corresponde àquela que qualquer destinatário de boa fé teria naquelas circunstâncias.

E nem sequer se equacionava a possibilidade de se apresentar ao serviço, como já supra sublinhamos.

Realce-se que, após aquela data, quando a A. foi contactada pelos RH da R., foi apenas para apresentar a sua denúncia, nunca lhe tendo sido dito que tinha que ir trabalhar e que estava a incorrer em faltas injustificadas.

É certo que, numa situação de normalidade, não compete à entidade empregadora fazer uma intimação desta natureza.

Mas atento o quadro de incerteza que se havia criado com a dispensa da trabalhadora e o litígio quanto às contas de ..., qualquer entidade patronal que estivesse de boa-fé, pretendendo que aquela trabalhadora regressasse

efectivamente ao seu serviço, deveria ter indicado isso mesmo, dando-lhe a conhecer quando e onde deveria ela retomar o seu trabalho.

E há um outro ponto que se nos afigura de particular relevo.

A R. “EMP01...” não alega que, durante aquele período, tenha deixado de pagar à A. a competente remuneração; por outro lado, a A. não peticiona quaisquer créditos referentes aos meses de Julho a Dezembro de 2021.

O que parece permitir a ilação segura que a R. continuou a pagar normalmente as retribuições devidas à A., por entender que a relação laboral decorria de acordo com o acordado, estando esta apenas dispensada de comparecer ao serviço.

Se entendesse então que a A. estava a incorrer em faltas injustificadas, deveria ter de imediato deixado de lhe pagar, o que teria como consequência alertar a trabalhadora para essa situação.

Só ao fim de vários meses é que a R. resolveu considerar que a A. estava a violar o seu dever de assiduidade.

Mas a verdade, tal como parece decorrer da matéria de facto provada, afigura-se-nos ser outra.

Gerou-se uma situação de impasse entre a trabalhadora e a sua entidade empregadora, embora ambas concordassem que a solução passava pela cessão da respectiva relação laboral: a A. não concordava com os montantes que lhe foram pagos pela sua actividade profissional em ..., e por isso não apresentava a sua denúncia do contrato de trabalho; a R. (ou as suas associadas, *hoc sensu*, ...), por sua vez, não estava disposta a pagar os montantes que a trabalhadora entendia como devidos.

O tempo passa e o impasse mantém-se, sendo que em Novembro o litígio quanto aos créditos torna-se formal, com a intervenção dos advogados das partes.

É então que a R. “EMP01...” resolve pôr ela termo à relação laboral, lançando mão de um processo disciplinar com intenção de despedimento, para tanto passando a considerar que a A. estava a faltar injustificadamente ao trabalho, primeiro, na nota de culpa, desde 5 de Junho de 2021, e depois, no aditamento, lembrada que foi da dispensa que havia concedido à A., desde 30 de Junho desse ano.

Não é este um comportamento que possa ser atribuído a qualquer entidade patronal que estivesse de boa-fé.

O que nos permite concluir que não se pode considerar que a circunstância da A. não se ter apresentado ao trabalho no dia a seguir ao apresentar de contas, a fez incorrer em faltas injustificadas até ao dia em que lhe foi instaurado o procedimento disciplinar.

Inexistindo este fundamento, que era o único subjacente à sanção de

disciplinar aplicada à A., terá que se considerar que ocorreu um despedimento ilícito, com todas as consequências legais.”

Concordamos com o enquadramento legal e com os considerandos teóricos feitos pelo Tribunal a quo, e embora nos mereçam alguma reserva as considerações feitas a propósito da aplicação do regime legal à concreta situação em análise – parece-nos menos acertado afirmar que não estavam definidas as funções que a autora iria desempenhar ou o departamento em que iria trabalhar (sem embargo de as partes poderem acordar outra coisa, naturalmente, no contrato de cedência isso está expressamente previsto) nem nos parece, ao contrário do que entendeu o Tribunal recorrido, que os factos provados permitam extrair a ilação segura que de a R. continuou, durante todo o período de ausência da autora, a pagar-lhe normalmente as retribuições – a conclusão a que chega o Tribunal recorrido está ainda assim, a nosso ver, correcta.

Com efeito, a situação era tudo menos clara.

A autora foi dispensada pela ré de comparecer ao serviço até ao fecho de contas relativo ao trabalho prestado em ... (sendo que, após este fecho de contas, a A. procederia à cessação do seu contrato de trabalho) – cf. pontos 7, 8 e 9 dos factos provados.

Ainda que a autora não o tivesse dito expressamente – e disse; cf. ponto 10 dos factos provados, em que a autora refere expressamente um fecho de contas bem sucedido – é ínsito à noção de “fecho de contas” que as partes acertem as contas, concordem com as contas finais.

Conforme resulta do ponto 12 dos factos provados, em finais de Junho de 2021 foi apresentado à autora – pela EMP02... - um fecho de contas relativamente ao trabalho prestado em ..., tendo-lhe sido pago o montante constante desse fecho de contas.

Certamente, até porque veio a fazer-se representar por advogada em comunicações com a ré, como resulta por ex. do ponto 15 dos factos provados, que nesse devir temporal a autora procurou aconselhamento jurídico acerca da sua situação laboral, dos seus direitos.

E não se sabendo se, para além do pedido de esclarecimentos quanto ao contra-valor em euros das quantias que lhe haviam sido pagas no âmbito do fecho de contas, já referido em sede de apreciação da questão anterior, entretanto a autora fez outras diligências, nomeadamente junto da EMP02..., em que manifestasse a sua discordância relativamente às ditas contas finais,

certo é que no dia 26 de Agosto de 2021 a A. reclamou junto da R. EMP01... créditos laborais que não constavam do fecho de contas, e no dia 2 de Novembro de 2021, por intermédio da sua advogada, a A. interpelou formalmente a ré EMP01... e a EMP02... para procederem ao pagamento de créditos laborais que entendia que ainda estavam em dívida - pontos 3 e 15 dos factos provados.

Pelo que, estando ou não em dívida os créditos que a autora persistia em reclamar, sabia a ré EMP01..., sem sombra de dúvida, que a autora entendia que as contas finais que lhe foram apresentadas (pela EMP02...) não estavam correctas, que o mesmo é dizer não aceitava o fecho de contas que lhe foi apresentado (por isso que também não nos parece que o facto constante do ponto 14 - ter a Directora de RH da EMP01..., já após 29.6.2021, interpelado a autora para apresentar a denúncia do contrato de trabalho - tenha a relevância pretendida pela recorrente).

Por isso que, não obstante o tempo já então decorrido, não se vê como, tendo a autora sido dispensada de comparecer ao trabalho nos referidos termos - até que houvesse um fecho de contas, relativo ao trabalho prestado pela autora para a EMP03... e para a EMP02..., bem sucedido - se possa afirmar que a autora tenha incorrido em ausências/faltas injustificadas, a partir da data em que, em finais de Junho de 2021, lhe foi apresentado o fecho de contas.

Sucede que, à interpelação que, no dia 2 de Novembro de 2021, a A. por intermédio da sua advogada fez à ré EMP01... e à EMP02... - para procederem ao pagamento de créditos laborais que entendia que ainda estavam em dívida - estas RR. responderam, também por intermédio da sua advogada, no sentido de que consideravam que estava tudo pago.

Mesmo assim a A. continuou sem se apresentar ao trabalho, até ao dia 23 de Dezembro de 2021.

Constituirão estas ausências, a partir da peremptória tomada da posição das rés EMP01... e EMP02..., de que consideravam que estava tudo pago, faltas injustificadas?

A resposta já não se afigura linear, mas propendemos a entender que não.

Apesar daquela afirmação clara das rés, no sentido de que achavam que a autora não tinha direito aos créditos que reclamava, não lhe disseram que

consideravam cessada a autorização para não se apresentar ao serviço, nem há notícia de que por qualquer forma a convocaram para prestar trabalho. Porque não o fez (nomeadamente) a ré EMP01... – que era então a entidade empregadora da autora -, também olvidamos, mas é legítimo congeminar que acalentasse ainda a esperança que a autora viesse a apresentar a denúncia do contrato, expectativa que a seu ver seria legítima.

Note-se que nem do carácter peremptório daquela afirmação das rés decorre a impossibilidade de posteriores negociações e que a situação não viesse, a final, a resolver-se a contento de todas as partes.

Objectivamente a dispensa de comparência mantinha-se, pois.

Por outro lado, e no tocante à posição adoptada pela autora – v.g. não ter questionado a ré se a dispensa ao trabalho se mantinha – não podemos simplesmente dizer que revela má-fé, por um lado porque a permanência da situação de dispensa podia apresentar-se-lhe clara e, por outro, imbuída que até poderia ainda estar da ideia de chegar a uma solução consensual.

E assim sendo as coisas, as referidas ausências não preenchem a noção de falta, tal como nos é dada pelo n.º 1 do art. 248.º do CT, porquanto estando a autora dispensada de comparecer, não tinha o dever de se apresentar no local de trabalho a fim de cumprir o período normal de trabalho diário.

De qualquer forma, mesmo a não se entender assim – e a defender-se que as referidas ausências preenchem o conceito de falta, que então seriam injustificadas - no mínimo a situação permanecia dúbia.

Ora, como em acórdão desta Relação já se sintetizou, “III – Para que se verifique a justa causa de despedimento decorrente do disposto na al. g) do n.º 2 do artigo 351º do CT., não basta a simples materialidade das faltas injustificadas ao trabalho dadas durante um certo número de dias quer sejam seguidos ou interpolados, há que demonstrar a existência de um comportamento culposo do trabalhador, que pela sua gravidade e consequências torne imediatamente e praticamente impossível a subsistência da relação laboral.”

A culpa da trabalhadora autora sempre se haveria de considerar, no caso, diminuta, e não foi demonstrado que as assinaladas ausências tenham acarretado prejuízos, muito menos graves, para a empregadora.

Neste contexto, não é possível fazer um juízo de prognose no sentido da impossibilidade da manutenção da relação laboral, sempre se impondo (ainda que se defendesse, que não defendemos, verificar-se a imputada infracção laboral) que a ré empregadora tivesse optado por uma sanção conservatória

do vínculo laboral.

Nesta parte improcede, pois, o recurso.

- Do cômputo da importância correspondente às retribuições que a autora deixou de auferir:

Propugna a recorrente que às retribuições que a autora deixou de auferir desde o despedimento até ao trânsito em julgado da decisão do Tribunal que declare a ilicitude do despedimento, terá de ser descontado não só o valor que eventualmente a autora tenha recebido a título de subsídio de desemprego, como o Tribunal a quo determinou, mas também qualquer importância que a autora tenha auferido após o despedimento e que não receberia se não fosse o despedimento, designadamente outra retribuição, sob pena de violação do artigo 390.º do Código do Trabalho.

Dispõe efectivamente este art. 390.º do CT:

“Artigo 390.º

Compensação em caso de despedimento ilícito

1 - Sem prejuízo da indemnização prevista na alínea a) do n.º 1 do artigo anterior, o trabalhador tem direito a receber as retribuições que deixar de auferir desde o despedimento até ao trânsito em julgado da decisão do tribunal que declare a ilicitude do despedimento.

2 - Às retribuições referidas no número anterior deduzem-se:

- a) As importâncias que o trabalhador aufera com a cessação do contrato e que não receberia se não fosse o despedimento;
- b) A retribuição relativa ao período decorrido desde o despedimento até 30 dias antes da propositura da acção, se esta não for proposta nos 30 dias subsequentes ao despedimento;
- c) O subsídio de desemprego atribuído ao trabalhador no período referido no n.º 1, devendo o empregador entregar essa quantia à segurança social.”
(sublinhamos)

Sucede que dos factos provados não constam quaisquer rendimentos que a autora tenha auferido após o despedimento, nem sequer a recorrente algum em concreto alegou.

E ao contrário do que se tem entendido, mesmo oficiosamente, e por razões de interesse público, relativamente a (eventuais) importâncias recebidas pelo trabalhador a título de subsídio de desemprego, compete à empregadora, segundo as regras do ónus da prova, provar – e a montante, alegar – que o

trabalhador auferiu os rendimentos em questão – cf. art. 342.º/2 do CC.

Nesta parte, improcede também o recurso.

- Do valor da indemnização substitutiva do direito à reintegração, incluindo a questão da dedução (no valor da indemnização) do montante que a A. recebeu pela cessação da relação laboral em ...:

Estabelece o art. 391.º do CT:

“Artigo 391.º

Indemnização em substituição de reintegração a pedido do trabalhador

1 - Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por uma indemnização, até ao termo da discussão em audiência final de julgamento, cabendo ao tribunal determinar o seu montante, entre 15 e 45 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fracção de antiguidade [adianta-se já, atento o que infra irá dizer-se a propósito da validade dos contratos de cedência ocasional referidos nos autos que resulta do n.º 2 do art. 290.º do CT que a duração da cedência ocasional conta para efeitos de antiguidade do trabalhador cedido na empresa cedente], atendendo ao valor da retribuição e ao grau de ilicitude decorrente da ordenação estabelecida no artigo 381.º

2 - Para efeitos do número anterior, o tribunal deve atender ao tempo decorrido desde o despedimento até ao trânsito em julgado da decisão judicial.

3 - A indemnização prevista no n.º 1 não pode ser inferior a três meses de retribuição base e diuturnidades.”

Acerca da interpretação do n.º 1 deste artigo, tem o STJ sustentado em diversos arestos que “A indemnização em substituição da reintegração deve ser graduada em função do valor da retribuição e do grau de ilicitude decorrente da ordenação estabelecida no artigo 381.º do Código do Trabalho, sendo que estes elementos de aferição têm uma escala valorativa de sentido oposto: enquanto o fator retribuição é de variação inversa (quanto menor for o valor da retribuição, mais elevada deve ser a indemnização), a ilicitude é fator de variação direta (quanto mais elevado for o seu grau, maior deve ser a indemnização).”

O Tribunal recorrido calculou o valor da indemnização com referência à retribuição correspondente a 40 dias.

Afigura-se algo excessivo.

O Tribunal recorrido expendeu a propósito que “No nosso caso, o despedimento decorre de um comportamento ilícito da entidade empregadora que se situa num patamar elevado, na medida em que se socorreu desta sanção disciplinar para pôr termo a um impasse, tal como descrito supra. Assim, tendo isto em conta, bem como a sua retribuição, que não se pode considerar de forma alguma elevada, e a antiguidade, afigura-se-nos que será adequado fixar a indemnização tendo em consideração 40 dias por ano de antiguidade, ou seja, tem a A. direito a este título ao montante de €23.040,00.”

Não concordamos que, no caso presente, o comportamento ilícito da entidade empregadora que se situa “num patamar elevado”.

Como dissemos acima, a situação não era clara, e conquanto o motivo justificativo invocado para o despedimento seja, a nosso ver, improcedente, não se trata de uma situação de forma alguma linear, em que a ilicitude se apresente ostensiva e absolutamente inequívoca.

Entendemos, assim, mais razoável calcular o valor da indemnização com referência à retribuição, mediana, correspondente a 30 dias.

Decorre do n.º 1 do supra citado art. 391.º do CT, que a indemnização será calculada com referência à soma dos anos completos ou fracção de antiguidade (que a lei faz equivaler a um ano completo).

Tendo em consideração que a autora foi admitida pela ré em 14.10.2009, nesta data (e sem prejuízo das actualizações que tenham de ser feitas por força do n.º 2 do art. 391.º do CT) a antiguidade da autora computa-se em 17 anos (16 anos completos mais uma fracção); donde, a indemnização importa no valor de € 16.320,00 (€ 960,00 X 17).

Pretende outrossim a recorrente, que ao valor da indemnização seja deduzido o valor que a autora já recebeu em Junho de 2021 pela cessação da relação laboral em ..., no valor de € 22.800,00 ou, em alternativa, terá a autora de devolver à ré tal valor.

Vejamos.

Nas declarações de concordância aos contratos de cedência ocasional a que se reportam os autos - assinadas pela A., pela R. EMP01... e pela R. EMP03..., e

pela A., pela R. EMP01... e pela R. EMP02.../EMP04... - fez-se constar que a antiguidade adquirida pelo período de trabalho prestado pela A. ao serviço da 3ª outorgante - primeiro a R. EMP03... e depois a R. EMP02.../ EMP04... - será contabilizada apenas ao serviço destas e liquidados todos os créditos legais, quando devidos, no momento da cessação do contrato, de acordo com a Lei Geral do Trabalho de

Ora, relativamente ao período em que a autora prestou trabalho para as rés EMP03... e EMP02... - entre 30.10.2014 e 04.6.2021 -, e recorrendo aos demais parâmetros já supra aludidos, v.g. que o valor da retribuição a considerar é de 960,00, a indemnização importaria no montante de € 6.720,00 (€ 960,00 X 7).

E, efectivamente, e conforme ponto 37 dos factos provados, aquando da cessação da sua prestação laboral para as rés ..., a autora recebeu, a título de compensação, a quantia de € 22.800,00 - quantia essa que, adiante-se já, não seria devida à autora simplesmente com base no acordo de cedência ocasional.

Será, contudo, que estabelecendo o n.º 1 do art. 391.º do CT a contagem de toda a antiguidade ao serviço da empregadora para efeitos do cálculo da indemnização em causa, é válida, nesta sede, a convenção inserta nas referidas declarações de concordância, que desconsidera a antiguidade da autora (como trabalhadora da ré EMP01..., que persistiu sendo, sem embargo dos mencionados contratos de cedência ocasional) no período em que trabalhou em ... para as empresas cessionárias, EMP03... e EMP02.../EMP04...?

O Código do Trabalho “não explicita, directamente, o conceito de antiguidade, que, numa acepção geral, se reporta à antiguidade na empresa, mas que também pode remeter para uma situação profissional específica, como seja a antiguidade na actividade ou na categoria.”

Não obstante, o Código contém diversos preceitos legais que se referem àquela particular figura - antiguidade -, que, respeitando a matérias diversas, ajudam a densificar o seu significado legal.

Assim, e por ex., aludem à antiguidade laboral o n.º 6 do artigo 112.º, o artigo 113.º, o n.º 1 do artigo 129.º, o n.º 3 do artigo 147.º, o n.º 5 do artigo 162.º, o artigo 245.º, o n.º 1 do artigo 256.º, a alínea b) do n.º 2 do artigo 262.º, artigos 366.º, n.º1, todos do Código do Trabalho, extraindo-se desse acervo

normativo que “(...) o significado legal de antiguidade, na sua acepção geral, reconduz-se ao tempo de integração de um trabalhador numa organização empresarial, situação jurídica que releva, designadamente, para efeitos de promoção, de atribuição de diuturnidades, de fixação da dimensão do aviso prévio em relação à data de cessação do contrato e de determinação do valor da compensação/indemnização, em caso de despedimento ou de resolução do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador.”

Contudo, estabelece o artigo 339.º do CT, sob a epígrafe Imperatividade do regime de cessação do contrato de trabalho:

“1 - O regime estabelecido no presente capítulo [no qual se insere o citado art. 391.º do CT] não pode ser afastado por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou por contrato de trabalho, salvo o disposto nos números seguintes [que, como dos mesmos resulta, não se reportam a diferente regulação contemplada em contrato de trabalho, mas só através de IRCT] ou em outra disposição legal.”

Sucede, porém, que não se trata aqui de estabelecer diferente regime do previsto na lei, quer relativamente à existência do direito à indemnização - não se alteram os pressupostos legais para que seja reconhecido o direito à indemnização - quer quanto ao seu cômputo - não se acolhendo qualquer acordo prévio quanto aos valores da indemnização ou aos critérios da sua definição, v.g. em sentido menos favorável para o trabalhador despedido.

Do que aqui se trata é, simplesmente, de saber se tendo havido aquele acordo entre as partes, e tendo sido efectivamente paga à autora a dita compensação, a mesma pode aqui relevar, no sentido de se considerar já paga, com o pagamento da dita compensação, a indemnização pelo despedimento ilícito da autora reportada ao período de 30.10.2014 e 04.6.2021.

Ora, parece-nos que essa foi claramente a vontade das partes - ao acordarem que a antiguidade adquirida pelo período de trabalho prestado pela A. ao serviço da 3ª outorgante (primeiro a R. EMP03... e depois a R. EMP02.../EMP04...) será contabilizada apenas ao serviço destas quiseram inequivocamente que a responsabilidade adveniente da antiguidade da autora atinente aquele período recaísse sobre as ditas rés, e não sobre a «cedente» EMP01..., e ainda que, como no caso sucede, esteja em causa uma indemnização por despedimento ilícito -, não havendo obstáculo legal a tal convénio, que tem acolhimento no art. 405.º/1 do CC, e que as partes devem cumprir de boa-fé.

Ante o exposto, o valor da indemnização em dívida (e sem prejuízo de ulterior actualização nos termos já acima aludidos, reitera-se) cifra-se no montante de € 9.600,00 (€ 16.320,00 - € 6.720,00).

Do que vem de dizer-se decorre ainda que a recorrente não tem razão quanto ao demais valor pago à autora pelas rés ... a título de compensação, que não releva como pagamento do restante valor da indemnização (€ 9.600,00) nem tem de ser restituído, pois que, desde logo, nos termos do referido convénio as partes restringiram a razão de ser da compensação ao período em que a autora trabalhou para tais rés.

- Do destacamento da A. para prestar trabalho em ...:

Insurge-se a recorrente contra o entendimento de que seja aplicável no caso o regime do destacamento alegando em essência e síntese que, apesar dos contratos de cedência ocasional assinados, a autora trabalhou para as rés sedeadas em ... mediante “contratos locais” que celebrou com estas.

Ora, e em primeiro lugar, não consta do acervo dos factos provados a efectiva vinculação da autora a estas rés através dos invocados “contratos locais”, tendo até o Tribunal recorrido consignado na motivação da decisão de facto que esses “contratos” tinham apenas como finalidade a obtenção de vistos de permanência em

Por outro lado, e atenta a factualidade que está provada, nomeadamente sob os pontos 2, 3, 22, 25, 26 e 34 (este quanto aos dois segmentos finais), e à luz dos arts. 288.º, 289.º e 290.º do CT, podemos concluir com segurança que a autora prestou trabalho para as rés EMP03... e EMP02.../EMP04... ao abrigo de um acordo de cedência ocasional de trabalhador, acordo esse válido, pois que respeitou os requisitos legais exigidos, mormente quanto à exigência de que a trabalhadora concorde com a cedência, e tendo os empregadores estruturas organizativas comuns – de todo o modo, ainda que assim não fosse, as consequências seriam as previstas no n.º 3 do art. 290.º (prática de contra-ordenações pelos empregadores) e no art 292.º do CT (direito do trabalhador cedido a optar por permanecer ao serviço do cessionário em regime de contrato de trabalho sem termo).

Portanto, a autora prestou trabalho em ... ao abrigo dos mencionados contratos de cedência ocasional de trabalhador.

Ora, o artigo 8.º do CT estabelece:

“Destacamento para outro Estado

1 - O trabalhador contratado por uma empresa estabelecida em Portugal, que preste actividade no território de outro Estado em situação a que se refere o artigo 6.º [1 - Consideram-se submetidas ao regime de destacamento as seguintes situações, nas quais o trabalhador, contratado por empregador estabelecido noutro Estado, presta a sua actividade em território português: a) Em execução de contrato entre o empregador e o beneficiário que exerce a actividade, desde que o trabalhador permaneça sob a autoridade e direcção daquele; b) Em estabelecimento do mesmo empregador, ou empresa de outro empregador com o qual exista uma relação societária de participações recíprocas, de domínio ou de grupo; c) Ao serviço de um utilizador, à disposição do qual foi colocado por empresa de trabalho temporário ou outra empresa. 2 - O regime é também aplicável ao destacamento efectuado nas situações referidas nas alíneas a) e b) do número anterior por um utilizador estabelecido noutro Estado, ao abrigo da respectiva legislação nacional, desde que o contrato de trabalho subsista durante o destacamento. 3 -...], tem direito às condições de trabalho previstas no artigo anterior, sem prejuízo de regime mais favorável constante da lei aplicável ou do contrato.

2 - O empregador deve comunicar, com cinco dias de antecedência, ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral a identidade dos trabalhadores a destacar para o estrangeiro, o utilizador, o local de trabalho, o início e o termo previsíveis da deslocação.

3 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no número anterior.”

O Tribunal a quo a propósito discorreu:

“A segunda nota prende-se com a questão de saber se a A. era ou não uma trabalhadora destacada nos termos do artº. 6º e 8º do D. Trabalho.

A R. veio trazer à colação a noção de trabalhador expatriado, para negar esta qualidade, noção esta, porém, que, segundo julgamos, não tem qualquer acolhimento na letra da lei.

O que resulta da matéria de facto provada é que a A. foi cedida às RR. ... por períodos certos.

Na realidade, o que caracteriza a cedência ocasional de trabalhador é a sua transferência do quadro pessoal próprio de uma empresa, à qual está ligado por um contrato de trabalho, para uma outra empresa que o utiliza, beneficiando da prestação da sua actividade, para o efeito exercendo sobre ele os poderes de autoridade, direcção e fiscalização próprios da entidade empregadora.

Era esta a situação da A.

E estando a prestar a sua actividade no território doutro estado, terá que ser considerada para este efeito, uma trabalhadora destacada.

O que significa que, independentemente de prestar a sua actividade para sociedades ... e em ..., lhe será aplicável a legislação laboral portuguesa em tudo o que lhe seja mais favorável.”

Parece-nos acertada a conclusão, sucedendo no caso que a autora foi trabalhar para ... ao serviço de um utilizador/EMP03... e EMP02..., à disposição das quais foi colocada pela empresa EMP01..., através dos contratos de cedência ocasional adrede celebrados. Verifica-se, pois, o circunstancialismo previsto na citada al. c) do n.º 1 do art. 6.º do CT.

É aplicável, pois, o regime do trabalhador destacado.

O que, aliás, faz todo o sentido; note-se por ex. que, nos termos do art. 291.º, n.º 5 al. a) do CT, o trabalhador cedido tem direito à retribuição mínima que, em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável ao cedente ou ao cessionário, corresponda às suas funções, ou à praticada por este para as mesmas funções, ou à retribuição auferida no momento da cedência, consoante a que for mais elevada.

- Das diferenças salariais referentes à redução da retribuição em alguns meses de 2025:

Na sentença recorrida consignou-se, a respeito desta questão, designadamente o seguinte:

“No início de 2015, houve uma redução das obras da R. “EMP03...”, tendo esta determinado que se deixava de prestar trabalho suplementar ao sábado e que haveria uma redução de 10% no vencimento líquido. Esta R. impôs a redução referida à A. durante os meses de Fevereiro a Maio de 2015. Parece evidente que se tratou de uma actuação ilícita, pois que a não prestação de trabalho suplementar não podia ter qualquer influência no [valor da] retribuição base. Com efeito, o princípio da irredutibilidade da retribuição estabelecido pelo artº. 129.º, nº 1, al. d), do Código do Trabalho, consagra a proibição do empregador diminuir a retribuição do trabalhador, salvo em casos específicos previstos na lei ou em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável. Por outro lado, o direito ao salário é um direito indisponível durante a vigência da relação laboral, não sendo possível qualquer acordo que tenha como efeito a sua redução. Como se lê no Acórdão da R. Lisboa de 17/1/2001, (in www.dgsi.pt) “o direito ao salário é um direito indisponível na vigência da

relação laboral, sendo nula a declaração em que o trabalhador abdica de parte do seu salário”.

Concordamos inteiramente, não havendo necessidade de outros considerandos até porque a alteração da matéria de facto pretendida pela recorrente não teve, na parte que contendia com a apreciação desta questão, êxito.

Apenas há que sublinhar que a responsabilidade pelo pagamento do montante devido a esse título é da ré EMP03... – a quem competia, então e por via da cedência ocasional, pagar a retribuição da autora – e não das outras rés.

- Das diferenças salariais referentes à redução da retribuição por a A. se encontrar em teletrabalho:

Na decisão recorrida consignou-se a propósito que:

“Aquando da situação pandémica da situação pandémica resultante da Covid 19, a R. “EMP02...” estabeleceu o seguinte regime: os trabalhadores poderiam regressar a Portugal, onde passariam a executar a sua actividade profissional em teletrabalho, com uma redução do respectivo vencimento para 35%, regime que aplicou à A.

Também aqui se tratou de uma actuação que não tem qualquer apoio legal, quer pelo que já fica dito quanto ao princípio da irredutibilidade da retribuição, quer porque a lei não permite a redução da retribuição pela circunstância do trabalhador passar a desempenhar a sua actividade laboral em teletrabalho.

Repare-se que a R. não logrou provar o que alegava, ou seja, que a execução do trabalho naquelas condições implicava uma redução efectiva da carga laboral para 35%.

Por outro lado, parece-nos de todo indiferente para este efeito que, sendo o trabalho prestado por meios de comunicação electrónica à distância, a A. esteja em Portugal ou em

Resulta daqui que a A. tem direito à reposição da totalidade da remuneração que lhe era devida, sendo-lhe a este título devido o montante global de €31.971,50”

Dado o acerto do entendimento perfilhado, também aqui se mostra despiciendo e redundante insistirmos em semelhantes considerandos, tanto mais que, também aqui, a alteração da matéria de facto pretendida pela recorrente, na parte que contendia com a apreciação desta questão, não teve êxito

De assinalar, contudo, que a responsabilidade pelo pagamento do montante devido a esse título é agora da ré EMP02.../EMP04... – a quem competia, então e por via da respectiva cedência ocasional, pagar a retribuição da autora – e não das outras rés.

- Dos subsídios de férias e de Natal:

Alegam as recorrentes que nada é devido à autora a este título, pois que tais subsídios já se encontram pagos.

Atenta o diferente acervo factual que o Tribunal recorrido dispunha para fazer o competente enquadramento jurídico, era então – mas não agora – compreensível o argumento de que as RR. não lograram provar que efectivamente pagassem esses subsídios em duodécimos.

É que, em consequência da alteração da matéria de facto, consta agora do elenco dos factos provados:

36) O valor remuneratório anual acordado entre a A. e as Rés EMP03... e EMP02.../EMP04... para os períodos em que esteve a trabalhar em ... para estas (desde Out./2014 e até 2021), incluía, não só os subsídios de férias e de Natal, como também os valores de seguro social voluntário.

Mas por outra ordem de razões entendeu o Tribunal recorrido que a defesa das rés não é de atender, e assim que sempre será de considerar que tais subsídios estão em dívida.

Com efeito, sustenta-se na decisão recorrida:

“Sejamos claros quanto a este ponto: é nosso entendimento que o pagamento em duodécimos daquelas prestações apenas foi lícito, e em Portugal, durante o chamado “período de intervenção da Troika”, tendo deixado de ser possível a partir da entrada da Lei do Orçamento em 1/1/2018; e mesmo assim, não quanto à totalidade daqueles subsídios.

Terminado aquele período excepcional, parece-nos que, mesmo com o acordo do trabalhador, o recebimento daquelas prestações terá que ser efectuado na íntegra nos momentos previstos na Lei: até ao início das férias e até 15 de Dezembro.

Isto, quer porque o trabalhador não pode renunciar a esse direito, quer porque o pagamento fraccionado desvirtua por completo a finalidade do pagamento dos subsídios em causa: o trabalhador ter maior disponibilidade económica para fazer face às suas férias e às despesas com as festividades de Natal.”

Mesmo que concordássemos com este entendimento, e de acordo com ele, sempre haveria um período – de Outubro de 2014 até à entrada em vigor da

Lei do Orçamento de Estado em 1/1/2018 – que o aludido pagamento dos subsídios de férias e de Natal seria admissível.

Mas afigura-se que o é relativamente a todo o período em que vigoraram os contratos de cedência ocasional.

O subsídio de Natal deve ser pago até 15 de Dezembro de cada ano – art. 263.º/1 do CT.

Salvo acordo escrito em contrário, o subsídio de férias deve ser pago antes do início do período de férias e proporcionalmente em caso de gozo interpolado de férias – art. 264.º n.º 3 do CT.

Ora, se num caso o subsídio deve ser pago “até” e noutro “antes”, tendo os subsídios sido pagos em duodécimos não podemos dizer que não foram pagos atempadamente (excepção feita ao subsídio de Natal respeitante aos últimos 15 dias do mês de Dezembro, mas o que assume, atentos os interesses em jogo, escassa importância), sendo certo, frise-se, que tampouco sabemos quando é que a autora gozou as férias.

Percebendo a bondade da afirmação que “o pagamento fraccionado desvirtua por completo a finalidade do pagamento dos subsídios em causa: o trabalhador ter maior disponibilidade económica para fazer face às suas férias e às despesas com as festividades de Natal” afigura-se que para além de reflectir uma visão demasiado paternalista das coisas, como se os trabalhadores não soubessem gerir os seus rendimentos, não pode sobrepor-se ao que resulta claramente da letra da lei – art. 9.º/2/3 do CC.

Mas mais do que isso, sucede que esse sistema de pagamento foi acordado pelas partes.

Ora, o acordo em contrário do prescrito na lei quanto ao momento do pagamento do subsidio de férias é expressamente admitido (conquanto sujeito à forma escrita), não se descortinando razão para semelhante acordo não ser admissível relativamente ao momento do pagamento do subsídio de Natal.

De todo o modo, como se referiu acima, os subsídios de férias e de Natal foram pagos, nada permitindo afirmar, aliás, que não foram respeitados os limites temporais que para o efeito a lei prevê.

Assim, procede nesta parte o recurso.

- Da compensação por não prestação de formação profissional:

Contendendo com a questão supra enunciada, na decisão recorrida discorreu-se nos termos seguintes:

“É, por último, devido à A. a compensação por formação profissional que não lhe foi prestada nos últimos três anos, de acordo com o Código do Trabalho, pois que lhe é aqui mais favorável que a legislação angolana, no montante peticionado de €887,73.”

Insistem as recorrentes com o argumento de que “a Autora era expatriada, não lhe sendo aplicável a lei Portuguesa.; Ao abrigo da lei Angolana não existe obrigação de ministrar formação profissional aos trabalhadores”.

Decorre do que já dissemos supra a sem razão das recorrentes, sendo de aplicar, como fez o Tribunal recorrido o regime do destacamento.

Improcede nesta parte o recurso.

Cabe apenas precisar que, mantendo a ré EMP01... a qualidade de empregadora da autora durante as cedências ocasionais supra aludidas, e não resultando da lei, designadamente dos arts. 288.º e ss e dos arts. 130.º do CT, que no âmbito dessas cedências a obrigação de prestar formação é da empresa cessionária, é sobre a ré EMP01... que recai a obrigação de proceder ao pagamento da dita compensação por formação profissional.

- Da responsabilidade solidária das rés:

A decisão recorrida, e no que ora importa considerar, condenou solidariamente todas as RR. no pagamento à A. das diferenças salariais referentes à redução da retribuição em 10% em alguns meses de 2015 e da quantia relativa a diferenças salariais referentes à redução da retribuição para 35%, por estar em teletrabalho, quantias essas da responsabilidade originária, da ré EMP03..., da ré EMP02.../EMP04... e da ré EMP01..., respectivamente.

As recorrentes entendem que não estão verificados os pressupostos da solidariedade.

O Tribunal recorrido para o entendimento que perfilhou estribou-se no art. 334.º do CT e na doutrina e jurisprudência que chamou à colação.

Vejamos.

O artigo 334.º do CT dispõe:

“Responsabilidade solidária de sociedade em relação de participações recíprocas, de domínio ou de grupo

Por crédito emergente de contrato de trabalho, ou da sua violação ou cessação, vencido há mais de três meses, respondem solidariamente o empregador e sociedade que com este se encontre em relação de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, nos termos previstos nos artigos 481.º e seguintes do Código das Sociedades Comerciais.”
(sublinhamos)

Interpretando o âmbito de aplicação desta norma, o STJ em Ac. de 06-02-2019 perfilhou o entendimento, expresso na síntese do respectivo Sumário, e que temos por absolutamente convincente, que:

“I) O artigo 334.º do Código do Trabalho de 2009 tem por finalidade reforçar a garantia de cumprimento dos créditos laborais através da responsabilização de outras sociedades que não a empregadora.

II) Contudo, a solução ali propugnada vale apenas para as sociedades que se encontram em relação de participações recíprocas de domínio ou de grupo, tal como configuradas nos artigos 481º e seguintes, do Código das Sociedades Comerciais, pois a sua integração exige o recurso ao referido Código.

III) O trabalhador, para que possa beneficiar desta garantia creditícia, tem de alegar e provar, ónus que lhe compete, nos termos do artigo 342º, n.º 1, do Código Civil, por ser facto constitutivo do direito que invoca, a existência das sociedades que se encontram entre si numa situação de participação recíproca, de domínio ou de grupo, nos termos dos artigos 481º e seguintes, do Código das Sociedades Comercias.

IV) Não resultando provado que as sociedades para as quais a autora prestava trabalho estivessem numa relação de grupo com a ora ré, não é possível responsabilizar esta pelo pagamento dos seus créditos laborais.”

Não acolhemos, assim, a posição da recorrida de que no âmbito da previsão do art. 334.º do CT cabem as sociedades que integrem “grupos de facto”.

Ora, a matéria de facto provada – e v.g. a que consta do ponto 34 dos factos provados: a R. “EMP01...” e a R. “EMP03...” celebraram entre ambas um contrato de consórcio externo, sendo a proporção da responsabilidade e das participações de 50% cada uma; estas RR. são detentoras, cada uma, de 50% do capital social da R. “EMP02...”; estas RR. têm alguns administradores comuns, concorrendo a concursos públicos em conjunto; inicialmente partilhavam, pelo menos, os serviços de saúde e medicina no trabalho – não permite concluir que as sociedades aqui rés se encontram em relação de

participações recíprocas de domínio ou de grupo, tal como configuradas nos artigos 481.º e seguintes, do Código das Sociedades Comerciais.

Manifestamente, não se trata de sociedades em relação de participações recíprocas. Não se demonstrou a existência de participações cruzadas.

Também não estamos perante sociedades em relação de domínio, tal como o enuncia o artigo 486.º do CSC:

“1 - Considera-se que duas sociedades estão em relação de domínio quando uma delas, dita dominante, pode exercer, directamente ou por sociedades ou pessoas que preencham os requisitos indicados no artigo 483.º, n.º 2 [art. 483.º/2 - À titularidade de quotas ou acções por uma sociedade equipara-se, para efeito do montante referido no número anterior, a titularidade de quotas ou acções por uma outra sociedade que dela seja dependente, directa ou indirectamente, ou com ela esteja em relação de grupo, e de acções de que uma pessoa seja titular por conta de qualquer dessas sociedades.], sobre a outra, dita dependente, uma influência dominante.

2 - Presume-se que uma sociedade é dependente de uma outra se esta, directa ou indirectamente:

- a) Detém uma participação maioritária no capital;
- b) Dispõe de mais de metade dos votos;
- c) Tem a possibilidade de designar mais de metade dos membros do órgão de administração ou do órgão de fiscalização.”

Por fim, não estão preenchidos os requisitos das sociedades em relação de grupo, tal como previstos para as diversas modalidades previstas nos arts. 488.º e ss do CSC, quer se trate de grupo constituído por domínio total, nos termos previstos nos arts. 488.º, 489.º e 490.º do CSC, quer por referência ao grupo paritário, regulado no artigo 492.º do mesmo Código, quer de grupo resultante de contrato de subordinação, a que aludem os artigos 493.º e ss do CSC.

Em conclusão, procede nesta parte o recurso.

V - DECISÃO

Nestes termos, acordam os juízes que integram a Secção Social deste Tribunal da Relação em julgar parcialmente procedente a apelação e, consequentemente, alterar a decisão recorrida nos seguintes termos:

- Condenar a R. “EMP01...” a reconhecer a ilicitude do despedimento da A. e a pagar-lhe:

- a quantia de € 9.600,00 (nove mil e seiscentos euros) a título de indemnização pelo despedimento ilícito;

- as retribuições que a A. deixou de auferir desde 24/3/2022 até 24/3/2023 no montante global de €13.440,00, sendo que são devidas as restantes retribuições que a A. deixou de auferir desde 24/3/2023 até ao trânsito em julgado da presente sentença pela entidade competente da área da S. Social (estando em dívida, nesta data, a este título, o montante de €59.243,25); a estes montantes terá que ser descontado o que entretanto se demonstrar que a A. recebeu da S. Social a título de subsídio de desemprego;

- a quantia de 887,73 a título de compensação por não prestação da formação profissional devida;

Condenar a R. “MM” no pagamento à A.:

- da quantia de €2.001,00 de diferenças salariais referentes à redução da retribuição em 10% em alguns meses de 2015;

Condenar a R. “EMP02.../EMP04...” no pagamento à A.:

- da quantia de €31.971,50 relativo a diferenças salariais referentes à redução da retribuição para 35%, por estar em teletrabalho;

- juros de mora, vencidos e vincendos, nos termos referidos na sentença recorrida.

Revoga-se no mais a decisão recorrida, nomeadamente na parte em que condenou solidariamente as rés a pagarem à autora a quantia de € 46.004,24 a título de subsídios de férias e de Natal em falta;

Custas da apelação a cargo das recorrentes e da recorrida, na proporção do respectivo decaimento.

Notifique.

Guimarães, 05 de Fevereiro de 2026

Francisco Sousa Pereira (relator)

Maria Leonor Chaves dos Santos Barroso

Vera Maria Sottomayor