

Processo nº 172/2003

Data: 25.09.2003

Assuntos : Transgressão laboral.

Justa causa para despedimento.

Violação do dever de respeito pelo trabalhador.

SUMÁRIO

O imediato despedimento de um trabalhador com fundamento em justa causa, implica a prática por parte daquele de um facto “grave” e que acarrete a “impossibilidade da subsistência da relação laboral”.

Assim, para se concluir pela justa causa no despedimento, não basta a verificação de qualquer das situações exemplificativamente enunciadas nas diversas alíneas do artigo 44º, nº 1 do D.L. nº 24/89/M, sendo ainda necessário aferir-se da sua gravidade e conseqüente efeito na relação de trabalho.

O relator,

José Maria Dias Azedo

ACORDAM NO TRIBUNAL DE SEGUNDA INSTÂNCIA DA R.A.E.M.:

Relatório

1. Em processo especial contravencional, respondeu, no T.J.B., a arguida A, acusada da prática de um contravenção ao artº 47º, nºs 2 e 4 do D.L. nº 24/89/M de 3 de Abril.

Realizado o julgamento, decidiu a Mmª Juiz condenar a dita arguida pela referida contravenção na pena de multa de MOP\$5.000,00, e, no pagamento de MOP\$112.860,00 ao trabalhador (ofendido) a título de indemnização; (cfr. fls. 149-v a 150).

Não se conformando com o assim decidido, recorreu a arguida.

Motivou para, a final, concluir que:

“1. A sentença faz uma apreciação da prova notoriamente errada, em dois aspectos.

2. *Por um lado considera que o despedimento do trabalhador se deveu unicamente ao facto deste se ter recusado a reconhecer que procedeu mal e aceitar a admoestação da arguida;*
3. *O que está provado é que os órgãos de gestão da recorrente, depois de se terem inteirado que o trabalhador havia dirigido palavrões (palavras obscenas) ao seu superior hierárquico no dia anterior, lhe propuseram no dia 20 de Julho de 2001, para que pudesse continuar a trabalhar para a recorrente, tinha de reconhecer que procedeu mal e aceitar ser admoestado.*
4. *Reconhecido também está que o trabalhador recusou-se a retratar-se e a aceitar ser admoestado, tendo conseqüentemente sido despedido.*
5. *Por outro lado, a sentença entende que a discussão travada na qual foram proferidos palavrões não é vista pela recorrente como impossibilitadora da manutenção da relação laboral.*
6. *Só que mais uma vez mais se constata estar-se perante um desvirtuamento patente de apreciação da prova, pois é incompatível dar-se como provado que (a) na perspectiva da recorrente o trabalhador seria despedido se não anísse em se auto criticar e em ser admoestado, para em seguida se concluir que (b) os palavrões proferidos contra o superior hierárquico não constituíam causa para a manutenção da relação de trabalho.*
7. *O erro notório na apreciação da prova é fundamento de recurso nos termos do art. 400º, nº 2, alínea c), do CPP.*

8. *A decisão recorrida pretende ter constituído um "excesso" a proposta oferecida (não a "exigência") ao trabalhador de pedir desculpa pelo seu comportamento incorrecto e de aderir ao sancionamento da sua com admoestação, sob condição, de não procedendo desse modo, ser despedido.*
9. *Na tese da sentença, a recorrente não tinha autoridade para "impor em termos psicológicos" uma concordância com a proposta da recorrente.*
10. *É claro que a recorrente não impôs, nem podia impor comportamento algum ao trabalhador.*
11. *O que podia fazer e fez, foi fazer-lhe uma proposta no sentido deste, depois de ter sido insultuoso para com o gerente da recorrente, se quisesse continuar ao seu serviço devia pedir desculpa pela sua falta e em consequência ser punido disciplinarmente.*
12. *Só que a de direito, como devia, o entendimento de ter havido uma ausência de poder ou um excesso no pedido da recorrente, pelo que deve a mesma ser considerada nula, nos termos do art. 360º, alínea a), do CPP.*
13. *Caso assim não se entenda, haverá que arguir ser a interpretação referida em 8. e 9. errónea, pois não estava vedada à recorrente propor ao trabalhador que se retratasse do seu comportamento grave e aceita-se os efeitos do mesmo.*
14. *Não há qualquer princípio jurídico que proíba tal proposta,*

sendo que as normas específicas reguladoras das relações laborais impondo limites ao que um patrão não pode exigir de um trabalhador, constantes do artº 9º, nº 1, do DL 24/89/M, nada contempla no sentido pretendido pela decisão em crise.

- 15. O mesmo DL 24/89/M estatui mesmo, no art. 8º, nº 1, alínea c) que o trabalhador deve obedecer ao empregador em tudo que respeite à execução e disciplina do trabalho, desde que as ordens não sejam contrárias aos direitos e garantias dos trabalhadores.*
- 16. Ora, mesmo aderindo à leitura da sentença, de que a recorrente teria dado uma ordem ao trabalhador, tal ordem respeitava à disciplina no local de trabalho e não ofendia, como se viu as garantias estipuladas no referido artº 9º, nº 1, pelo que quem a proferiu tinha para tal legitimidade.*
- 17. Pelo que haverá que considerar ter havido uma incorrecta aplicação da lei aos factos, donde resultaram violadas as citadas disposições legais: artº 9º nº 1 e artº 8º nº 1, al. c) ambas do DL 24/89/M.*
- 18. Finalmente haverá que salientar ser censurável a interpretação da sentença de que os factos imputáveis ao trabalhador não constituem causa suficiente para o seu despedimento com justa.*
- 19. O DL nº 24/89/M, no seu artº 42º nºs 1 e 2 estipula:*
 - "1. Ocorrendo justa causa, qualquer das partes pode pôr termo à relação de trabalho, não havendo lugar ao pagamento de indemnizações.*

"2. Constitui, em, geral justa qualquer facto ou circunstância grave que torne .praticamente impossível a subsistência da relações de trabalho. "

20. *E o mesmo diploma estatui no seu artº 44.0, nº 1, alínea a):*

"Constituem justa causa para o empregador rescindir a relação de trabalho (...) a conduta culposa do trabalhador que viole os deveres emergente do presente decreto-lei e do contrato".

21. *E entre os deveres do trabalhadores, dispõe tal decreto-lei, no art.*

8º, nº 1, alínea a): " O trabalhador deve: (...) a) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade o empregador; os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa ".

22. *Está provado que o trabalhador dirigiu palavrões ao gerente da*

recorrente, e que esta lhe deu, no dia seguinte a tal ocorrência, a possibilidade de se retratar e de aceitar ser admoestado, sob pena de deixarem de estar reunidas as condições para a subsistência do vínculo laboral, oportunidade que o trabalhador recusou.

23. *Ao assumir tal atitude o trabalhador assumiu conscientemente,*

por um lado, a sua intenção de ofender o seu superior hierárquico, e por outro, o seu propósito de deixar de ser empregado da recorrente, como causa necessária da persistência no seu propósito injurioso.

24. *Este factos não podem deixar de ser considerados como uma*

violação voluntária e assumida do dever de urbanidade e respeito

para com o empregador e os superiores hierárquicos, integradores, em particular, de uma das justa causa de despedimento tipificadas na lei.

24. Mas também os mesmos factos, quando valorizados à luz da cláusula geral consagrada no artº 43º, nº 2 do citado texto legal, não podem deixar de ser considerados como graves e impeditivos da continuidade da relação laboral.

25. Ao fazer uma leitura de tais factos “absolutória” do trabalhador, mas “condenatória” da recorrente, a decisão violou a lei, designadamente os mencionados artºs 43º, nºs 1 e 2, 44º, nº 1, al. a) e 8º, nº 1. al. a), todos do D.L. nº 24/89/M’; (cfr. fls. 152 a 166).

Ao assim afirmado, respondeu o Exmº Procurador-Adjunto, concluindo nos termos seguintes:

- “1- No que se toca à matéria de facto, não foi demonstrado o alegado vício de erro notório na própria decisão recorrida;*
- 2- O despedimento com justa causa é entendido como a pena mais gravosa das espécies das penas disciplinares possíveis. E devido à sua gravidade e influência negativa que traz à estabilidade do emprego, o legislador estabelece critérios importantes a observar na formação do juízo sobre a verificação ou não de justa causa.*
- 3- Na verdade, para além de adequação formal da conduta nos elencos mencionados no artº 44 do DL nº 24/89/M, é preciso*

ainda um preenchimento material do conceito, isto é, põe em balanço a necessidade de desvinculação e o interesse oposto de manutenção da relação laboral ;

- 4- Evidencia na lei laboral a ideia de que o despedimento deve ser entendido como último meio a adoptar face a qualquer conduta violadora dos deveres. Por outras palavras, o empregador deve ponderar à priori a aplicabilidade de outros tipos de pena disciplinar, e só no último ratio é que deve desencadear o despedimento;*
- 5- No caso, de acordo com os factos provados, mostra-se claramente que a recorrente reconhece a conduta do trabalhador não íntegra, logo à partida, como causa extremamente grave que abale a relação laboral;*
- 6- E a sua decisão de despedimento parte no momento em que o trabalhador recusou a assinar a carta de admoestação, incidindo sobre a mesma recusa e não o acto de desrespeito;*
- 7- No nosso entender, a recusa de assinatura não constitui como um acto violador dos deveres do trabalhador;*
- 8- E mesmo se entenda que a recusa possa ser vista como acto violador dos deveres, não possui, qualitativamente, relevância suficiente para, imediatamente, formar o juízo de impossibilidade de manutenção da relação de trabalho.”*

Pugna, assim, pela manutenção do decidido; (cfr. fls. 169 a 173-v).

Admitido o recurso e subindo os autos a esta Instância, foram os mesmos à vista do Digno Representante do Ministério Público; (cfr. artº 406º do C.P.P.M.).

Em douto Parecer, opina o Ilustre Procurador-Adjunto no sentido da improcedência do recurso; (cfr. fls. 179 a 183).

Lavrado despacho preliminar e colhidos os vistos dos Mmºs Juízes-Adjuntos, seguiram os autos para a audiência de julgamento do recurso, a qual se realizou no integral respeito pelo formalismo legal.

Nada obstando, cumpre apreciar e decidir.

Fundamentação

Dos factos

2. *“A arguida é uma sociedade comercial e tem como objecto social, além de outras actividades a exploração do serviço público de transportes colectivos rodoviários de passageiros no território de Macau.*

Para o desenvolvimento da sua actividade, a arguida contratou B para o cargo de mecânico desde 1de Fevereiro de 1989 até 20 de Julho de 2001 altura em que este foi despedido. A data em que foi despedido, o trabalhador auferia diariamente MOP\$228,00.

No dia 19 de Julho de 2001, por questões relacionadas com o gozo do descanso anual e semanal, o referido trabalhador entrou em discussão com o seu superior hierárquico, C, gerente da arguida.

Durante a discussão e em frente de mais dois ou três trabalhadores, o trabalhador acima mencionado dirigiu ao gerente palavrões acusando-o de ter abusado dos seus poderes.

No dia 20 de Julho de 2002, depois de se inteirar da situação, a arguida comunicou ao trabalhador em questão de que tinha de reconhecer que procedeu mal e aceitar a admoestação da arguida sob pena de ser despedido.

O trabalhador em causa recusou-se a fazê-lo e foi despedido imediatamente.

O trabalhador tinha sido punido disciplinarmente em 1999 com multa de MOP\$2.000,00 por ter usado sem autorização os instrumentos pertencentes à arguida para a reparação de veículos não pertencentes à arguida.

Notificado a arguida, esta não procedeu ao pagamento indemnização devida a esse trabalhador.

Factos não provados:

Nada a assinalar.

A convicção do Tribunal formou-se com base nos depoimentos prestados pelas testemunhas inquiridas na audiência como a partir do

exame dos documentos juntos aos autos”; (cfr. fls. 147 a 148).

Do direito

3. Antes de mais, importa salientar que verifica-se um lapso de escrita no §5º da matéria de facto, pois que a data aí em causa não é a de “20.07.2002”, mas sim a de “20.07.2001”, como, aliás, se consignou no § 2º da mesma matéria de facto.

Assim, nos termos do artº 361º do C.P.P.M., onde se lê 20.07.2002 deve-se pois ler 20.07.2001.

3.1. Atento o teor das conclusões oferecidas a final da motivação apresentada, imputa a arguida à decisão objecto do seu recurso, os vícios seguintes:

- erro notório na apreciação da prova;
- nulidade prevista no artº 360º, al. a) do C.P.P.M.; e,
- violação aos artºs 8º nº 1, 9º nº 1, 43º e 44º do D.L. nº 24/89/M.

Inexistindo qualquer outro vício que seja de conhecimento officioso, detenhamo-nos na apreciação das questões pela recorrente colocadas.

— Do erro notório na apreciação da prova.

Como é de entendimento firme e, tanto quanto sabemos uniforme, tal vício só existe quando for evidente, perceptível pelo cidadão comum, que se dão como provados factos incompatíveis entre si, isto é, que o que se teve como provado ou não provado está em desconformidade com o que realmente se provou ou não provou ou que se retirou de um facto tido como provado uma conclusão logicamente inaceitável.

Na óptica da ora recorrente, padece a sentença recorrida de tal vício, dado que:

“Por um lado considera que o despedimento do trabalhador se deveu unicamente ao facto deste se ter recusado a reconhecer que procedeu mal e aceitar a admoestação da arguida;

Por outro lado, a sentença entende que a discussão travada na qual foram proferidos palavrões não é vista pela recorrente como impossibilitadora da manutenção da relação laboral.”

Perante o assim alegado, e ressalvado o respeito por opinião diversa, não cremos que assista razão à recorrente.

Na verdade, em causa não estão os “factos” pelo Tribunal “a quo” dados como provados, mas sim, a interpretação que – na opinião da recorrente – deles se extraiu, o que, atento ao entendimento que atrás se expôs quanto ao significado do vício (de “erro”) imputado, e na ausência de qualquer descaso a elemento probatório de valor vinculativo para a Mm^a Juiz “a quo”, impõe-se concluir não padece a decisão em crise do vício que

pela recorrente lhe é assacado.

— Da nulidade

Aqui, é a recorrente de opinião que a decisão recorrida não se mostra fundamentada, sendo assim nula nos termos do artº 360º, al. a) do C.P.P.M..

Também não cremos que lhe assista razão, pois que, quanto a nós – considerando, especialmente, estar-se em sede de processo contravencional, onde imperam com ainda mais intensidade os princípios da economia e celeridade processuais – está a sentença em causa, devidamente fundamentada.

Com efeito, para além de especificada estar a matéria de facto que resultou ou não provada assim como a forma como sobre ela se convenceu o Tribunal, não se furtou a Mmª Juiz “a quo” de expor, de forma que se considera adequada, os motivos que a levaram a dar como não verificada a justa causa no despedimento, (“base” da contravenção) pela qual foi a recorrente condenada. Basta atentar no ter de folhas 3 a 5 do veredicto recorrido para assim ser de concluir. Pois, aí, para além de definir o conceito de “justa causa”, deu-lhe a Mmª Juiz aplicação prática concluindo não ser o despedimento em causa “lícito”. Poder-se-á, obviamente, discordar do entendimento assumido, todavia, tal, de forma alguma, justifica a conclusão a que chega a recorrente no sentido de que a sentença recorrida não se mostra suficientemente fundamentada.

Assim, e porque se nos mostra plenamente observado o disposto no artº 355º, nº 2 do C.P.P.M., também, nesta parte, improcede o recurso em apreciação.

— Da violação dos artºs 8º, 9º, 43º e 44º do D.L. nº 24/89/M.

Nesta sede, entende a recorrente que, com a decisão proferida – na qual se considerou que o despedimento do seu trabalhador Kuai Sam ocorreu sem “justa causa” – violou o Tribunal as disposições supra citadas do “Regime Jurídico das Relações Laborais”.

“Quid iuris”?

Como nos dá conta A. Menezes Cordeiro, “no Direito Romano surgia já a locução *iusta causa*, visando exprimir a situação objectiva na qual determinado comportamento se enquadra e que o justifica; e isso quer no sentido positivo de possibilitar um certo efeito jurídico, quer no sentido de excluir a responsabilidade que, de outro modo se manifestaria”; (in, “Manual de Direito do Trabalho”, Almedina, pág. 801).

Hoje, e no âmbito do “Regime Jurídico das Relações de Trabalho” aprovado pelo D.L. nº 24/89/M, prescreve o seu artigo 43º nº 1 que “Ocorrendo justa causa, qualquer das partes pode pôr termo à relação de trabalho, não havendo lugar ao pagamento de indemnizações”, e, como que

definindo o conceito de “justa causa”, prescreve o seu nº 2 que “Constitui, em geral, justa causa qualquer facto ou circunstância grave que torne praticamente impossível a subsistência das relações de trabalho”; (sub. nosso).

Seguidamente, enuncia (exemplificativamente) o artº 44º nas suas alíneas a), b) e c), “factos” que “constituem justa causa para o empregador rescindir a relação de trabalho”, cabendo aqui destacar dada a relevância para a decisão a proferir, o teor da alínea a), onde se prevê como tal justa causa “a conduta culposa do trabalhador que viola os deveres emergentes do presente decreto-lei e do contrato”; (sub. nosso).

Verifica-se assim – e no mesmo sentido escreve, nomeadamente, Lobo Xavier (in Rev. de Direito e de Estudos Sociais, Ano XXX, pág. 2) – que a noção de justa causa é dada por um critério geral, (o do artº 43º), e por uma exemplificação de situações que o integram (as alíneas do artº 44º).

Abordando o tema da “Cessação do Contrato de Trabalho em face do D.L. nº 24/89/M” e, em especial, a propósito do despedimento com justa causa, escreve também Pinheiro Torres, sublinhando a “gravidade” do facto ou circunstância como primeiro requisito a ter em conta.

Com efeito, afirma: “de justa causa de rescisão só se deve falar naquelas situações, tão graves, que põem em causa a própria subsistência da relação laboral”.

Como segundo requisito, adianta o da “impossibilidade de subsistência da relação laboral” advertindo que este juízo de impossibilidade

na manutenção da relação laboral deve ser “objectivo, quer dizer, não depende, em concreto, da vontade psicológica da parte que pretende por termo ao contrato”, salientando ainda a necessidade da “actualidade do facto ou circunstância que constitui a justa causa”.

Mais adiante, em análise ao artº 44º do D.L. nº 24/89/M, escreve ainda que: “os factos apresentados nas diversas alíneas do nº 1 do artº 44º, mais não são do que a densificação do primeiro dos elementos do conceito de justa causa («qualquer facto ou circunstância ...»). Daí que, para que se possa concluir pela existência, em concreto, de justa causa de rescisão não deve bastar a verificação desse facto ou circunstância. É necessário, além disso, que se possa concluir pela sua gravidade e, ainda, que se possa estabelecer um juízo de impossibilidade de subsistência da relação de trabalho, que resulte daquele facto e da sua gravidade”.

Acompanhamos, na íntegra, as considerações atrás citadas, pois que, tendo presente o princípio fundamental da “estabilidade e segurança no emprego”, impõe-se reconhecer que, para além dos factos exemplificativamente enunciados no artº 44º nº 1, exige-se, para se considerar o “despedimento lícito”, que os mesmos sejam “graves” e gerem uma “impossibilidade de subsistência da relação laboral”.

Na verdade, parece-nos óbvio não ser, (v.g.), qualquer violação culposa por parte do trabalhador dos seus deveres que permite ao empregador o imediato despedimento daquele (alegando justa causa). Terá que ser pois,

“grave”, e geradora de uma impossibilidade de manutenção da relação de trabalho, ou, nas elucidativas palavras de Lobo Xavier, “haverá justa causa quando a premência do despedimento seja de decidir mais importante que os interesses opostos na permanência do contrato”; (in, “Curso de Direito de Trabalho”, pág. 486).

Aqui chegados e sendo certo que “justa causa para despedimento” será apenas aquela que justifica um “determinado” despedimento, detenhamo-nos na apreciação da situação “sub judice”.

E, nesta conformidade, tendo presente a factualidade dada como provada afigura-se-nos claro que a conduta do trabalhador pela arguida despedido, vilou os seus deveres de respeito e urbanidade para com o seu superior hierárquico, ao dirigir-lhe “palavrões” – melhor seria que se tivesse especificado quais – acusando-o de “abuso de poder”; (cfr. artº 8º, nº 1 do D.L. nº 24/89/M).

Neste sentido aliás decidiu a Mmº Juiz “a quo”, pois, assim o consignou também na sentença prolatada e ora recorrida.

Para além disso, há que o reconhecer também – e, se bem o ajuizamos, neste sentido se avançou da dita sentença – que “correcta” não foi a sua postura ao se recusar a reconhecer que com a sua conduta, “procedeu mal”.

Todavia – e também aqui concordamos com o decidido – não nos

parece que o comportamento pelo trabalhador desenvolvido, constitua “justa causa” para o despedimento de que foi alvo.

Dúvidas não temos que os dois “incidentes” não devem ser apreciados isoladamente, como independentes um do outro. Porém, subscrevemos o raciocínio pela Mm^a Juiz exposto no seu veredicto, no sentido de que, se perante o 1º incidente, entendeu a arguida sancioná-lo tão só com uma “admoestação”, então, era porque para a própria arguida, o mesmo não revestia o grau de gravidade que pudesse por em crise, (de forma irremediável), a relação laboral entre ambos havida.

De facto, não vislumbramos motivos para considerar como grave ao ponto de impossibilitar a relação de trabalho, os palavrões e acusação pelo trabalhador proferidos, se à própria arguida lhe pareceu adequado uma mera “admoestação”, que como se sabe é das mais “ligeiras” sanções disciplinares.

E, então, assim sendo, da mesma forma não nos parece que o simples facto da recusa em reconhecer o mal da sua conduta, altere de tal forma a gravidade da “situação” a ponto de justificar, de imediato, a aplicação da sanção de “despedimento”, que como também é sabido é a “última ratio”, a “medida extrema”.

Admitimos, (não o escamoteamos), que a conduta do trabalhador seria passível (e até merecedora) de uma sanção disciplinar. Contudo, considerando o equilíbrio que deve haver entre o “princípio da estabilidade e

segurança no emprego” e os motivos que devem justificar um despedimento como o em apreciação, ponderando também na antiguidade do trabalhador – com cerca de 12 anos ao serviço da arguida, e apenas com uma única punição disciplinar (multa de MOP\$2.000) – mostra-se-nos, sem prejuízo do muito respeito devido a opinião diversa, que outra forma haveria para, no exercício do poder disciplinar que à arguida assistia, repor esta a “disciplina” que entendesse adequada no seu local de trabalho.

Dest’arte, dado que não revestia a conduta em causa a gravidade justificadora de um imediato despedimento, isenta de reparos é a decisão em crise, com o que, necessariamente, improcederá o recurso.

Decisão

4. Nos termos expostos, acordam, julgar improcedente o recurso interposto.

Pagará a recorrente a taxa de justiça que se fixa em 6 UCs.

Macau, aos 25 de Setembro de 2003

José Maria Dias Azedo (Relator)

Chan Kuong Seng

Lai Kin Hong