

Recurso nº 293/2003

Data : 19 de Fevereiro de 2004

- Assuntos:** - Ampliação da matéria de facto
- Despedimento
 - Justa causa
 - Indemnização
 - Ilimitação do montante indemnizatório máximo

SUMÁRIO

1. A anulação do Acórdão do colectivo para a formação de quesitos novos, nos termos do artigo 629º do Código de Processo Civil, pressupõe a necessidade de apuramento de factos materiais, articulados pela parte, controvertidos e relevantes para a decisão.
2. A ampliação da matéria de facto só é admissível quando o Tribunal considera a mesma ser indispensável, e a apreciação de outros pontos da matéria de facto, também tem como “fim exclusivo de evitar contradições na decisão”.
3. Incumbe ao trabalhador, na acção de impugnação de despedimento, o ónus da prova quanto á existência do contrato de trabalho e do despedimento.

4. Alegando o Trabalhador-despedido os factos de ter o seu patrono despedido sem justa causa, cabe a defesa o ónus de alegar factos comprovativos do despedimento com justa causa.
5. A ampliação da matéria de facto, a efectuar quer pelo Juiz-presidente que preside o julgamento, que pelo Tribunal de recurso, pressupõe necessariamente que os factos tenham sido articulados.
6. Em geral, para a cessação da relação laboral, constitui justa causa qualquer facto ou circunstância grave que torne praticamente impossível a subsistência das relações de trabalho – artigo 43º nº 2 do D.L. nº 24/89/M; e em concreto, para o empregador, constitui justa causa para rescindir a relação de trabalho, entre outros, o facto de a conduta culposa do trabalhador que viole os deveres emergentes do presente decreto-lei e do contrato – artigo 44º nº 1 a) do mesmo Diploma.
7. Em consequência da decisão da insubsistência a alegação da justa causa para o despedimento, deve a recorrente responder pela indemnização, a calcular nos termos do artigo 48º nº 1 conjugando com o artigo 47º nº 4/h), cujo montante não terá limite no seu máximo tendo em conta a disposição no artigo 47º nº 5, todos do D.L. nº 24/89/M.

**O Relator,
Choi Mou Pan**

Recurso nº 293/2003

Recorrente: Companhia de Corridas de Galgos Macau (Yat Yuen) S.A.
(澳門逸園賽狗有限公司)

Recorridos : A

B

Acordam no Tribunal de Segunda Instância da

R.A.E.M. :

O Ministério Público, em representação de A e B intentou a acção declarativa em processo ordinário emergente do contrato de trabalho, contra a Companhia de Corridas de Galgos Macau (Yat Yuen) S.A., pedindo condenar a ré o pagamento das seguintes quantias:

O 1º autor A, a quantia total de MOP\$381,368.33:

- a) MOP\$3,343.74 (salário + subsídio como modo de vida no período entre 1/3/2000 a 21/3/2000 = (\$4,636.00 + \$300): 31 x 21);
- b) MOP\$1,164.00 (salário de corridas no período entre 1/3/2000 a 21/3/2000 = (\$97.00 x 12 vezes);

- c) MOP\$658.13 (4 dias de descanso anual proporcional referente ao ano de 2000 = $(\$4,636.00 + \$300) : 30 \text{ dias} \times 4 \text{ dias}$);
- d) MOP\$3,086.43 (16º mês de salário mensal do ano de 2000 = $(\$4,636 \times 3) : 365 \text{ dias} \times 81 \text{ dias}$, já deduziu um mês de salário para contribuir o fundo beneficiário);
- e) MOP\$290.937.60 (dobro da indemnização rescisória no período entre 26/5/1963 a 21/3/2000, por força do artº. 48º nº. 1 do Regime Jurídico das Relações Laborais = $\$6.061,30$ (média de salário no mês de Dez/99 a 02/2000) : 30 dias = $\$202.04/\text{dias}$ = $\$202.04 \times 20 \text{ dias} \times 36 \text{ anos} \times 2$;
- f) MOP\$2,468.00 (indemnização por falta de aviso prévio = $\$4,936.00 : 30 \text{ dias} \times 15 \text{ dias}$);
- g) MOP\$79,710.43 (Fundo beneficiário 福利金);

O 2º Autor, B, a quantia total de MOP\$219,623.35:

- a) MOP\$4,310.97 (salário + subsídio como modo de vida no período entre 1/3/2000 a 20/3/2000 = $(\$6,382.00 + \$300) : 31 \text{ dias} \times 20 \text{ dias}$).
- b) MOP\$890.93 (4 dias do descanso anual proporcional referente ao ano de 2000 = $(\$6,382.00 + \$300.00) : 30 \text{ dias} \times 4 \text{ dias}$;
- c) MOP\$1,398.79 (14º mês de salário mensal do ano de 2000 = $(6,382.00 \times 1) : 365 \text{ dias} \times 80 \text{ dias}$, já deduziu um mês de salário mensal para contribuir o fundo beneficiário);

- d) MOP\$142,547.26 (dobro da indemnização rescisória no período entre 1/5/1983 a 20/3/2000 por força do artº. 48º. nº. 1 do Regime Jurídico das Relações Laborais = \$6,682 : 30 dias = \$222,73/dia = \$222,73 x 20 dias x 16 anos x 2);
- e) MOP\$3,341.00 (Indemnização por falta de aviso prévio = (\$6,382.00 + \$300.00) : 30 dias x 15 dias);
- f) MOP\$67,134.40 (Fundo beneficiário 福利金);

Contestou a ré.

Foi elaborada a especificação e a base instrutória.

Realizado o julgamento em audiência, o Colectivo deu como provados os seguintes factos:

- Os Autores A e B foram contratados em Macau, sem prazo, pela Ré, respectivamente, em 26 de Maio de 1963 e 1 de Maio de 1983 (*alínea A da Especificação*).
- Estes passariam como trabalhadores da Ré a desempenhar as seguintes funções:

1º Autor A - como operário para cuidar dos cães;

2º Autor B - como electricista para manter em bom funcionamento e estado de uso de todos os artigos eléctricos e

das iluminações do “Lobby”, duas portões da entrada e do “stand” dos clientes, fazendo reparações dos referidos artigos eléctricos e iluminações naqueles locais, quando foi avisado por pessoal dos departamentos de ré, não sendo exigido fazer rondas nesses locais. *(alínea B da Especificação).*

- O horário de trabalho fixado para o 1º Autor A foi das 07H30 às 10H30 e de 15H00 a 17H00 e nos dias de corridas, entra também 19H00 até acabar todas as corridas e para o 2º Autor B foi das 09H00 a 12H00 e de 15H00 a 17H00 e nos dias de corridas entre também 19H00 até acabar todas as corridas *(alínea C da Especificação).*
- Os Autores A e B recebem ordens, directivas e instruções da Ré, sob a autoridade e a direcção da mesma *(alínea D da Especificação).*
- Mediante retribuição mensal paga a cada um dos Autores:

1º Autor A - Mop\$4,936.00 (soma da salário base \$4,636.00 mais subsídio para modo da vida 生活津貼 \$300.00);

- um subsídio de corridas 賽事津貼 variável conforme o número de corridas realizadas;

2º Autor B - Mop\$6,682.00 (soma da salário base mais subsídio para modo da vida 生活津貼 \$300.00); *(alínea E da Especificação).*

- Além das retribuições mensais aduzidas em E), foram fixados no acordo entre os Autores e a Ré que o 1º Autor A recebe ainda mais 4 meses de salário mensal por ano e o 2º Autor B mais 2 meses de salário mensal por ano (*alínea F da Especificação*).
- Igualmente foram fixados no referido acordo que os Autores A e B gozam 15 dias do descanso anual, em cada ano civil (*alínea G da Especificação*).
- Nos finais dos anos de 60 e princípio do ano 70, foi estabelecido pela Ré um Fundo Beneficiário 福利金, cujo destinatário são todos trabalhadores da Ré (*alínea H da Especificação*).
- Em finais de Dezembro de 1999, a Ré comunicou a todos os trabalhadores que, a partir do próximo mês de Janeiro de 2000, celebrará novos contratos com os trabalhadores (*alínea I da Especificação*).
- Em 25 de Fevereiro de 2000, a Ré, através da secção pessoal, emitiu, ao 2º Autor B uma carta de repreensão cujo teor é o seguinte:

“於 2000 年 2 月 24 日被主管發現場內一支燈熄滅並未有即時更換，影響公司形象及疏忽職守。另部門主管要求巡視花壇照明設施時，員工並沒有遵守指示工作，還不知所蹤，予以最後警告”，que se traduz em português “Serve como este meio de repreender a V. Exª a última vez que em 24 de Fevereiro de 2000, foi verificado pelo chefe de equipa que a V. Exª. Negligenciou ao serviço por uma lâmpada não ter sido substituída de imediata, facto esse que prejudica a imagem da Ré. Por outro lado, a V. Exª.

Não cumpriu as ordens de serviço por não só não efectuar a ronda determinada superiormente como desaparecer do local de serviço” (*alínea J da Especificação*).

- Igualmente em 2 de Março de 2000, a Ré, através da secção pessoal, emitiu ao 1º Autor A uma carta de repreensão, cujo teor é o seguinte: “於本年2月26日賽事晚（約九時四十分），狗房巡行隊長發現閣下於行狗時態度緩慢，東張西望，精神不集中，無法依循巡行隊長之指示，嚴重影響當晚賽事之進度，現特發出通知予以警告及機會改善”， que em português traduz: “Serve como este meio de aviso, de repreender a V. Exª. Pelo facto de que, em 26 de Fevereiro, pelas 9H40, nas corridas de noite, foi verificado pelo chefe da equipa de desfile que V.Exª. não conseguiu proceder de acordo com a orientação do chefe por não estar concentrado e ter actos demorados; factos esses que prejudicam a normal realização de corridas” (*alínea L da Especificação*).
- No ponto 4.2 do Regulamento Interno da Ré, prevê-se o seguinte: As infracções são classificadas, segundo a sua gravidade, em três tipos:

A) Infracção grave

- Furtar ou retirar, sem a devida autorização, bens da Companhia ou dos colegas de trabalho.
- Depositar bens pertencentes à Companhia ou produtos ilegais nos cacifos dos empregados.

- Danificar intencionalmente bens pertencentes à Companhia ou aos colegas de trabalho, incluindo todo o património da Companhia, tais como, cães, equipamento, etc. ...
- Provocar ou irritar intencionalmente superior hierárquico ou colega de trabalho, dando origem a agressões.
- Reduzir intencionalmente a eficiência do trabalho ou fazer greve de “braços cruzados”.
- Praticar qualquer acto desleal.
- Falsificar registos ou documentos da Companhia.
- Infringir a Lei de Macau.
- Dar instruções a outrem par picar o ponto ou picar o ponto por outrem.
- Cometer qualquer tipo de acto de ameaça.
- Entregar atestado médico falso.
- Divulgar, sem especial autorização dos Departamentos Administrativos e em prejuízo da Companhia, suas informações e medidas confidenciais, ao exterior ou a entidades com conflitos de interesses com a mesma.
- Incitar ou participar em agressões na Companhia.
- Receber benefícios sem autorização da Companhia.

- Divulgar notícias que prejudiquem a imagem e os interesses da Companhia.
- Participar e programar greves de trabalho, que não sejam justificadas.
- Exigir o pagamento de “gorjetas”.
- Proceder, de qualquer forma, à divulgação do conteúdo do presente panfleto, sem a prévia autorização da Companhia.
- Pedir auxílio a outras entidades ou divulgar quaisquer notícias prejudiciais à reputação e imagem da Companhia, sem previamente ter discutido o assunto com a mesma.
- Não poder organizar, convocar ou participar em reuniões dentro da área da Companhia, sem prévia autorização deste.

B) Infracção relevante

- Ausentar-se do posto de trabalho.
- Dormir durante o horário de trabalho.
- Faltar ao trabalho por um ou mais dias, sem prévia autorização superior hierárquico ou do encarregado do departamento.
- Não cumprir o trabalho atribuído pelo superior hierárquico ou não obedecer ao mesmo, sem razão justificada.

- Conduzir automóveis da Companhia ou pôr em movimento maquinaria da Companhia, sem prévia autorização desta.
- Criticar, de má fé, as políticas e medidas do Companhia e difamar detentores de altos cargos da Companhia.
- Prestar declarações que não correspondam à verdade.
- Dirigir palavras obscenas ou falta à educação para com os clientes, superiores hierárquicos e colegas de trabalho.
- Organizar ou praticar qualquer tipo de jogo de fortuna ou azar dentro da Companhia.
- Encontrar-se em estado de embriaguez ou ter comportamento indevido durante o horário de trabalho.
- Utilizar o tempo de trabalho para tratar de assuntos ou negócios particulares.
- Ter qualquer tipo de comportamento indevido durante o horário de trabalho, que possa prejudicar a imagem da Companhia.
- Desperdiçar intencionalmente os recursos da Companhia.

C) Infracção ligeira

- Chegar com frequência tarde ao trabalho.
- Exceder 60 minutos de atraso total por mês.

- Ter comportamento indevido durante o horário de trabalho, tais como, falar em voz alta, fazer brincadeiras e correrias, bem como, provocar distúrbios em alto som.
- Ter pouco cuidado ou agir com negligência no trabalho.
- Não exibir o cartão de identificação de trabalhador durante o horário de trabalho.
- Desperdiçar, por negligência, os recursos da Companhia.

Procedimento disciplinar

A qualquer empregado que cometa um infração, a Companhia emitirá uma carta de chamada de atenção, segundo a gravidade da infração praticada, a qual após confirmada a tomada de conhecimento pelo empregado, será registrada no seu processo individual, ficando o empregado e o encarregado do departamento com uma cópia do registo da prática de infração.

Infracção grave – Despedimento imediato.

Infracção relevante – 1ª vez ... Advertência por escrito.

Infracção relevante – 2ª vez ... Despedimento imediato.

Infracção ligeira – 1ª vez ... 1ª Advertência por escrito (com duração de um ano).

Infracção ligeira – 2ª vez ... 2ª Advertência por escrito (com duração de um ano).

Infracção ligeira – 3ª vez ... Despedimento imediato. (*alínea M da Especificação*).

Da Base Instrutória

- O fundo referido em H) tem por finalidade de garantir a vida dos trabalhadores da Ré, após a cessação da relação de trabalho com a Ré, independentemente da forma de cessação (*resposta ao quesito nº 1*).
- Qualquer trabalhador da Ré que participou o Fundo tem por obrigação de contribuir anualmente a quantia fixada pela Ré e tem o direito de receber todo o montante contribuído acrescido os juros acumulados, quando cessasse a relação de trabalho com a Ré, independentemente da formas de cessação (*resposta ao quesito nº 2*).
- A partir dos anos 80, o montante do Fundo contribuído para cada participante por ano era elevado para um mês de salário mensal consoante o salário auferido por cada um dos trabalhadores participantes (*resposta ao quesito nº 4*).
- Tanto o 1º Autor A como o 2º Autor B aderiram ao referido Fundo estabelecido pela Ré (*resposta ao quesito nº 5*).
- Foi fixado no novo contrato de trabalho referido em 1), entre outros: nova forma de cálculo de salário de base, o não pagamento de fundo (福利金) aos trabalhadores por despedimento com justa causa e anuência dos trabalhadores de prescindir, em todas as formas de despedimento, de

indemnizações contra a Ré quer antes quer depois de cessação de relação de trabalho com a Ré (*resposta ao quesito nº 6*).

- Por as condições fixadas no novo contrato terem diminuído as garantias dos trabalhadores e ainda violado o regime jurídico das relações laborais vigente em Macau, os Autores A e B recusaram-se de assinar o novo contrato (*resposta ao quesito nº 7*).
- Por o teor da carta referido em L) não corresponder a verdade e à Ré não conseguir apresentar provas concretas para provas os factos apontados na carta, o 1º Autor A recusou-se de assinar tal carta (*resposta ao quesito nº 8*).
- Em 20 de Março de 2000, a Ré, através da gerente da Secção Pessoal, comunicou por escrita ao 2º Autor B que a partir de 20/3/2000, cessou a sua relação laboral com o Autor, por o administrador da Ré ter verificado, em 9/3/2000, que o Autor se ausentou do local de trabalho e foi meter conversas com outros colegas na cantina (*resposta ao quesito nº 9*).
- Igualmente em 21 de Março de 2000, a Ré através da gerente da secção pessoal comunicou por escrita ao 1º Autor A que a partir aquela data, 21/3/2000, terminou desde já as relações laborais por o mesmo Autor se ter recusado de assinar a carta de repreensão em 2 de Março de 2000 (*resposta ao quesito nº 10*).

- Como tal, a Ré não efectuou o pagamento de indemnização rescisória, indemnizações por falta de aviso prévio e ainda o Fundo beneficiário contribuído pelos Autores A e B ao longo dos anos, alegando que o 1º Autor A tinha violado os regulamentos estabelecido pela Ré e o 2º Autor B tinha violado os deveres dos trabalhadores (*resposta ao quesito nº 11*).
- Perante tal, até à presente data, os Autores A e B ainda não receberam as retribuições (*resposta ao quesito nº 13*).
- A 31 de Março de 2000, alguns dias depois da rescisão da relação laboral com os Autores, a Ré emitiu em cheque com o nº 164675, no valor de MOP\$8,114.30 (oito mil, cento e catorze patacas e trinta avos), para pagar ao 1º Autor A (*resposta ao quesito nº 14*).
- E na mesma data emitiu outro cheque com o nº 164674, no valor de MOP\$6,585.69 (seis mil, quinhentas e oitenta e cinco patacas e sessenta e nova avos) para pagar ao 2º Autor B (*resposta ao quesito nº 15*).
- Os Autores recusaram a levantar os cheques (*resposta ao quesito nº 16*).
- A todos os trabalhadores é dada uma cópia do “Regulamento Interno” da Ré (*resposta ao quesito nº 17*).
- As corridas da noite de 26 de Fevereiro de 2000 atrasaram cerca de 4 minutos (*resposta ao quesito nº 20*).

- O facto mencionado no quesito 20º, para a Ré e segunda ela, é muito grave, pois as corridas da noite são transmitidas em directo pela Televisão local, e o atraso numa corrida implica atrasos nas corridas subsequentes (*resposta ao quesito nº 21*).
- A R. denunciou unilateralmente o contrato de trabalho celebrado com o 1º Autor (*resposta ao quesito nº 23*).
- O 2º Autor, em 24 de Fevereiro e em 9 de Março de 2000, foi conversar com outros colegas nas horas de serviço, não mudando as lâmpadas fundidas (*resposta ao quesito nº 24*).
- O 2º Autor recusou ainda a tomar conhecimento das repreensões da Ré (*resposta ao quesito nº 25*).
- A Ré promoveu a cessação da relação laboral do 2º autor, com fundamento dos factos referidos no quesito 24º (*resposta ao quesito nº 26*).

O Mmº Juiz-Presidente proferiu a sentença e decidiu:

1. Condenar a Ré a pagar ao 1º Autor A um montante no valor de MOP\$381,368.33 a que acresce os juros vencidos e vincendos, contados a partir da data do termo de contrato por iniciativa da Ré.
2. Condenar a Ré a pagar ao 2º Autor B um montante no valor de MOP\$219,623.35 a que acresce os juros vencidos e vincendos, contados a partir da data do termo de contrato por iniciativa da Ré.

Não conformada com a decisão, recorreu a ré.

Admitido o recurso, a ré apresentou as suas alegações para concluir que:

1. A sentença apelada faz uma errada interpretação dos factos provados, relativamente aos fundamentos dos despedimentos de ambos os trabalhadores, com consequências inevitáveis no direito aplicado.
2. Nos casos envolvendo os dois, a decisão apenas apreciou com fundamento dos despedimentos as violações dos deveres profissionais na execução dos deveres profissionais decorrentes das funções que lhes estavam atribuídas.
3. Estas ofensas aos deveres profissionais foram graves, mas não susceptíveis em si de fundamentarem o despedimento dos trabalhadores, razão pela qual a Recorrente os repreendeu por escrito, de acordo com um seu regulamento interno.
4. É só quando os trabalhadores faltosos se recusam conhecimento da sanção que a cada tinha sido aplicada, tomando conhecimento, pela assinatura da comunicação de onde o castigo constava, que a subsistência da relação de trabalho tornou impossível na prática.
5. É do mais elementar senso comum elidir que um trabalhador que não reconhece, depois de a ter cometido uma falta profissional, ter a entidade empregadora o poder/dever de procurar corrigir tal comportamento, aplicando-lhe uma

sanção – no caso relativamente leve na escala possível – não resta a esta alternativa que não a de o despedir.

6. Obrigar a entidade empregadora a manter aos seus serviço os trabalhadores em causa, como pretendem os decisores da sentença recorrida é uma violação do que deve constituir um novo quadro disciplinar dentro da empresa.
7. Em concreto e quanto aos dois trabalhadores, a sentença violou as seguintes disposições legais: n.ºs 1 e 2 do art.º 43.º e n.º 1 e al. a) do n.º 2 do art.º 44.º, todos do DL n.º24/89/M.
8. Numa outra perspectiva, queixam-se os decisores de não terem obtido resposta a questões relativas a factos relevantes para a decisão, por respeitarem ao tempo e ao modo do comportamento faltoso dos trabalhadores despedidos.
9. Tais factos não foram levados ao questionário, nem em função dos factos articulados pelas partes, nem pelo uso pelo, Juiz Presidente, da faculdade de ampliar a base instrutória da causa.
10. Por serem tais factos essenciais para a decisão, como decorre da circunstância de na sentença serem equacionados e serem referidos como não respondidos, sendo que se decidiu contra a Recorrente, sem dos mesmos ter conhecimento, mesmo de modo instrumental.
11. Donde a sentença deva ser anulada nos termos do n.º 4 do art.º 629.º do CPC, na parte em que considera não ser insuficiente a

matéria de facto para deliberar com conhecimento da causa, ordenando-se a sua ampliação.

12. O salário do 1.º A é de MOP4,939.30, como resulta da al. E) da especificação, montante a ter em conta em todos os cálculos dos montantes que serão, no entender da sentença devidos ao trabalhador, sem exclusão da indemnização calculada nos termos do n.º 1 do art. 48.º do DL 24/89/M.
13. Ao condenar a Recorrente em quantia superior à devida, em violação dos factos provados, a decisão deve ser alterada nos termos indicados, de acordo com o disposto na al. b), n.º 1, do art.º 629.º do CPC.
14. Finalmente, quanto à indemnização em que a Recorrente foi condenada, por supostamente ter despedido sem justa causa o mesmo trabalhador a sentença entende que o limite de 12 meses, constante do n.º 5 do art.º 47.º do DL 24/89/M, não se aplica às situações de não comprovado despedimento com justa causa.
15. Porém, esta interpretação não tem qualquer sustentação quer na letra quer no espírito da lei.
16. Com efeito, a excepção constante do referido n.º 5 do art.º 47.º, apenas respeita à regra do n.º 1 do art.º 48.º, e não a uma sua auto exclusão de aplicação às situações prevista nesta norma.

17. Ao deixar de aplicar na contagem da indemnização em causa “o limite 12 vezes o valor do salário”, a decisão violou o n.º 5 do art.º 47.º do DL 24/89/M.

Pede a procedência do recurso e a anulação da sentença, ordenando a ampliação da base instrutória da causa, ou se assim não se entender, absolvendo-se a Recorrente mas sempre corrigindo-se o montante indemnizatório em que foi condenada, relativamente ao 1.º A.

Contra-alegou os autores representados pelo Ministério Público, alegando, em síntese, o seguinte:

1. Não se verifica necessidade da ampliação da base instrutória para provar os factos que integram a justa causa invocada pela recorrente, com as perguntas formuladas o juiz está somente a fazer o exame crítico das provas de que lhe cumpre conhecer (n.º 3 do art. 562.º do CPC). Aliás, cabe à própria recorrente (e não ao julgador) o ónus da prova dos factos constitutivos da justa causa.
2. Não se verifica errada interpretação dos factos provados.
3. Não houve violação aos n.ºs 1 e 2 do artº 43º, n.º 1 al. a) e n.º 2 do art.º 44.º do D.L. n.º 24/89/M;
4. A referência à doutrina portuguesa não afecta a formação da própria decisão, dado que o julgador não deixou de aplicar a lei de Macau no caso concreto.

5. Está certa a quantia do salário do 1.º Autor para efeitos de cálculo do dobro da indemnização rescisória por força do disposto no art. 48.º, n.º 1 do DL 24/89/M.
6. Não houve violação ao n.º 5 do art. 47.º do D.L. n.º 24/89/M, na medida em que nos termos do n.º 1 do art. 48.º do mesmo DL, a insubsistência da justa causa conduz à obrigação do pagamento da indemnização de montante igual ao dobro da prevista no n.º 4 do art. 47.º, montante não sujeito aos limites previstos nos n.ºs 5 e 6 do art. 47.º do mesmo DL, esta questão é pacífica quer na jurisprudência, quer na doutrina.

Pugna pela improcedência do recurso.

Foram colhidos os vistos legais dos Mmºs Juizes-Adjuntos.

Cumpre-se decidir.

Conhecendo:

Ampliação da matéria de facto

Em primeiro lugar a recorrente invocou a ampliação da matéria de facto, nos termos do n.º 4 do art.º 629.º do CPC, alegando que os decisores não tinham obtido resposta a questões relativas a factos relevantes para a decisão, por respeitarem ao tempo e ao modo do comportamento faltoso dos

trabalhadores despedidos, que não foram levados ao questionário, nem em função dos factos articulados pelas partes, nem pelo uso pelo Juiz Presidente da faculdade de ampliar a base instrutória da causa, sob pena de não ser insuficiente a matéria de facto para deliberar com conhecimento da causa.

Dispõe o artigo 629º do Código de Processo Civil:

“1. A decisão do tribunal de primeira instância sobre a matéria de facto pode ser alterada pelo Tribunal de Segunda Instância:

a) Se do processo constarem todos os elementos de prova que serviram de base à decisão sobre os pontos da matéria de facto em causa ou se, tendo ocorrido gravação dos depoimentos prestados, tiver sido impugnada, nos termos do artigo 599.º, a decisão com base neles proferida;

b) Se os elementos fornecidos pelo processo impuserem decisão diversa, insusceptível de ser destruída por quaisquer outras provas;

c) Se o recorrente apresentar documento novo superveniente e que, por si só, seja suficiente para destruir a prova em que a decisão assentou.

2. No caso a que se refere a segunda parte da alínea a) do número anterior, o Tribunal de Segunda Instância reaprecia as provas em que assentou a parte impugnada da decisão, tendo em atenção o conteúdo das alegações de recorrente e recorrido, sem prejuízo de oficiosamente atender a quaisquer outros elementos probatórios que tenham servido de fundamento à decisão de facto impugnada.

3. O Tribunal de Segunda Instância pode determinar a renovação dos meios de prova produzidos em primeira instância que se mostrem absolutamente indispensáveis ao apuramento da verdade, quanto à matéria

de facto objecto da decisão impugnada, aplicando-se às diligências ordenadas, com as necessárias adaptações, o preceituado quanto à instrução, discussão e julgamento na primeira instância e podendo o relator determinar a comparência pessoal dos depoentes.

4. Se não constarem do processo todos os elementos probatórios que, nos termos da alínea a) do n.º 1, permitam a reapreciação da matéria de facto, pode o Tribunal de Segunda Instância anular, mesmo oficiosamente, a decisão proferida na primeira instância, quando repute deficiente, obscura ou contraditória a decisão sobre pontos determinados da matéria de facto ou quando considere indispensável a ampliação desta; a repetição do julgamento não abrange a parte da decisão que não esteja viciada, podendo, no entanto, o tribunal ampliar o julgamento de modo a apreciar outros pontos da matéria de facto, com o fim exclusivo de evitar contradições na decisão.

5. Se a decisão proferida sobre algum facto essencial para o julgamento da causa não estiver devidamente fundamentada, pode o Tribunal de Segunda Instância, a requerimento da parte, determinar que o tribunal de primeira instância a fundamente, tendo em conta os depoimentos gravados ou escritos ou repetindo a produção da prova, quando necessário; sendo impossível obter a fundamentação com os mesmos juizes ou repetir a produção da prova, o juiz da causa limita-se a justificar a razão da impossibilidade.”

Nas situações em que se encontram nos presentes autos, parece-nos que seja possível para a recorrente invocar a aplicação do n.º 4 do artigo citado, pois do processo não constarem todos os elementos de prova, inclusive a agravação dos depoimentos, que serviram de base à decisão

sobre os pontos da matéria de facto em causa, nem se encontra situações em que os elementos fornecidos pelo processo impuserem decisão diversa, nem o recorrente apresentar documento novo superveniente e que, por si só, seja suficiente para destruir a prova em que a decisão assentou.

O que a recorrente pretende é a ampliação da matéria de facto, justificando a insuficiência para “deliberar com conhecimento da causa”.

Como se sabe, este Tribunal de Recurso julga a matéria de facto e de direito - artigo 39º da Lei nº 9/1999 - , a fixação da especificação e do questionário, com ou sem reclamação, não conduz a caso julgado formal que obste à posterior modificação,¹ e bem assim a fixação da especificação e do questionário, com ou sem reclamação, com ou sem recurso do despacho proferido sobre a reclamação, não conduz a caso julgado formal, podendo a selecção da matéria de facto então feita ser posteriormente modificada.²

A anulação do Acórdão do colectivo para a formação de quesitos novos, nos termos do artigo 629º do Código de Processo Civil, pressupõe a necessidade de apuramento de factos materiais, articulados pela parte, controvertidos e relevantes para a decisão.³

A ampliação da matéria de facto só é admissível quando o Tribunal considera a mesma ser indispensável, e a apreciação de outros pontos da matéria de facto, também tem como “fim exclusivo de evitar contradições na decisão”.

¹ Cfr. Abílio Neto, Código de Processo Civil anotado 10ª Edição, p. 415 a 416, onde se citaram o Acórdão do STJ de Portugal de 3 de Fevereiro de 1981, os acórdãos da R.P. de 2 de Março de 1978 e de 29 de Março de 1979 e o Acórdão de R.C. de 3 de Abril de 1979.

² Cfr. Abílio Neto, Código de Processo Civil anotado 10ª Edição, p. 416, onde se citaram o Acórdão do STJ de Portugal de 6 de Outubro de 1981.

³ Abílio Neto, Código de Processo Civil anotado, 15ª edição, p. 975.

Embora a lei não especificou a figura de “insuficiência” da matéria de facto para a decisão do recurso no Tribunal de Segunda Instância, especificou sim no recurso no Tribunal de Última Instância a “insuficiência da matéria de facto” – artigo 650º, cremos, por isso, que podemos empregar a expressão de “deficiência” para a alegada insuficiência.

Vejamos.

Quanto ao ónus de prova, decidiu o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de Portugal de 27/9/1995 que “incumbe ao trabalhador, na acção de impugnação de despedimento, o ónus da prova quanto á existência do contrato de trabalho e do despedimento”. Notou também Albino Mendes Baptista que “no caso de acções de impugnação de despedimento, é ao trabalhador que incumbe o ónus da prova quanto à existência do contrato de trabalho e quanto ao despedimento”.⁴

Pela via da acção cível os autores vieram pedir a indemnização pela cessação da relação laboral unilateral com a alegação de terem os autores cometido faltas graves susceptíveis de ser despedidos. Ficou assente a relação contratual de trabalho, cabendo, assim, o ónus de alegar os factos de ter o seu patrono despedido sem justa causa, obviamente nos termos do artigo 335º do Código Civil.

Para tal, alegaram na sua petição inicial essencialmente o seguinte:

- Em finais de Dezembro de 1999, a ré comunicou a todos tabalhadores que a partir do próximo mês de Janeiro de 2000, celebrará novos contratos com os trabalhadores. (artigo 14)

⁴ Albino Mendes Baptista, Jurisprudência do Trabalho Anotada, relação individual de trabalho, 33 edição, Quid Juris. 1999, pág. 800.

- Foi fixado no novo contrato de trabalho, entre outros, a nova forma de cálculo de salário de base; a possibilidade por parte da ré de alterar a data de pagamento de salário para um período não certo; a viabilidade da ré, em qualquer altura, alterar o horário de prestação de serviço dos trabalhadores, o não pagamento de fundo beneficiário aos trabalhadores por despedimento com justa causa e o consentimento prestado pelos trabalhadores para prescindir todas as formas de procedimentos e pedidos de indemnizações contra a ré, quer antes quer depois de cessação de relação de trabalho com a ré. (artigo 15)
- Por as condições fixados no novo contrato terem diminuídos as garantias dos trabalhadores e ainda violados o regime jurídico das relações laborais vigente a este território, os autores A e B recusaram de assinar o novo contrato, e a partir aí. (artigo 16)
- Em 25 de Fevereiro de 2000, a ré, através da secção pessoal, emitiu ao 2º autor B uma carta de repreensão cujo teor é o seguinte: “於 2000 年 2 月 24 日被主管發現場內一支燈熄滅並未有即時更換，影響公司形象及疏忽職守。另部門主管要求巡視花壇照明設施時，員工並沒有遵守指示工作，還不知所蹤，予以最後警告，que se traduz em português “Serve como este meio de repreender a V. Exª. a última vez que em 24 de Fevereiro de 2000, foi verificado pelo chefe de equipa que a V. Exª. negligenciou ao serviço por uma lâmpada não ter substituída de imediata, facto esse prejudica a imagem da ré. Por outro lado, a V. Exª não cumpriu as ordens de serviço por não só não efectuar a ronda determinada superiormente como desaparecer do local de serviço”. (artigo 17)

- Por o teor da carta não corresponder a verdade, o 2º autor B recusou de assinar tal carta. (artigo 18)
- Igualmente em 2 de Março de 2000, a ré, através da secção pessoal, emitiu ao 1º autor A uma carta de repreensão cujo teor é o seguinte: “於本年 2 月 26 日賽事晚 (約九時四十分), 狗房巡行隊長發現閣下於行狗時態度緩慢, 東張西望, 精神不集中, 無法依循巡行隊長之指示, 嚴重影響當晚賽事之進度, 現時發出通知予以警告及機會改善, que em português traduz: “Serve como este meio de aviso, de repreender a V. Exª. e para dar uma oportunidade de melhorar o serviço, comunicar a V. Exª. que em 26 de Fevereiro pelas 9H40, nas corridas de noite, foi verificado pelo chefe da equipa de desfile que a V. Exª não conseguiu proceder de acordo com a orientação do chefe por não ser concentrado e ter actos demorados; factos esses prejudicam a normal realização de corridas.” (artigo 19)
- Por o teor da carta referido no articulado 17º não corresponder a verdade e a ré não conseguir apresentar provas concretos para provar os factos apontados na carta, o 1º autor A recusou de assinar a tal carta. (artigo 20)
- Em 20 de Março de 2000, a ré através da gerente da secção pessoal comunicou por escrita ao 2º autor B que a partir aquela data, 20/3/2000, cessou desde já as relações laborais por o mesmo autor ter verificado pelo administrador da ré em 9/3/2000 a ausentar-se do local de trabalho e meter conversas com outros. (artigo 21)

- Igualmente em 21 de Março de 2000, a ré através da gerente da secção pessoal comunicou por escrita ao 1º autor A que a partir daquela data, 21/3/2000, terminou desde já as relações laborais por o mesmo autor ter recusado de assinar a carta de repreensão em 2 de Março de 2000. (artigo 22)
- Como tal, a ré não efectuou o pagamento de indemnização rescisória, indemnizações por falta de aviso prévio e ainda o Fundo beneficiário contribuído pelos autores A e B ao longo dos anos, alegando que o 1º autor A tinha violado os regulamentos estabelecido pela ré e o 2º autor B tinha violado os deveres dos trabalhadores. (artigo 23)
- A recusa de assinar a carta de repreensão cujo teor não corresponder a verdade por parte dos autores A e B não constituem justa causa para pôr termo de relações de trabalho por iniciativa da ré. (artigo 26)
- Nem é uma causa justa para cessar a relação laboral do 2º autor B por iniciativa da ré, por os factos relatados na carta de repreensão não correspondem a verdade. (artigo 27)
- A recusa de assinar a carta cujo teor não corresponder a verdade é um direito exercido pelos trabalhadores, ora os autores A e B. (artigo 28)

Para a ré, defendeu-se por ter despedido os trabalhadores que cometeram graves faltas, cabendo assim o ónus de alegar factos comprovativos do despedimento com justa causa.

Para tal, a ré alegou, nesta parte, na sua contestação que:

- Acontece que os AA. foram, de facto, despedidos por justa causa pela R., como adiante se demonstrará, pelo que a produção do efeito pretendido pelos AA. (o pagamento da sua parte do “Fundo Beneficiário”) nunca se verificou. (artigo 29)
- Além disso, não é verdade que os AA. tenham alguma vez contribuído com qualquer quantia “do seu bolso” ou que lhes tenha sido descontado algum montante do salário para este Fundo (cfr. artigo 25.º desta contestação). (artigo 30)
- Por outro lado, da leitura da P.I. resulta a ideia de que os AA., em Janeiro de 2000, por se terem recusado a assinar “novos” contratos de trabalho com a R., foram vítimas de perseguição, com vista ao seu despedimento (cfr. artigos 14.º a 22.º). (artigo 31)
- Esta narração que os AA. fazem dos factos não corresponde à verdade, tendo omitido factos relevantes que lhes são desfavoráveis, e que levaram ao seu despedimento com justa causa. (artigo 32)
- Em primeiro lugar, tal como já referido nos artigos 25.º a 30.º da presente contestação, os AA. omitem que o “Fundo Beneficiário” era constituído por fundos da R., (artigo 33)
- Em segundo lugar, omitem que os contratos de trabalho que a R. pretendia celebrar com os trabalhadores em Janeiro de 2000, não eram contratos de trabalhos “novos”. (artigo 34)

- Em terceiro lugar, os AA. esqueceram-se de referir, porque não lhes convinha, que existe um “Regulamento Interno” que estipula os direitos e obrigações, quer da própria R., quer dos seus trabalhadores. (cfr. dco. n.º 8) (artigo 38)
- Ora, foi exactamente com base na violação culposa e reiterada, por parte dos AA., das obrigações resultantes do “Regulamento Interno” que a R. com base na alínea a) do n.º 1 do artigo 44.º do RJRT rescindiu, unilateralmente e com justa causa, a relação de trabalho com os AA. (artigo 40)
- De facto, nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 44.º do RJRT, constitui “justa causa para o empregador rescindir a relação de trabalho, entre outros, (...) a conduta culposa do trabalhador que viole os deveres emergentes do presente decreto-lei e do contrato”. (artigo 41)
- Ora, estando os AA., por força do contrato de trabalho, obrigados a cumprir os deveres emergentes do “Regulamento Interno” da R., a sua violação culposa legitimou a R. a despedi-los com justa causa. (artigo 42)
- Relativamente ao 1.º A., a 18 de Maio de 1999, este já tinha sido chamado à atenção pela R. por se esquecer constantemente de “picar” o “cartão de ponto”, ignorando as instruções dos seus superiores hierárquicos e o ponto 3.5 do “Regulamento”, o que nos termos do n.º 4, B) da cláusula 4.2 do mesmo constitui uma “ofensa grave” (cfr. doc. n.º 9). (artigo 43)

- Ora, este primeiro aviso da R., o qual o 1.º A. esqueceu-se de mencionar, ocorreu muito antes de este se ter recusado a assinar o “novo” contrato de trabalho (em Janeiro de 2000), o que demonstra que nunca houve qualquer “perseguição” ao 1.º A por parte da R. (artigo 44)
- Do mesmo modo, a 22 de Março de 2000, o segundo aviso da R. resultou do facto do 1.º A. não ter cumprido o seu trabalho com a qualidade, zelo, diligência e rapidez a que estava obrigado, tendo conseqüentemente, atrasado as corridas da noite de 26 de Fevereiro de 2000 (cfr. doc n.º 10). (artigo 45)
- Pode parece algo pouco relevante, mas tal facto é de uma gravidade extrema, pois as corridas da noite são transmitidas em directo pela Televisão local, e o atraso numa corrida implica atrasos nas corridas subsequentes o que acarreta custos extraordinários para a R., nomeadamente, ao nível do “tempo de antena” na televisão, luzes, apostas, etc... (artigo 46)
- Este incidente, a 26 de Fevereiro de 2000, nos termos do ponto 4.2 alíneas A. 5 e A. 15 do Regulamento, é considerado como uma “ofensa séria”, tendo a R. pretendido, mais uma vez chamar a atenção do 1.º A. para a sua atitude negligente em relação ao seu trabalho. (artigo 48)
- O 1.º A., no entanto, recusou-se a tomar conhecimento e assinar esta “repreensão” da R., tal como estava obrigado por força do ponto 4.3 do “Regulamento”, pelo que, esta sua conduta, segundo

o n.º 4 e 8, B) da cláusula 4.2 do mesmo, consubstancia uma “ofensa grave”. (artigo 49)

- Assim, dado que o 1.º A. tinha já cometido duas ofensas graves e uma séria, a R. com base no critério fixado no ponto 4.3 do “Regulamento”, e para não criar situações de desigualdade de tratamento entre os trabalhadores, não teve outra alternativa que a rescisão unilateral por justa causa do contrato de trabalho com o 1.º A. (cfr. doc. n.º 11), (artigo 50)

Pois

- Nos termos do ponto 4.3 do “Regulamento” duas “ofensas graves”, ou uma “ofensa séria” implicam a imediata rescisão da relação de trabalho com justa causa por iniciativa da R. (cfr. ponto 4.3 do doc n.º8). (artigo 51)
- Ademais, o 1.º A. também não menciona que já há algum tempo atrás informara a R. que, dada a sua avançada idade e longo tempo de serviço, estava a considerar reforma-se brevemente, e (artigo 52)
- Portanto, o 1.º A. omitiu na P.I. que já tinha informado que pretendia, brevemente, deixar de prestar os seus serviços à R. e que anseava receber dinheiro por tal facto. (artigo 55)
- Quanto ao 2.º A., também não é verdade que este tenha sido vítima de qualquer perseguição por parte da R., (artigo 57)
- Do mesmo modo que o 1.º A., o 2.º A foi despedido por ter cometido duas “ofensas sérias” e duas “ofensas graves” nos

termos do "Regulamento Interno": a 24 de Fevereiro e a 9 de Março de 2000. (cfr. doc.s n.ºs 12 e 13) (artigo 58)

- Nestas duas datas o 2.º A., ausentou-se do seu posto de trabalho, indo conversar com outros colegas nas horas de serviço, não mudando as lâmpadas fundidas quando necessário e desrespeitando as instruções do seus superiores de não voltar ao seu posto de trabalho. (artigo 59)
- Violando, assim, culposamente os deveres resultantes do "Regulamento Interno" e comprometendo a qualidade do seu trabalho e a imagem da R. perante os seus clientes e apostadores. (artigo 60)
- Ora, tais factos consubstanciam "ofensas sérias" nos termos do n.º 5 e 15, A) e "ofensas graves", segundo os n.ºs 4 e 12, ambos do ponto 4.2 do "Regulamento", e (artigo 61)
- Adicionalmente, por se ter recusado a tomar conhecimento das repreensões da R., o 2.º A. cometeu mais uma "ofensa grave", segundo o disposto no n.º 8 do ponto 4.2 e 4.3 do mesmo regulamento. (artigo 62)
- Mais uma vez, e para que não se criassem situações de desigualdade entre os trabalhadores, nos termos do ponto 4.3 do "Regulamento", a R. promoveu o despedimento com justa causa do 2.º A., por ter cometido duas "ofensas sérias" e três "ofensas graves" (cfr. doc.s n.ºs 14 e 15). (artigo 63)

Por sua vez, o Tribunal *a quo*, com uma esforça da selecção dentro dos abundantes factos conclusivos, levou todos os factos que foram articulados, ou seja, a partir das alíneas 18 a 26 da questionário (correspondentes respectivamente aos articulados na contestação n.ºs 42, 43, 45, 46, 48, 58, 59, 62 e 63, pois os intercalados eram conclusivos que não poderiam ser quesitados) e assim deu como provado apenas os factos acima elencados (Acórdão de resposta aos quesitos fls. 251 a 253).

Não se pode imputar o Tribunal pela falta de investigação, mesmo pela faculdade do Juiz presidente conferida nos termos do artigo 553.º do Código de Processo Civil de ampliação dos quesitos, a ampliação da matéria de facto pressupõe que os factos tenham sido articulados.

Creemos que este Tribunal exorbitaria dos poderes que lhe são conferidos pelo artigo 629.º do Código de Processo Civil, considerando-se insuficiente o julgamento de facto pela primeira instância e determinando a repetição do mesmo em ordem à indagação da matéria de facto considerada indispensável para a decisão de direito, se os factos não tivessem sido alegados.

E, como se sabe, trata-se de uma questão de direito, uma questão da aplicação da lei se com a matéria de facto apurada pode proceder ou não o fundamento da acção ou defesa.

Pelo que é manifestamente improcedente a alegada insuficiência da matéria de facto.

Passemos então a questão de fundo.

Justa causa do despedimento

Para que posso o Tribunal tomar decisão do mérito da causa, é essencial sabe se as “faltas” cometidas pelos trabalhadores-despedidos consubstanciam o fundamento do seu despedimento com “justa causa”.

Como se sabe, em geral, para a cessação da relação laboral, constitui justa causa qualquer facto ou circunstância grave que torne praticamente impossível a subsistência das relações de trabalho – artigo 43º nº 2 do D.L. nº 24/89/M; e para o empregador, constituem justa causa para rescindir a relação de trabalho, entre outros, o facto de a conduta culposa do trabalhador que viole os deveres emergentes do presente decreto-lei e do contrato – artigo 44º nº 1 a) do mesmo Diploma.

Na matéria de facto, demonstra-se que os autores receberam respectivamente carta de repreensão por ter cometido “faltas”, e que os autores, por outro lado, por terem entendido não corresponder a verdade o teor das cartas respectivamente recebidas, recusaram-se de assinar as cartas.

Sendo certo que está provado estes facto, não se pode implicar que estão provados ou não os factos constantes das respectivas cartas.

O que aconteceu é que o Tribunal não só não tinha dado como provado se os autores tinham cometido tais factos faltosos elencados nas respectivas cartas, com também não tinha dado como provado factos susceptíveis de ser alegados como fundamentos de despedimento com justa causa.

Vemos respectivamente.

Em relação ao primeiro autor A, está provado apenas que o mesmo autor, tendo recebido uma carta de repreensão que lhe imputou os factos de “於本年 2 月 26 日賽事晚（約九時四十分），狗房巡行隊長發現閣下於行狗時態度緩慢，東張西望，精神不集中，無法依循巡行隊長之指示，嚴重影響當晚賽事之進度”， por entender não correspondente à verdade, recusou a assinar a carta.

Por outro lado, embora se tenha quesitado que “de mesmo modo, a 22 de Março de 2000, o segundo aviso da ré resultou do facto do 1º autor não ter cumprido o seu trabalho com a qualidade, zelo, diligência e rapidez a que estava obrigado, tenho conseqüentemente, atrasado as corridas da noite de 26 de Fevereiro de 2000?”, está apenas provado que “as corridas mencionado no quesito 20º de 26 de Fevereiro de 2000 atrasaram cerca de 4 minutos”. Quer isto se traduz que não está provado que o atraso das corridas de 26 de Fevereiro de 2000 não foi causado pela conduta do primeiro autor, seja qual for a “falta” tenha sido cometida, ainda que não está provado qualquer facto concreto comprovativo desta “falta”.

Manifestamente não se pode ser subsistente a alegada justa causa para o despedimento do primeiro autor.

E em relação ao segundo autor, também está apenas provado que o mesmo autor, tendo recebido uma carta de repreensão que lhe imputou os factos de “於 2000 年 2 月 24 日被主管發現場內一支燈熄滅並未有即時更換，影響公司形象及疏忽職守。另部門主管要求巡視花壇照明設施時，員工並沒有遵守指示工作，還不知所蹤”， por entender não correspondente à verdade, recusou a assinar a carta; e que “o 2º Autor, em 24 de Fevereiro e em 9 de Março de 2000, foi conversar com outros colegas nas horas de serviço, não mudando as lâmpadas fundidas (*resposta ao quesito nº 24*)”.

Vemos que, embora esteja provado o facto de não ter o segundo mudado uma lâmpada fundida, não se sabe, (nem a ré pretendeu alegar factos concretos justificativos) em que circunstâncias é que se aconteceu a “omissão” da mudança da lâmpada.

Também não se sabe que “instrução” ter sido dada, para mudar a lâmpada ou para ficar trabalhar num sítio? É que, como resultou dos factos, o segundo autor B era electricista para manter em bom funcionamento e estado de uso de todos os artigos eléctricos e das iluminações do “Lobby”, duas portões da entrada e do “stand” dos clientes, fazendo reparações dos referidos artigos eléctricos e iluminações naqueles locais, quando foi avisado por pessoal dos departamentos de ré, não sendo exigido fazer rondas nesses locais. (alínea B da Especificação – sub. nosso).

Também se demonstra manifestamente insubsistente a alegada justa causa do despedimento do segundo autor.

Assim sendo, a ré deve responder as consequências legalmente previstas, nomeadamente nos termos do artigo 44º do D.L. nº 24/89/M, de modo de tornar o despedimento ilegítimo, e indemnizar aos trabalhadores-despedidos nos termos do artigo 48º nº 1 conjugando com o artigo 47º nº 4 do mesmo diploma.

Indemnizações pecuniárias

Fundo Beneficiário

Em primeiro lugar, é de manter a decisão quanto à parte de pagamento do Fundo Beneficiário, pois, encontra-se agora numa situação de

“despedimento sem justa causa”, segue-se a regra estabelecida pela própria ré.

Montante da indemnização

Impugnou a recorrente à sentença na parte em que não fez exclusão da indemnização calculada nos termos do n.º 1 do art. 48.º do DL 24/89/M, condenando assim a Recorrente em quantia superior à devida, em violação dos factos provados, a decisão deve ser alterada nos termos indicados, de acordo com o disposto na al. b), n.º 1, do art.º 629.º do CPC.

Em consequência da decisão supra, ficou insubsistente a alegação da justa causa para o despedimento, deve a recorrente responder pela indemnização, a calcular nos termos do artigo 48º nº 1 conjugando com o artigo 47º nº 4/h) do D.L. nº 24/89/M.

Está provado que os Autores A e B foram contratados em Macau, sem prazo, pela Ré, respectivamente, em 26 de Maio de 1963 e 1 de Maio de 1983, e foram respectivamente notificados a cessação da relação do trabalho a partir de, respectivamente, 21/3/2000 e 20/3/2000, o cálculo da indemnização segue a regra prevista no nº 1 do artigo 48º conjugando com a alínea h) do nº 4 do artigo 47º do D.L. nº 24/89/M, pelo dobro montante equivalente a 20 dias de salário por cada anos de serviço.

Tinha 1º Autor A a soma da salário base \$4,636.00 mais subsídio para modo da vida 生活津貼 \$300.00, fazendo Mop\$4,936.00, mais um subsídio de corridas 賽事津貼 variável conforme o número de corridas realizadas e 4 meses de salário mensal por ano; enquanto o 2º Autor B tinha a soma da salário base mais subsídio para modo da vida 生活津貼 \$300.00, fazendo Mop\$6,682.00, mais e mais 2 meses de salário mensal por ano.

Igualmente foram fixados no referido acordo que os Autores A e B gozam 15 dias do descanso anual, em cada ano civil (*alínea G da Especificação*).

Assim, a decisão desta parte deve ser mantida.

(I)limitação máxima da indemnização nos termos do artigo 48º nº 1 do D.L. nº 24/89/M

Impugnou a recorrente ainda a sentença pela violação do disposto no artigo 47º nº 5 do diploma citado. Também não tem razão.

O próprio artigo 47º nº 5 prevê que “ o máximo da indemnização por denúncia unilateral do contrato de trabalho por iniciativa do empregador, salvo o disposto no artigo seguinte, é limitado a 12 vezes o valor do salário mensal do trabalhador à data da denúncia, qualquer que se verifique ser a duração da respectiva relação de trabalho”.

É excluída a aplicação deste número o artigo 48º, que prevê que:

“1. Nos casos em que o empregador ponha termo à relação de trabalho com alegação de justa causa, que se venha a verificar ser insubsistente, é obrigado ao pagamento ao trabalhador de uma indemnização de montante igual ao dobro da prevista no nº 4 do artigo anterior.

2.”

Assim sendo, pela própria disposição legal, não haverá definição do limite máximo do pagamento da indemnização pelo artigo 48º.

Quanto ao restante, não foi objecto do recurso, não se cabe a pronunciar.

Assim, nos termos expostos, é de improceder o recurso interposto pela ré, mantendo-se a decisão recorrida, na sua íntegra.

Pelo exposto acordam neste Tribunal de Segunda Instância em negar provimento ao recurso interposto pela Companhia de Corridas de Galgos Macau (Yat Yuen) S.A., mantendo a decisão recorrida, na sua íntegra.

Custas pela ré.

Macau, RAE, aos 19 de Fevereiro de 2004

Choi Mou Pan (Relator)

José Maria Dias Azedo

Lai Kin Hong