

Processo n.º 292/2003

Data: 10/Março/2005

Assuntos:

- Violação de lei, por erro manifesto sobre os pressupostos,
- Vícios da vontade,
- Violação dos princípios da justiça e da legalidade.

SUMÁRIO:

1. Não existe errada ou deficiente interpretação da matéria trazida ao processo, em termos de poder concluir-se pela menor bondade na apreciação da prova, quando, numa análise do conteúdo do processo instrutor e ponderada a prova que veio a ser produzida nos autos, fácil é constatar terem sido carreados para o mesmo elementos probatórios bastantes, tendo sido efectuada a prova dos factos em que se estribou a decisão de rescisão do contrato de assalariamento.
2. O art. 28º, 1, d), do ETAPM, permite à Administração, por acto fundamentado, rescindir o contrato de assalariamento desde que haja justa causa.

3. Vícios da vontade são as perturbações do processo formativo da vontade, operando de tal modo que esta, embora concorde com a declaração, é determinada por motivos anómalos e valorados pelo direito, como ilegítimos e podem revestir as formas de erro, dolo ou coacção.
4. Para se poder apreciar a violação dos princípios da justiça e legalidade importa alegar razões e justificar em que se traduziram os concretos desvios a tais princípios.

O Relator,
João A. G. Gil de Oliveira

Processo n.º 292/2003
(Recurso Contencioso)

Recorrente: A

Recorrido: Secretário para a Economia e Finanças

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

I - RELATÓRIO

A, casada, melhor identificada nos autos, veio interpor o competente recurso contencioso contra acto administrativo praticado, em 06/10/2003, pelo Excelentíssimo Senhor Secretário para a Economia e Finanças, e que se traduziu na rescisão do contrato de assalariamento consigo celebrado, concluindo a sua motivação da forma seguinte:

O Poder Discricionário é insindicável jurisdicionalmente.

A Administração Pública não tem o dever de renovar contratos de assalariamento.

*O controlo jurisdicional do exercício do poder discricionário somente é possível de ser feito quando a Administração Pública tenha cometido erro palmar ou violado os princípios da Justiça e Legalidade.
(art. 3º do CPA)*

O acto recorrido está inquinado pelos vícios de violação de lei (por erro manifesto sobre os pressupostos) e vício da vontade.

A fundamentação do acto recorrido demonstra ad satietatem os vícios supra referidos.

Não fora a apresentação de "... proposta de rescisão contrato de assalariamento...", com as justificações factuais juntas pelo proponente, então, a ora Recorrente ainda estaria ao serviço na DSTE.

Da análise da Informação prestada pela DSTE pode-se extrair uma crescente situação de mal-querer da parte do Senhor Chefe de Secção contra a ora Recorrente não tendo havido, contudo, qualquer reacção disciplinar contra uma conduta reiterada que punha em causa "... a imagem e o prestígio da Administração Pública".

A ora Recorrente é vítima de actuação persecutória de um superior hierárquico, tendo sido criada uma falsa imagem sobre a sua prestação laboral com a conseqüente proposta de não renovação de contrato.

Em violação do art. 3º do CPA que impõe ser dever dos "Órgãos da Administração Pública actuar em obediência à lei e ao direito ..."

Situação como a supra descrita merece tutela jurisdicional porquanto patentemente violadora da Justiça e Legalidade que adstringem a actuação da Administração Pública da RAEM.

Nestes termos, requer a anulação do acto administrativo ora posto em causa.

TAM PAK YUEN, Secretário para a Economia e Finanças

(SEF), tendo sido citado na sequência do recurso contencioso interposto pela senhora A, veio apresentar a sua **CONTESTAÇÃO**, alegando, em síntese:

A lei permite à Administração rescindir o contrato de assalariamento quando haja justa causa e independentemente de processo disciplinar;

não é exigível à Administração que mantenha ao seu serviço um trabalhador assalariado que evidencia falta de zelo repetidamente e indisponibilidade para a prestação de trabalho extraordinário e se recusa a tomar conhecimento de notas internas;

não foi demonstrado erro nos pressupostos, de facto ou de direito;

igualmente se não demonstrou dolo ou coacção que viciassem a vontade do órgão recorrido;

não foi justificada ou provada qualquer injustiça ou outra violação da legalidade.

Nestes termos, entende que deve o presente recurso ser considerado improcedente.

*

Procedeu-se oportunamente à produção da prova requerida nos autos.

*

Não foram oferecidas alegações facultativas.

*

A final, o Digno Magistrado do MP emitiu **douto parecer**, alegando, em síntese:

Quanto ao assacado erro nos pressupostos, colhe-se, aparentemente, que o mesmo consistirá em a decisão ter recaído em situação em que se apresenta a recorrente com uma actuação passível de integrar justa causa de rescisão do respectivo contrato, quando, na verdade, nos seus próprios termos, "tudo não passou de arquitectura do senhor Chefe de Secção contra a recorrente".

Tratar-se-ia, assim (se bem que a recorrente o não adiante) de erro nos pressupostos de facto em que assentou a decisão.

Todavia, numa breve análise do conteúdo do processo instrutor, fácil é constatar terem sido carreados para o mesmo elementos probatórios bastantes, tendo sido efectuada a prova dos factos em que se estribou a decisão de rescisão do contrato de assalariamento celebrado com a recorrente, não se vislumbrando ter existido errada ou deficiente interpretação da matéria trazida ao processo em termos de poder concluir-se ela menor bondade na apreciação da prova, entendendo-se, pois, que as conclusões essenciais formuladas no despacho recorrido estão conformes com a prova produzida quer no processo instrutor, quer já neste Tribunal, afigurando-se-nos que os depoimentos das testemunhas inquiridas apenas vieram reforçar tal convicção, sendo que tais conclusões apontam claramente para a veracidade da matéria factual em que se estribou a decisão ora em crise, tais sejam a falta de iniciativa e de zelo no trabalho, distração na execução do mesmo, difícil relacionamento e incapacidade ou recusa em corrigir tais comportamentos, apesar das advertências recebidas dos seus superiores.

Finalmente, o que a recorrente apelida de "vício de vontade", mais não é que a recondução ao já anunciado e analisado erro nos pressupostos.

Isto porque a interessada faz reportar tal vício à circunstância de o iter subjectivo (cognoscitivo e volitivo) do autor do acto ter sido afectado pela "descrição tendenciosa" dos factos que lhe foram apresentados, designadamente através de acção de um seu superior hierárquico, o chefe de secção, Aniceto Brito Gabriel, a quem a recorrente imputa intenção persecutória e que seria, assim, o responsável pelo engano a que terá sido sujeito o órgão recorrido.

Só que nada permite do probatório resultante quer do processo apenso quer do produzido neste Tribunal, alcançar tal conclusão, sendo que, ao invés, tudo aponta no sentido de ter sido efectuada prova dos factos consubstanciadores da justa causa que levou à rescisão do contrato, não se vislumbrando ter existido errada ou deficiente interpretação da matéria trazida para o processo, derivada designadamente de qualquer intenção persecutória, por forma a concluir-se por menor bondade na apreciação efectuada.

Donde, por não ocorrência dos vícios assacados, ou de qualquer outro de que cumpra conhecer, pugna pelo não provimento do presente recurso.

*

Foram colhidos os vistos legais.

*

II - PRESSUPOSTOS PROCESSUAIS

Este Tribunal é o competente em razão da nacionalidade, matéria e hierarquia.

O processo é o próprio e não há nulidades.

As partes gozam de personalidade e capacidade judiciária e são dotadas de legitimidade “*ad causam*”.

Não há outras excepções ou questões prévias que obstem ao conhecimento do mérito.

*

III - **FACTOS**

Com pertinência, tem-se por assente a factualidade seguinte:

O despacho recorrido do Exmo Senhor para a Economia e Finanças de 6/10/03 foi o seguinte:

“Concordo e autorizo.

(Ass...)

06/10/03”

Tal despacho foi produzido sobre o seguinte Parecer do Senhor Director Substituto dos Serviços de Trabalho e Emprego:

“Ex.mo Sr. Secretário para a Economia e Finanças,

Depois de ter consultado o relatório da renovação do contrato da parte em causa, n.º 199/SPEGA/DAF (v. O anexo), concordo com a opinião da resolução premente da mesma questão para garantir o normal funcionamento administrativo.

Notifique, com a antecedência de 30 dias, o pessoal em causa a rescisão do contrato, esperamos que a V. Ex.ª autorize a contratação de novo pessoal a fim de manter equilíbrio do recurso humano desta Direcção.

À consideração superior,

Director substituto,

(Ass...)

22/08/03”

Este Parecer foi dado sobre a seguinte Informação do Chefe Funcional respectivo:

“Assunto : Comportamentos de A no trabalho

Relatório N.º : 037/OPT/dir/2003

Data : 20/08/2003

Exmo. Senhor

Director Substituto dos

Serviços de Trabalho e Emprego

Em cumprimento do despacho do Ex.mo Sr. Director, tendo procedido a um inquérito sobre o conteúdo da carta escrita por A, auxiliar desta Direcção, bem como ouvido as declarações prestadas pela mesma e pelo chefe Hung Ling Biu e consultado o Parecer n.º 28 do Centro de Formação Profissional, cumpre-me, após a compreensão do assunto em causa, informar a V. Ex.ª o seguinte:

No dia 22 de Julho, a auxiliar, Lei Fong Weng Fan, que se responsabilizou pelo trabalho extraordinário, teve de frequentar, no mesmo dia, o "Curso de Técnicas de Atendimento" do Programa de Formação para os Trabalhadores da Linha de Frente, pelo que o trabalho extraordinário, das 18H30 às 22H00, devia ser substituído por outro trabalhador. Para isso, Leong Iok Man e o chefe da Secção, Aniceto Brito Gabriel perguntaram verbalmente às auxiliares, Mak Chan I, A e Che Iut Hong se

qualquer uma podia fazer este trabalho extraordinário, porém, nenhuma delas aceitou, por isso, o Sr. Aniceto exigiu que declarassem, por escrito, que podiam ou não fazer o trabalho extraordinário e explicassem o motivo de não poder fazer, porém, as três trabalhadoras recusaram-se de novo o pedido. Para manter o normal funcionamento do Centro, o Sr. Aniceto explicou-lhes mais uma vez e permitiu-lhes que este trabalho de 4 horas podia ser dividido. Depois de coordenação, Mak Chan I sugeriu que podia responsabilizar pelo período das 18h30 às 19h00, enquanto A e Che Iut Hong continuaram a recusar-se a proposta, após mais uma vez o fracasso da coordenação, o Sr. Aniceto decidiu seleccionar, através de sorteio, uma delas para assegurar o trabalho, chegando finalmente Che Iut Hong aceitar tal trabalho.

Às 18h00 do mesmo dia, o Sr. Aniceto descobriu que A pediu, na parte de manhã do mesmo dia, 3 horas de licença para consultar médico no Centro de Saúde da Taipa, pelo que, o Sr. Hung Ling Biu ordenou-lhe que estas 3 horas de falta devessem ser compensadas no mesmo dia, entretanto, A respondeu que as 3 horas de falta podiam ser compensadas nas horas extraordinárias dos trabalhos que já foram realizados no passado, contudo, o Sr. Hung não concordou, dizendo-lhe que, mesmo que a compensação pudesse vir a ser autorizada, antes teria de apresentar um pedido, pelo que, continuou a incumbir-lhe a prestação do trabalho extraordinário. Depois, A cumpriu esse trabalho. Porém, inconformada com a ordem do Sr. Hung Ling Biu, entendeu que "o trabalho era forçado pela ameaça da renovação do contrato" e as palavras ditas por ele tinham carácter repressivo.

No dia 24 de Julho, o chefe Hung Ling Biu emitiu uma nota interna às 3 auxiliares em causa, porém, todas elas recusaram-se a assinar, cujo conteúdo se relata essencialmente que ele não aceitou os motivos da rejeição, por escrito, do trabalho extraordinário no dia 22 de Julho por parte das 3 auxiliares em causa, ordenando-lhes que cumprissem os dispostos no n.º 3 do artigo 195º do Estatuto dos Trabalhadores da Administração Pública de Macau: A escusa à prestação de

trabalho extraordinário só pode ser autorizada quando expressamente solicitada, com invocação de motivos atendíveis (v. o anexo 1 do Parecer n.º 28 do Centro de Formação Profissional). A adjectivou que se trata de uma "carta de advertência", não estava satisfeita com que continuou a receber esta "carta" mesmo que o trabalho tivesse sido concluído, entendendo que ela é o "alvo de ataque".

No dia 25 de Julho, Mak Chan I e Che lut Hong acabaram por assinar a respectiva nota interna, apresentando imediatamente e por escrito uma explicação, comprometendo que iriam cumprir a ordem dada pelo superior hierárquico em relação ao trabalho extraordinário. Contudo, A continuou a recusar-se a assinar essa nota interna. Posteriormente, os chefes de divisão, Iu Kuai San e Tang Weng Kei, o chefe de Secção, Aniceto explicaram-lhe o despacho do chefe Hung Ling Bui e exigiram-lhe a entrega da explicação por escrito. No dia 30 de Julho, A apresentou a sua explicação. (v. os anexos 6 e 7 do Parecer n.º 28 do Centro de Formação Profissional)

Conforme a carta dirigida de A ao Sr. Director (v. anexo) e os autos de declarações prestadas por ela, há 3 motivos que se recusou a assinar a nota interna (v. a carta dirigida de A ao Sr. Director):

- 1. A ficha é facultativa de preencher, trata-se de uma opinião de pedir e não uma orientação de ordem directa;*
- 2. O sorteio só foi efectuado após o consentimento do 1º ponto, pelo que não havia matéria de inobediência da ordem, senão, não deveria ter lugar o sorteio!*
- 3. Já que havia trabalhadora que aceitasse o trabalho extraordinário, por que razão utilizou a renovação de contrato de trabalho para forçar a mim e não me deu ordem directa? Porque é que fui tratado pela forma pseudo democrática e fui vingada após o sorteio (i.e., uma armadilha), além de tantos actos irregulares? Ainda que eu tivesse necessidade de assinar a carta de advertência depois de ter cumprido o trabalho extraordinário?*

Em síntese, o assunto em questão é causado pelo trabalho extraordinário. A prestação de trabalho extraordinário prevê-se no artigo 195º do Estatuto dos Trabalhadores da Administração Pública de Macau - "A prestação de trabalho extraordinário é determinada superiormente e admitida quando as necessidades do serviço o exigirem, em virtude da acumulação anormal de trabalho ou da urgência na realização de trabalhos especiais" (n.º 1); A escusa à prestação de trabalho extraordinário só pode ser autorizada quando expressamente solicitada, com invocação de motivos atendíveis" (n.º 3). Já que fosse necessário dispor uma auxiliar para prestar trabalho extraordinário das 18H30 às 22H30 no dia 22 de Julho, uma das auxiliares - Mak Chan I, A e Che Ut Hong - devia trabalhar naquele período, no sentido de assegurar a normal realização dos cursos de formação profissional organizados pelo Centro de Formação Profissional e manter as funções e o funcionamento do Centro. Na selecção da auxiliar para prestar trabalho extraordinário, o Centro, sem dúvida, podia mandar directamente uma delas para assumir o referido trabalho, contudo, o Centro tomou a atitude de comunicação e negociação (ou seja, de forma passiva para activa) Em primeiro lugar, consultou verbalmente as vontades das referidas auxiliares, pedindo-lhes declarar, por escrito, a possibilidade da prestação do trabalho extraordinário e as razões da impossibilidade. Como nenhuma delas aceitou o trabalho extraordinário, a selecção pretendia ser feita através de sorteio, mas, por fim, como se descobriu que uma das auxiliares se encontrava falta na parte de manhã daquele dia, esta auxiliar foi ordenada compensar as horas em falta e prestar trabalho extraordinário no mesmo dia. É de salientar que o trabalho extraordinário não é uma prestação gratuita mas sim remuneratória, porém, as três auxiliares recusaram-se a aceitar trabalho extraordinário, carecendo da responsabilidade que devem ter no trabalho, ignorando as suas próprias atribuições do trabalho. Embora A fosse finalmente designada pelo seu superior para prestar trabalho extraordinário, ela não ficava de bom grado,

entendendo que "Fui tratado pela forma pseudo democrática e fui vingada após o sorteio (i.e., uma armadilha)". Simplesmente, ela acha que foi forçada a prestar o trabalho extraordinário. Já se prevê no artigo 195º do Estatuto acima referido expressamente a prestação de trabalho extraordinário e o Chefe da Secção, Sr. Aniceto, também tem razão para não aceitar os motivos da impossibilidade da prestação de trabalho extraordinário de A (v. fls. 3 do Parecer n.º 28 do Centro de Formação Profissional). Além disso, o Centro de Formação Profissional cumpriu os dispostos vigentes para pedir a A para compensar o período em falta, não se encontrou nenhuma injustiça imputada (v. a Notificação de 13 de Março de 2003 - Anexo do Parecer n.º 28 do Centro de Formação Profissional).

Quanto à imputação de A em que censura que o Chefe Hung Ling Biu irá registar o nome dela na lista negra e não renovará o contrato dela no próximo ano para obrigar-lhe a prestar trabalho extraordinário, o Sr. Hung demonstrou que "nunca lhe tinha dito que iria registar o nome dela na lista negra nem o assunto sobre a renovação do contrato, só lhe tinha dito que se ela não tivesse prestado o trabalho extraordinário, o facto seria registado no seu processo". A demonstrou também que o Sr. Hung não lhe explicitou o assunto da renovação do contrato de trabalho dela, mas, ela achou que as palavras do Sr. Hung foram ditas contra ela. Já que A não possa confirmar as palavras do Sr. Hung, é impossível comprovar a presunção dela só conforme tais palavras. Quanto ao facto de que A se recusou a assinar a nota interna e às medidas posteriormente tomadas pelo Centro de Formação Profissional, incluindo o encontro dos três chefes com A para esclarecer o despacho do Chefe Hung Ling Biu, embora A apresentasse posteriormente o seu esclarecimento escrito, ela ainda insistiu na sua opinião em todo o seu esclarecimento apresentado.

Segundo o registo do Centro de Formação Profissional, A teve vários comportamentos impróprios no passado. O Chefe da Secção, Sr. Aniceto, avalia o desempenho de trabalho de A como seguinte: "carece da iniciativa e da

responsabilidade, o desempenho de trabalho não é muito ideal e a sua atitude mostra-se distraída na maior parte do seu trabalho. Já lhe concedi muitas oportunidades para ela corrigir. Além de aconselhar, ordenar e pedir-lhe constantemente para melhorar a atitude e o desempenho de trabalho, quando ela teve pouco melhoramento no desempenho de trabalho, dei-lhe encorajamento e prémio, desejando que ela pudesse continuar a melhorar o seu desempenho Contudo, depois de premiá-la, ela nunca mais melhorou a sua atitude de trabalho, pelo contrário, a sua atitude de trabalho voltou a ser distraída como dantes e recusou corrigir-se após repetidas advertências". Pelo exposto, o Chefe da Secção, Sr. Aniceto, e o Chefe do CFP, Sr. Hung Ling Biu, propõem "a cessação imediatamente do contrato daquela auxiliar" (vi de fls. 4 do Parecer n.º 28 do Centro da Formação Profissional).

Nos termos do artigo 28º do Estatuto dos Trabalhadores da Administração Pública de Macau, "Os assalariados estão sujeitos aos deveres iguais e especiais inerentes ao exercício das funções que desempenham" (n.º 3); "O contrato de assalariamento pode ser rescindido, havendo justa causa, por despacho fundamentado da entidade competente" (n.º 1, alínea d)). Por outras palavras, quanto ao provimento dos assalariados, a Administração tem direito de cessar o contrato com justa causa ou a Administração pode fazer cessar o contrato do assalariado, avisando-o com a antecedência mínima de 30 dias.

Tendo em consideração a continuidade de trabalho e a necessidade concreta de trabalho destes Serviços, atendendo a que se for necessário procurar outro auxiliar para substituir aquela auxiliar, tem de arranjar tempo para a respectiva selecção, se não há outra opinião melhor e apropriada, proponho que V. Exa. cesse o contrato de A, avisando-a com a antecedência de 30 dias.

À consideração superior do Director Substituto.

O Chefe Funcional,

(...)

20 de Agosto de 2003”

Em 10 de Outubro de 2003 a recorrente foi notificada da rescisão do contrato de assalariada nos seguintes termos:

“Exma. Senhora A

SPEGA-DAF/2003

Assunto: Rescisão do contrato de assalariamento

Como o superior hierárquico considera que V. Exa. não tem iniciativa nem consciência do dever no trabalho, trabalha com distração e os seus comportamentos no trabalho não se consideram satisfatórios e, embora tivesse sido advertida repetidamente, ainda não corrigiu os seus comportamentos impróprios, o Secretário para a Economia e Finança decidiu rescindir o contrato de assalariamento celebrado com V. Exa., nos termos do artigo 28º, n.º 1, alínea d) do Estatuto dos Trabalhadores da Administração Pública de Macau, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 87/89/M, de 21 de Dezembro, com a redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 62/98/M, de 28 de Dezembro, e a referida decisão produzirá os seus efeitos após 30 dias, a contar da data da recepção da presente notificação (isto é, no dia 10 de Novembro de 2003).

Da decisão acima referida, V. Exa. pode apresentar reclamação para o Secretário para a Economia e Finança no prazo de 15 dias, a contar da data da recepção da presente notificação ou interpor o recurso hierárquico facultativo para o Chefe do Executivo e/ou interpor directamente o recurso contencioso para o Tribunal de Segunda Instância, no prazo de 30 dias, a contar da data da recepção da presente notificação.

Com os melhores cumprimentos.

O Director,

Shuen Ka Hung

(Ass.: Vide o original)

10 de Outubro de 2003”

Em resposta às perguntas de esclarecimento sobre o despacho de rescisão, formuladas pela recorrente, na sequência daquela notificação, em face do despacho do Senhor Secretário para a Economia e Finanças, de 06/10/2003, que determinou a rescisão do contrato de assalariamento da auxiliar A, com efeitos a partir do dia 10 de Novembro, conforme resposta de 31/10/03, foi aquela informada do seguinte:

“1. A trabalhadora A iniciou funções na DSTE em 03/06/1996, em regime de contrato de assalariamento, tendo o respectivo contrato sido sucessivamente renovado, por períodos de um ano, até Junho de 1999. Findo este prazo, foi o mesmo renovado por apenas três meses, ou seja até Setembro de 1999, uma vez que a trabalhadora tinha desempenhado as suas funções de modo pouco satisfatório. Posteriormente, e verificada alguma melhoria, o respectivo contrato voltou a ser renovado por períodos de um ano, até 2001. A partir de Setembro de 2001, e pelas razões já acima apontadas, o contrato voltou a ser renovado por períodos de apenas seis meses, até Março de 2003. Nesta data e atendendo novamente à melhoria verificada no seu desempenho, o contrato voltou a ser renovado por um período de um ano, ou seja até Março de 2004.

2. Por outro lado, e como se pode aferir pelas classificações de serviço de 2000 e 2001, a trabalhadora apresentou um "trabalho aceitável, mas é lenta na

execução". Apesar de sempre ter demonstrado ser uma pessoa com difíceis relações humanas no trabalho, houve sempre a preocupação de acautelar a manutenção da sua relação de trabalho, os seus direitos, bem como em minimizar os efeitos daí decorrentes. Prova disso foram as sucessivas renovações do seu contrato, quando a tal não estávamos obrigados.

3. Informamos ainda, que numa tentativa de melhorar a conduta e comportamentos da referida trabalhadora, foi a mesma por diversas vezes chamada à atenção pelos seus superiores hierárquicos, nunca se tendo mostrado disponível para corrigir ou melhorar os comportamentos que lhe eram indicados como sendo menos adequados. Falhada esta tentativa e mais uma vez na esperança de aperfeiçoar o desempenho da auxiliar A, foram adoptados outros procedimentos administrativos, nomeadamente o preenchimento de um mapa onde se registam todas as ausências das duas auxiliares afectas à secretaria do Centro de Formação. Para o preenchimento desse mapa foi apenas dito, aliás como consta do seu título, que deveriam ser registadas as saídas, nunca tendo sido mencionado as idas à casa de banho. Por outro lado, e tal como resulta do mapa até agora preenchido, apenas a Auxiliar A, por sua iniciativa, resolveu registar as suas idas à casa de banho, comportamento este que não foi adoptado pelas restantes colegas de serviço. A este respeito, e respondendo concretamente à pergunta formulada por V. Exa., informamos que a DSTE cumpre rigorosamente o que está estipulado no Estatuto dos Trabalhadores da Administração Pública de Macau, quanto à prestação do trabalho, nunca tendo sido colocada a questão e muito menos imposto o registo das idas dos seus trabalhadores à casa de banho.

4. Tal como já referimos, o contrato de assalariamento da Auxiliar A foi renovado pelo período de um ano, de Março de 2003 a Março de 2004, uma vez que,

durante o ano de 2002, a trabalhadora tinha apresentado melhorias no seu desempenho. No entanto, e logo após a assinatura do averbamento, a trabalhadora começou novamente a revelar sinais de desinteresse pelo serviço. A título de exemplo, podemos referir duas situações que ocorreram no passado mês de Julho e Agosto. A primeira aconteceu em 22 de Julho de 2003. Nesse dia foi necessário prestar trabalho extraordinário, tendo sido pedido à Auxiliar que o fizesse, o qual foi de imediato recusado pela auxiliar A, sem invocação de motivos atendíveis. A segunda situação ocorreu em meados de Agosto, mais concretamente em 14/08/2003, em que foi pedido à referida auxiliar que transmitisse determinadas informações aos formandos. Fê-lo de forma incorrecta, tendo de imediato sido alertada para proceder de outro modo, o que não se verificou. No dia seguinte, o superior hierárquico enviou-lhe uma nota interna, a fim de corrigir e alterar o seu comportamento no modo como contactava com os formandos. Por outro lado, não se esforçou para acabar o trabalho que lhe havia sido pedido, o que demonstra, e à semelhança de casos anteriores falta de zelo, irresponsabilidade, dedicação e empenhamento no seu desempenho profissional, deveres estes essenciais ao exercício das suas funções, bem como ao prestígio da Administração Pública.

5. Relativamente ao incidente das horas extraordinárias e numa tentativa de evitar situações semelhantes no futuro, a DSTE elaborou uma nota interna dirigida às auxiliares, pedindo a sua colaboração na prestação de trabalho extraordinário, por forma a conciliar os interesses das trabalhadoras e do serviço, de modo a assegurar o normal funcionamento do Centro de Formação, dizendo mesmo para resolverem o problema entre si. A nota interna foi dada a conhecer às visadas, tendo a Auxiliar A recusado a tomar conhecimento do seu conteúdo.

6. Nesta sequência, em 01/08/2003, foi elaborada uma informação

relatando o comportamento da auxiliar quanto à não disponibilidade para a prestação do trabalho extraordinário, a recusa em tomar conhecimento de uma ordem de serviço, bem como outras situações ocorridas anteriormente, tendo ainda sido proposta a rescisão do seu contrato de assalariamento.

7. Foi então instaurada uma investigação interna, na qual foram ouvidos alguns trabalhadores, entre os quais a Senhora A, com o objectivo de apurar os comportamentos e atitudes das pessoas envolvidas, encontrando-se tudo documentalmente registado no processo existente nestes Serviços.

Com os melhores cumprimentos.

Governo da Região Administrativa Especial de Macau

Direcção dos Serviços de Trabalho e Emprego”

IV – FUNDAMENTOS

1. As questões a resolver neste recurso reconduzem-se aos assacados vícios ao acto recorrido e que tanto quanto é possível divisar são os seguintes:

- a) violação de lei, por erro manifesto sobre os pressupostos,
- b) vício da vontade,
- c) e, aparentemente, também violação dos princípios da justiça e da legalidade.

2. A recorrente começa por elaborar a sua construção partindo de uma falsa premissa: a de que o acto impugnado constitui decisão de não renovação de contrato de assalariamento consigo celebrado, quando, claramente, se trata de rescisão desse mesmo contrato por justa causa, de tal lapso decorrendo, como é obvio, imprecisões variáveis na respectiva

argumentação.

Na verdade, o referido acto constitui, indubitavelmente, uma *rescisão* do contrato, e não uma *denúncia* no respectivo termo. Se se tratasse de não renovação, o contrato de assalariamento teria terminado em consequência do mero decurso do prazo. Aliás, não prevendo a lei a renovação automática do contrato, o silêncio da Administração teria bastado para que tal desfecho se produzisse, conforme decorre dos artigos 27º e 28º do ETAPM.

3. Do alegado erro nos pressupostos

Quanto ao assacado erro nos pressupostos, presume-se, por um lado, que se pretende dizer que a situação de facto em que a Administração se estribou se não verificava no caso vertente e, por outro, que a decisão terá recaído em situação em que se apresenta à recorrente como uma actuação não passível de integrar justa causa de rescisão dos respectivo contrato, quando, na verdade, nos seus próprios termos, *"tudo não passou de architectação do senhor Chefe de Secção contra a recorrente"*.

Todavia, numa análise do conteúdo do processo instrutor e ponderada a prova que veio a ser produzida nos autos, fácil é constatar terem sido carreados para o mesmo elementos probatórios bastantes, tendo sido efectuada a prova dos factos em que se estribou a decisão de rescisão do contrato de assalariamento celebrado com a recorrente, não se vislumbrando ter existido errada ou deficiente interpretação da matéria trazida ao processo em termos de poder concluir-se pela menor bondade na apreciação da prova.

Na verdade, da prova produzida não fica afastada a alegada justa

causa para a rescisão.

Justa causa é o comportamento culposo do trabalhador que pela sua gravidade e consequências inviabilize a relação contratual de trabalho. E esse comportamento culposo há-de traduzir-se em falhas concretamente descritas e apontadas ao longo do tempo, o que não deixou de se verificar.

As renovações anteriores não podem desencadear as renovações sucessivas, o que se pode justificar ou por tolerância da Administração ou por mudança de atitude do trabalhador.

É neste contexto que se respiga, por parte da recorrente, uma atitude negativa, imputando perseguição dos seus superiores, resultando, da prova produzida, que os factos integrantes de uma prestação irregular e censurável não deixam de se evidenciar. De que é exemplo a recusa, sem motivos aparentemente atendíveis, de prestar trabalho extraordinário (obrigatório, nos termos dos artigos 190º, 1, e 195º, 3, do ETAPM), em 22 de Julho de 2003 – e quando se sabe que seria por necessidade de ir à Escola para apresentar um certificado de saúde, como resultou da inquirição produzida já nesta sede, tal justificação não é assumida perante o Serviço de forma clara, sabendo-se que tal justificação não foi aceite por quem de direito.

A que acresce a recusa, ou, pelo menos, a resistência em tomar conhecimento de uma nota interna emitida pelo seu superior, atitude esta absolutamente injustificável e reconhecida pela própria recorrente.

Tais factos tornaram insustentável uma relação laboral que já se encontrava fragilizada desde há muito pelo comportamento anterior da recorrente, nomeadamente, por falta de iniciativa e de zelo no trabalho, distração na sua execução, difícil relacionamento e inalteração da sua conduta, apesar das advertências recebidas dos seus superiores.

Entende-se, pois, que as conclusões essenciais formuladas no despacho recorrido estão conformes com a prova produzida, quer no processo instrutor, quer já neste Tribunal, afigurando-se-nos que os depoimentos das testemunhas inquiridas apenas vieram reforçar tal convicção, sendo que tais conclusões apontam claramente para a veracidade da matéria factual em que se estribou a decisão ora em crise.

4. Quanto aos pressupostos de direito, entende-se que não houve erro de direito.

Desde logo quanto à subsunção de justa causa.

Como assinala esclarecedoramente o Digno Magistrado do MP, não deixa de ser sintomático que a própria recorrente venha exprimir que "se o retrato esboçado na informação prestada pela DSTE fosse verdadeiro, mal andaria a Administração Pública em ter ao seu serviço um trabalhador de tal calibre". O que suscita a interrogação, *mas, não foi precisamente por isso que a Administração rescindiu o contrato com a recorrente?*

Noutra perspectiva, o acto apoiou-se no artigo 28º, 1, d), do ETAPM, como consta da informação interna 037/OPT/dir/2003, de 20/08/2003, onde foi exarado o acto recorrido.

O referido art. 28º, 1, d), permite à Administração, por acto fundamentado, rescindir o contrato de assalariamento desde que haja justa causa e foi precisamente isso que aconteceu.

5. Do alegado vício da vontade

Diz ainda a recorrente que o acto impugnado está ferido de *vício da vontade*, mas não especifica.

Vícios da vontade são as perturbações do processo formativo da vontade, operando de tal modo que esta, embora concorde com a declaração, é determinada por motivos anómalos e valorados pelo direito, como ilegítimos.¹

Ora os vícios da vontade podem revestir três formas: erro, dolo ou coacção.²

Afastada, pela natureza das coisas, a hipótese de o órgão recorrido ter sido vítima de coacção e afastada a existência de erro, resta o dolo.

Apenas por hipótese configurável em termos de abordagem abstracta do caso, já que a recorrente não o diz, tal situação seria apenas reconduzível à actuação do Chefe de Secção, Aniceto Brito Gabriel, que seria assim o responsável por ter enganado o órgão recorrido e em relação ao qual a petição de recurso levanta insinuações de perseguição pessoal.

Acontece que esse funcionário foi ouvido por este Tribunal e não se colhe da sua atitude qualquer indício de actuação irregular ou animada de qualquer motivação extra funcional. Aliás, até se observa que em relação à justificação apresentada pelo recorrente ele diz que a terá aceitado, o que não aconteceu com a outra chefia.

Repare-se ainda que entre o Chefe de Secção e o órgão recorrido

¹ - Mota Pinto, TGDC, 3ª ed., 500

² - Lino Ribeiro e Cândido Pinho, Código do Procedimento Administrativo de Macau Anotado e Comentado, pág. 836

(Secretário para a Economia e Finanças) medeiam vários níveis hierárquicos e todos eles tiveram conhecimento do processo. Assim sendo, não parece credível concluir que o órgão recorrido foi enganado pela forma como o Chefe de Secção apresentou os factos.

6. Violação dos princípios da justiça e legalidade

A este propósito, faz-se mera alusão ao disposto no artigo 3º do CPA, que determina que "Os órgãos da Administração Pública devem actuar em obediência à lei e ao direito...", não se expressando, minimamente, como se impunha, quais os concretos desvios.

Se era na verdade intenção da recorrente fazer essas arguições, deveria tê-lo feito com clareza (art. 42º, 1, d), do CPAC), caso contrário impossibilita o conhecimento desses vícios, na certeza de que, face à análise dos autos não se vislumbra que os mesmos hajam sido postergados.

Tudo visto e ponderado, resta decidir.

V - DECISÃO

Pelas apontadas razões, acordam em **negar provimento ao presente recurso contencioso.**

Custas pela recorrente, com 5 UC de taxa de justiça

Macau, 10 de Março de 2005

João A. G. Gil de Oliveira (Relator)

Choi Mou Pan

Lai Kin Hong