

(Tradução/譯本)

**Recurso da decisão do processo contravencional**  
**Delimitação do objecto do recurso**  
**Princípio de interpretação da lei**  
**Lei das Relações de Trabalho de Macau**  
**Decreto - Lei n.º 24/89/M**  
**Função, características e objectos do Direito do Trabalho**  
**Princípio de protecção ao trabalhador**  
**Princípio do *favor laboratoris***  
**Princípio de segurança e estabilidade no emprego**  
**Definição e elementos principais do contrato de trabalho**  
**Trabalho com a utilidade patrimonial do trabalho atribuída a**  
**pessoa distinta do trabalhador**  
**Teoria do risco**  
**Teoria do beneficiário dos resultados obtidos**  
**Rescisão do contrato de trabalho**  
**Condição resolutiva tácita**  
**Definição sobre condições de trabalho**  
**Definição de justa causa e os elementos essenciais**  
**Rescisão do contrato de trabalho com justa causa**  
**Consequências legais sancionatórias decorrentes da**  
**improcedência da justa causa**  
**Rescisão unilateral do contrato**  
**Aviso prévio de despedimento**  
**Indemnização rescisória**  
**Insucesso na exploração**

## Sumário

1. De acordo com o artigo 380.º do Código de Processo Penal, ao processo contravencional aplicam-se as disposições relativas ao processo por crime se o objecto de recurso seja de sentença proferida neste âmbito.

2. O tribunal *ad quem* só resolve as questões concretamente postas pela parte recorrente e delimitadas pelas conclusões das suas alegações de recurso.

3. Se a Ré não conformar com a decisão de primeira instância, deve interpor o recurso da partes inconformadas no prazo de 10 dias a contar do dia da notificação da decisão (cfr. o artigo 401.º n.º 1 do Código de Processo Penal). Se não interpor em termos da lei, não poderá se manifestar “inconformada” perante o recurso interposto pelo Ministério Público, pois a delimitação do objecto do recurso já tinha sido limitada na parte das conclusões das suas alegações de recurso.

4. Quando as partes põem ao tribunal determinada questão, socorrem-se, a cada passo, de várias razões ou fundamentos para fazer valer o seu ponto de vista; o que importa é que o tribunal decida a questão posta; não lhe incumbe apreciar todos os fundamentos ou razões em que elas se apoiam para sustentar a sua pretensão, sem prejuízo da possibilidade de, em sede de recurso, o tribunal *ad quem* se pronunciar, caso entender conveniente, sobre qualquer dessas razões invocadas.

5. Ao interpretar os termos do Direito do Trabalho, precisam os operadores do direito sempre de observar o disposto no artigo 8º n.º 1 do Código Civil de Macau que estipulou os princípios para a interpretação da lei (homólogo, aliás, ao n.º 1 do art.º 9.º do Código Civil de 1966 antigamente vigente em Macau): “A interpretação não deve cingir-se à letra da lei, mas reconstituir a partir dos textos o pensamento legislativo, tendo sobretudo em conta a unidade do sistema jurídico, as circunstâncias em que a lei foi elaborada e as condições específicas do tempo em que é aplicada”.

6. O Direito do Trabalho, tal como o conhecemos hoje, aparece com a generalização de um tipo específico de trabalho humano – o trabalho produtivo, voluntário, dependente e por conta alheia.

7. Como é reconhecido em geral que o trabalhador se encontra numa posição de inferioridade em relação ao empregador no estabelecimento e desenvolvimento da relação do trabalho, o Direito do Trabalho assume-se como um “*direito de protecção*” e justifica-se pela necessidade de corrigir, por via legal, certas situações de desigualdade, através da imposição de restrições ao normal desenvolvimento do princípio da autonomia da vontade, por um lado, e, por outro, pela constatação de que, sem a intervenção do legislador juslaboralístico, o trabalhador ficaria sujeito a todo um conjunto de pressões de que não pode facilmente escapar, em virtude da necessidade que tem do emprego e do salário para dar satisfação a necessidades vitais suas e dos seus familiares. E sintoma desta conclusão e preocupação encontramos-lo quer no espírito do disposto nos art.ºs 5.º e 6.º do Decreto-Lei n.º 24/89/M, de 3 de Abril (Regime Jurídico das Relações de Trabalho de Macau), quer no regime da extinção do contrato de trabalho nele definido.

8. Com efeito, a perspectiva de perder o emprego – e, por isso, o salário – constitui modo de pressão privilegiado para se conseguir do trabalhador a aceitação de condições ilícitas ou, ao menos, a não afirmação dos direitos que legalmente lhe são reconhecidos. É por isso que a generalidade dos ordenamentos jurídicos rodeie de particulares preocupações a forma como regula a extinção do contrato de trabalho.

9. Portanto, ao interpretar e aplicar qualquer legislação juslaboralística em sede do processo de realização do Direito, temos que atender necessariamente ao princípio do *favor laboratoris* elaborado pela doutrina atentas as especificidades do Direito do Trabalho acima gizadas, a fim de podermos ir ao encontro da exigência do já acima falado cânone de hermenêutica jurídica do n.º 1 do art.º 8.º do Código Civil.

10. Na verdade, este princípio do *favor laboratoris*, como um dos derivados do princípio da protecção do trabalhador informador do Direito do Trabalho, para além de orientar o legislador na feitura das normas juslaborais, deve ser tido pelo menos também como farol de interpretação e de aplicação da lei laboral para os operadores do direito.

11. Sob o qual o intérprete-aplicador do direito deve escolher, na dúvida, o sentido ou a solução que mais favorável se mostre aos trabalhadores no caso considerado, em virtude do objectivo de protecção do trabalhador que o Direito do Trabalho visa prosseguir.

12. No ordenamento jurídico de Macau, o contrato de trabalho está expressamente previsto no art.º 1079.º do Código Civil de Macau, que dispõe que:

“1. Contrato de trabalho é aquele pelo qual uma pessoa se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua actividade intelectual ou manual a outra pessoa, sob a autoridade e direcção desta.

2. O contrato de trabalho está sujeito a legislação especial”.

13. E este conceito do “contrato de trabalho”, que já constava do art.º 1152.º e art.º 1153.º do Código Civil de 1966 antigamente vigente em Macau, apesar de não vir transcrito expressamente no Decreto-Lei n.º 24/89/M, tido este como um importante componente da legislação especial a que alude o art.º 1153.º daquele

Código Civil de 1966, acaba por ter reflexo na definição do conceito de “trabalhador” previsto na al. b) do 2.º do desse Decreto-Lei, segundo a qual: — “*Trabalhador*” é “*aquele que, usufruindo do estatuto de residente em Macau, coloque à disposição de um empregador directo, mediante contrato, a sua actividade laboral, sob autoridade e direcção deste, independentemente da forma que o contrato revista e do critério de cálculo da remuneração, que pode ser dependência do resultado efectivamente obtido*”.

14. Deste modo, o contrato de trabalho caracteriza-se por três elementos essenciais: a prestação do trabalhador, a retribuição e a subordinação jurídica.

15. No tocante ao primeiro elemento, há que notar que o que está *in obligatio* é a própria actividade a que o trabalhador se obrigou e que a outra parte, o empregador, organiza e dirige no sentido de um resultado que está fora do contrato. Por isso, o trabalhador que tenha cumprido diligentemente essa sua prestação de trabalho não pode ser responsabilizado se o resultado pretendido pelo empregador não for atingido. E basta, por outro lado, que o trabalhador se encontre à disposição do empregador no tempo e no local de trabalho para cumprir a sua obrigação.

16. Quanto ao elemento retribuição, este já é a obrigação principal do empregador no contrato de trabalho, como troca da disponibilidade da força de trabalho do trabalhador.

17. E no que tange ao elemento subordinação jurídica, este traduz-se numa relação de dependência necessária da conduta pessoal do trabalhador na execução do contrato, face às ordens, regras ou orientações ditadas pelo empregador, dentro dos limites do contrato e das normas que o regem.

18. Diferentemente de outros contratos onde se verifica também a existência de uma prestação laboral e de uma retribuição, no contrato de trabalho é ao credor (empregador) que compete dizer onde, quando, como e com que meios deve o trabalhador executar a actividade a que se obrigou por contrato. E esta subordinação jurídica não se limita aos momentos que antecedem o início da prestação laboral, antes se mantém durante a execução desta”. E como é um poder jurídico, não é necessário que o empregador o exerça de modo efectivo, mas basta que o possa exercer.

19. O objecto do Direito do Trabalho é apenas “o trabalho por conta alheia”, no sentido de que a utilidade patrimonial do trabalho é atribuída a pessoa distinta do trabalhador, ou seja, ao empregador, que a adquire “*a título originário*”, que, por sua vez, compensa o trabalhador com uma parte da utilidade patrimonial que obteve com o trabalho deste – o salário.

20. Assim, o “trabalho por conta alheia” é explicado pela doutrina juslaboralística quer pela “teoria do risco”, quer pela “teoria do beneficiário dos resultados obtidos”.

21. Segundo a “*teoria do risco*”, o “trabalho por conta alheia” é aquele em que o trabalhador exerce a sua actividade sem assumir os riscos da exploração do empregador.

22. Enquanto de acordo com a “*teoria do beneficiário dos resultados obtidos*”, o “trabalho por conta alheia” é aquele em que o trabalhador não se apropria dos frutos do trabalho.

23. Não é admissível a existência da condição resolutiva no contrato de trabalho. Pois, deixar-se a subsistência do contrato na dependência da verificação de um acontecimento futuro e incerto seria permitir a criação de um estado de incerteza, sobremaneira grave, quanto ao destino da relação contratual e, reflexamente, quanto à própria subsistência do trabalhador. Este, não sabendo até quando o seu contrato vigoraria e estando sujeito a todo o tempo a ver cessar a sua relação de trabalho, ficaria numa situação de insegurança permanente, de todo desaconselhável neste ramo do direito, todo ele informado pela necessidade de protecção do trabalhador.

24. Nestes termos, o insucesso do empregador na exploração de negócios não pode ser considerado pelo empregador como justa causa para cessar a relação de

trabalho, pois, se aceitar tal ideia, aceitará “condição resolutiva tácita” no contrato, o que violará gravemente um dos princípios fundamentais do Direito do Trabalho, o “princípio de segurança e estabilidade no emprego”.

25. Ao abrigo do Decreto-Lei n.º 24/89/M, de 3 de Abril, a cessação da relação de trabalho no regime da Lei Laboral pode acontecer em cada uma das seguintes situações:

--Qualquer das partes faz cessar unilateralmente a relação de trabalho no período experimental (artigo 16º)

--Pode ainda ser posto termo à relação de trabalho por mútuo acordo do trabalhador e do empregador [artigo 43º n.º 3 al. a)]

--Quando o contrato perder efeitos [artigo 43º n.º 3 al. b), al. c) e al. d)]; os artigos 779º e 780º do Código Civil de Macau — disposto semelhante a dos artigos 790º e 791º do Código Civil de 1966);

--Ocorrendo justa causa, qualquer das partes pode pôr termo à relação de trabalho (artigo 43º n.º 1);

--Tanto o empregador como o trabalhador, ambos podem pôr termo à relação de trabalho desde que cumpram os prazos mínimos de aviso prévio (artigo 47º).

26. Em conformidade com a definição do disposto no artigo 43º n.º 2 do Decreto-Lei n.º 24/89/M, constitui, em geral, justa causa qualquer facto ou circunstância grave que torne praticamente impossível a subsistência das relações de trabalho. Essa definição jurídica sobre a justa causa é aplicável tanto ao empregador como ao empregado.

27. Ao mesmo tempo, o legislador do Direito do Trabalho expressou muito claro no Decreto-Lei n.º 24/89/M, a justa causa da rescisão do contrato de trabalho respectivamente por iniciativa do trabalhador (artigo 46º) e por iniciativa do empregador (artigo 44º em conjugação com o artigo 45º).

28. Só pode constituir a justa causa quando reunir, em simultâneo, os seguintes elementos essenciais:

--O facto ou a circunstância que constitui justa causa tem de ser muito grave;

--Praticamente é impossível a subsistência das relações de trabalho;

--O facto ou a circunstância que constitui justa causa é actual.

29. Em suma, o empregador poderá pôr termo ao contrato de trabalho “com justa causa” apenas em seguintes casos:

--Casos previstos no artigo 44º n.º 1 al. a), al. b) e al. c) do Decreto-Lei n.º 24/89/M; e

--e o *sensu contrario* do artigo 45º al. f) do mesmo Decreto-Lei, a ausência do trabalho por motivos de doença até ao limite de 30 dias seguidos ou 45 interpolados, no mesmo ano civil.

30. Por remissão não expressa do artigo 437º do Código Civil de 1966 ou do artigo 431º do Código Civil vigente, o regime de “alteração anormal posterior como fundamento para resolução do contrato” está previsto no artigo 44º n.º 1 al. c) do Decreto-Lei n.º 24/89/M.

31. Por isso, se realmente quiser pôr em funcionamento o regime de justa causa previsto pelo artigo 44º n.º 1 al. c) do Decreto-Lei n.º 24/89/M, são simultaneamente indispensáveis as seguintes condições:

--- as circunstâncias e as condições, com as quais vieram as partes interessadas celebrar o contrato, são imprevisíveis no momento de celebração do contrato e sendo também anormal a sua alteração posterior;

---a alteração relaciona-se com elementos essenciais que constituem o contrato;

---e a gravidade de tal alteração já está na situação de tornar impossível a subsistência do contrato de maneira justa.

32. Além disso, a interpretação sobre as “condições” referidas no artigo 44º n.º 1 al. c) do Decreto-Lei n.º 24/89/M tem de corresponder à definição prevista no artigo n.º 2 al. d) do mesmo Decreto-Lei sobre “condições de trabalho”: “Condições de trabalho” constituem todo e qualquer direito, dever ou circunstância,

relacionados com a conduta e actuação dos empregadores e dos trabalhadores, nas respectivas relações de trabalho, ou nos locais onde o trabalho é prestado.

33. Por aí se percebe que a definição jurídica concebida pelo legislador sobre “condições de trabalho” abrange apenas o elemento próprio da relação laboral, os elementos alheios à relação de trabalho não estão compreendidos na definição jurídica de “condições de trabalho”.

34. Por isso, mais concretamente, a circunstância do insucesso da exploração de negócios não se enquadra no âmbito jurídico da alteração de “condições de trabalho”, pois a razão é muito simples: a possibilidade do insucesso da exploração empresarial não foi imprevisível nem inimaginável pelo empresário ao celebrar o contrato com seu empregado. É claro que, segundo as regras da experiência humana na normalidade das situações, antes de tomar a decisão de investir ou contratar trabalhadores ou expandir o contingente de trabalhadores, o empresário ou o gerente da empresa, em geral, avaliou, com antecedência, toda a possibilidade quanto a vantagens e desvantagens de sua decisão e prevendo os riscos e a taxa de sucesso conforme a situação do mercado. Quanto for maior o risco de investimento, maior será o benefício obtido no futuro. Por outro lado, segundo a natureza do contrato de trabalho, o empregado só trabalha, segundo o clausulado no contrato de trabalho, à disposição do empregador, em troca de retribuição igualmente estipulada no contrato, sem direito de se apropriar de nenhum dos frutos pelo investimento do empregador ou pela operação empresarial. Já que o trabalhador não tem direito de compartilhar dos frutos da empresa, naturalmente não tem obrigação de assumir as perdas na actividade empresarial.

35. Ao abrigo do artigo 47º n.º 1 do Decreto-Lei n.º 24/89/M, a todo o tempo, independentemente da razão que o fundamente tanto o empregador como o trabalhador podem pôr termo à relação de trabalho, desde que cumpram os prazos mínimos de aviso prévio. Nesse caso em que tanto o empregador como o trabalhador podem pôr termo à relação de trabalho, as causas da rescisão de contrato já não se revestem de importância. Porém, mesmo assim, para minimizar efeitos negativos causados ao trabalhador por motivo da perda de trabalho pela rescisão unilateral do empregador, os n.º 2 e n.º 4 do artigo 47º estipulam, em conjunta, que o empregador deve observar não apenas um prazo de aviso prévio, mas também tem de pagar ao trabalhador uma indemnização rescisória, cujo montante é calculado nos termos do artigo 47º, n.º 4 n.º 5 e n.º 6 conforme a respectiva duração da relação de trabalho.

36. Sobre a questão de o empregador, ao rescindir o contrato de trabalho com “justa causa”, ter ou não o dever de observar o prazo mínimo de aviso prévio de “despedimento” estipulado pelo artigo 47º n.º 2 a doutrina do Direito do Trabalho, segundo o princípio fundamental de estabilidade no emprego, propõe formas diferentes para a resolução dos seguintes dois casos:

--- quando se trata de um “justa causa” de natureza subjectiva que foi deduzida pelo empregador e que se relaciona com a conduta do trabalhador, tais como a prevaricação ou a violação da sua obrigação, o empregador poderá rescindir o contrato de trabalho sem aviso prévio e cessar de imediato o contrato da relação de trabalho;

--- quando se trata de uma “justa causa” de natureza objectiva que não se relaciona com a própria conduta do trabalhador, a este, devido à pouca capacidade ou nenhuma capacidade de prever a cessação do contrato, deve ser informado o aviso prévio com antecedência para que ele puder arranjar outro trabalho e encontrar uma saída num prazo razoável a fim de evitar vicissitudes da vida. Por isso, a doutrina laboral sustenta que o empregador tem de observar o dever de aviso prévio.

37. Porém, o legislador, ao produzir o Decreto-Lei n.º 24/89/M, não fez diferenciação entre “justa causa subjectiva” e “justa causa objectiva”, por isso, mesmo tendo propostas doutrinárias de solução diferente, a lei trata a questão pela forma unificada (cfr. a definição jurídica de justa causa estipulada no artigo 43º n.º 2 e os factos típicos definidos como justa causa previstos no artigo 44º n.º 1). Por isso,

de acordo com a lei vigente, quer na vertente subjectiva, quer na vertente objectiva, quando se trata de justa causa, não será necessário o aviso prévio.

38. Isto porque de acordo com o regime jurídico da cessação da relação de trabalho previsto no mesmo Decreto-Lei: Não pode cessar o contrato de trabalho unilateralmente quando sem aviso prévio (cfr. o espírito legislativo do artigo 48º n.º 2); mas, quando cessar o contrato de trabalho com “justa causa”, não será necessário seguir o meio legal da rescisão unilateral do contrato de trabalho, pois são bem diferentes a rescisão de contrato com justa causa e a rescisão unilateral do contrato (cfr. o artigo 48º n.º 1).

39. Em todo o caso, se observar apenas as disposições legais supra expostas, o empregador poderá rescindir o contrato de trabalho sem aviso prévio quando estiver com “justa causa”. É claro que, partindo naturalmente do espírito humanitário, o empregador deve avisar o trabalhador, com antecedência, sua intenção de rescindir o contrato de trabalho, a fim de o trabalhador ter um período para se adaptar à situação e encontrar outros meios de vida.

40. Tanto a rescisão do contrato de trabalho com justa causa como a rescisão unilateral do contrato de trabalho por iniciativa do empregador, têm como resultado a cessação do contrato de trabalho, mas são duas coisas que não podem ser confundidas. Pois, a sua diferença baseia-se no caso de rescisão unilateral do contrato de trabalho por iniciativa do empregador, este tem de cumprir o dever do pagamento de uma indemnização rescisória e o prazo de aviso prévio.

41. Por isso, ao pretender rescindir o contrato de trabalho, o empregador prefere, em geral, a rescisão por “justa causa” à rescisão unilateral. Mesmo quando ele próprio não estar muito convincente de sua “justa causa” alegada, insiste ainda em rescindir o contrato de trabalho com “justa causa”. Perante tal situação, o legislador ao elaborar o Decreto-Lei n.º 24/89/M deu claras soluções no artigo 48º, depois do disposto no artigo 44º n.º 2 do mesmo Decreto-Lei. Segundo a previsão, nos casos em que o tribunal considerar improcedente a “justa causa” alegada pelo empregador para pôr termo à relação de trabalho, este será imputado de responsabilidade civil, quer dizer, segundo o disposto no artigo 48º n.º 1 o empregador viu-se obrigado a pagar ao trabalhador de uma indemnização de montante igual ao dobro da indemnização prevista no caso de rescisão unilateral normal (esse montante do dobro de indemnização é fixado apenas segundo o disposto do artigo 47º n.º 4 independentemente do disposto nos n.ºs 5 e 6 do mesmo artigo); ao mesmo tempo, o empregador tem de pagar indemnização ao trabalhador por falta do aviso prévio previsto no artigo 48º n.º 2 (o montante será calculado segundo os dias legais em falta do aviso prévio).

42. Ao abrigo do disposto no Decreto-Lei n.º 24/89/M, as consequências da rescisão do contrato de trabalho sem “justa causa” pelo empregador só trarão ao empregador sanções legais da natureza civil, não poderão revalidar o contrato de trabalho já rescindido.

43. Assim, se a “justa causa” alegada pelo empregador for julgada finalmente improcedente, além de assumir as referidas consequências legais da natureza civil, o empregador será punido ainda pela infracção contravencional: passará a ser transgressor ao disposto no artigo 47º n.º 4 por não ter pago ao trabalhador a indemnização no montante calculado segundo o disposto nos n.ºs 4, 5 e 6 do artigo 47º do Decreto-Lei n.º 24/89/M pela rescisão unilateral do contrato de trabalho, e segundo o disposto no artigo 50º n.º 1 al. b), poderá ser condenado na pena de multa de MOP\$2.500,00 a MOP\$12.500,00. Além disso, se o empregador ao despedir o trabalhador com “justa causa” mas sem prever a hipótese de que esta “justa causa” alegada por ele poderia ser julgada posteriormente improcedente e ele teria de assumir, por isso, as eventuais consequências legais, informar ao trabalhador a sua intenção da rescisão do contrato de trabalho segundo o artigo 47º n.º 2 será ainda condenado, na qualidade de transgressor ao disposto do artigo 47º n.º 2 na pena de multa de MOP\$ 2.500,00 a MOP\$12.500,00 prevista pelo artigo 50º n.º 1 al. b). Pois,

ao praticar a rescisão do contrato de trabalho, ninguém pode garantir que a “justa causa” alegada pelo empregador poderá ser julgada posteriormente como “justa causa” válida em termos legais. É exactamente que são o valor e o espírito legislativo existentes no artigo 48º n.º 2.

44. Quanto ao facto de o trabalhador não ter trabalho no período de um a dois meses antes do despedimento, à luz do Direito do Trabalho, nomeadamente dos artigos 43º n.ºs 1 e 2 artigo 44º n.º 1 al. c) do Decreto-Lei n.º 24/89/M, facto esse que não se reveste de significado nem de relevância. Pois, nesse caso, quando a força de trabalho do trabalhador ficou à ordem e à disposição do empregador (ou na posição de “espera”), já foi suficiente para considerá-lo como ter cumprido sua obrigação laboral.

45. Pois, de acordo com a lógica, se se trata de um despedimento com manobras do empregador, não chegaria a ser qualificado como um despedimento com justa causa de modo nenhum. Além disso, mesmo não foi o despedimento com manobras do empregador, poderia ter também a possibilidade de faltar ainda a justa causa de despedimento.

46. Por isso, ter ou não ter a justa causa de despedimento não depende do uso de manobras por parte da entidade patronal, pois o Direito do Trabalho não só procura proteger o trabalhador pela prevenção de “despedimentos camuflados”. Ademais, os mecanismos estipulados no artigo 44º n.º 2 e no artigo 48º não distinguiram “despedimento verdadeiro” e “despedimento camuflado”. Por isso, segundo um dos princípios fundamentais que deve ser observado aquando da interpretação da lei, o intérprete-aplicador do Direito não deve distinguir o que o direito não distingue.

47. Além disso, segundo o disposto do artigo 43º n.º 2 artigo 44º n.º 2 e do artigo 48 do Decreto-Lei n.º 24/89/M, o facto de que “a fábrica da Ré também não mais funcionou depois de despedir os respectivos trabalhadores” não tem relevância nenhuma para apreciar a existência da “justa causa”. Pois, aqui só se precisa apreciar as circunstâncias da altura em que foi feito o despedimento (e não as circunstâncias posteriores).

48. Em todo caso, não será admissível nenhum fundamento que vê o insucesso na exploração de negócios do empregador como justa causa para a rescisão da relação de trabalho. Pois, se aceitar tal fundamento, aceitará também uma realidade de existir sempre uma “condição resolutiva tácita” no contrato de trabalho, o que violará gravemente o princípio de estabilidade e segurança no emprego.

49. Já que o trabalhador não tem direito de partilhar directamente dos frutos económicos obtidos pelo empregador na exploração empresarial, quer nas circunstâncias favoráveis, quer nas dificuldades económicas, é muito difícil para nós, quer a nível da mínima legitimidade e da razoabilidade, quer sob o ponto de vista de um trabalhador como “um homem médio”, entender ou encontrar uma razão, pela qual podemos exigir que o trabalhador assumia encargos junto com o empregador quando este estiver com insucesso ou com prejuízos ou até não puder continuar sua operação, e “desistir” de seus direitos à indemnização rescisória que a lei lhe incumba.

50. Se o motivo do insucesso na exploração do empregador puder tornar-se “justa causa” para o despedimento do trabalhador, violará irremediavelmente não apenas a natureza e a especificidade de compensação mútua de valor equivalente reflectidas no âmbito dos direitos e das obrigações que foram clausulados por ambas as outorgantes no contrato de trabalho, privará ainda injustamente o trabalhador da indemnização consagrada pela lei por rescisão unilateral do contrato por iniciativa do empregador ou por rescisão do contrato com “justa causa” não provada. Deve-se lembrar que o direito à indemnização pela rescisão do contrato constitui um direito fundamental na relação de trabalho que o Direito do Trabalho incumba ao trabalhador. Sem esse direito, não teria o verdadeiro contrato de trabalho. Ao mesmo tempo, segundo os princípios básicos da economia ou as regras comuns, todas as despesas, inclusivamente o salário, os diversos direitos e indemnizações legais que a

lei laboral atribui ao trabalhador, deviam ser incluídas nos custos da exploração do empregador em vez de ser transferidas para a assunção do trabalhador.

51. Em suma, a rescisão do contrato de trabalho por causa de grandes prejuízos sofridos pela empresa durante vários anos sucessivos devido à má situação económica e de encerramento da operação não constitui, de facto, o despedimento legítimo com justa causa. Segundo o disposto no Decreto-Lei n.º 24/89/M, o empregador terá de assumir todas as consequências legais quando for julgada improcedente a “justa causa” alegada por ele.

Acórdão de 25 de Julho de 2002

Processo n.º 47/2002

1.º Juiz Adjunto e Relator: Chan Kuong Seng

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

### **I. RELATÓRIO E FUNDAMENTAÇÃO FÁCTICA E JURÍDICA DA SENTENÇA RECORRIDA**

1. Sob acusação deduzida pelo Ministério Público com base no auto de notícia n.º 71/2001 da Direcção dos Serviços de Trabalho e Emprego, o MM. Juiz do 5.º juízo do Tribunal Singular do Tribunal Judicial de Base julgou o Processo de Transgressão Laboral n.º LTG-014-01-5 e proferiu, em 7 de Janeiro de 2002 a seguinte sentença final em primeira instância contra a a/Ré, (A), Limitada, titular da Fábrica (B) (cfr. texto original da sentença constante de fls. 131 e 132v dos autos):

“O Ministério Público acusa, com os factos constantes do processo a fls. 4 do auto de notícias e com base no mapa de apuramento constante de fls. 8 e 9 a (A), proprietário da “Fábrica (B)” pela prática de:

1. 4 contravenções laborais de não pagamento ao trabalhador de indemnização rescisória unilateral previstas pelo artigo 47º n.º 4 do Decreto-Lei n.º 24/89/M, de 3 de Abril e punidas pelo artigo 50º n.º 1 al. b) do mesmo Decreto-Lei;

2. 4 contravenções laborais de não cumprimento do prazo de aviso prévio previstas pelo artigo 47º n.º 2 do Decreto-Lei e punidas pelo artigo 50º n.º 1 al. b) do mesmo Decreto-Lei.

\*

Realizada a audiência de julgamento aberta com a intervenção do tribunal singular, foram provados os seguintes:

A Ré (A), titular da “Fábrica (B)” contratou, no dia 3 de Novembro de 1993 (C) como trabalhador da sua Fábrica de Malhas com o salário mensal de MOP4.000,00; no dia 1 de Agosto de 1992 (D), com o salário mensal de MOP\$7.000,00; no dia 15 de Fevereiro de 1995 (E), com o salário mensal de MOP\$ 4.000,00 e no dia 1 de Julho de 1991 (F), com o salário mensal de MOP\$ 3.900,00.

No dia 30 de Setembro de 2000 a Ré despediu os 4 trabalhadores supracitados com a execução imediata da rescisão.

Os motivos do despedimento dos 4 trabalhadores supracitados pela (A), titular da “Fábrica (B)” foram: com a má situação económica mundial e local, ficou também a Fábrica com grandes prejuízos durante vários anos sucessivos, fazendo com que as suas receitas não fossem suficientes para fazer face às despesas que tinha e estando à beira de uma situação desesperada sem poder continuar o funcionamento.

E nos últimos dois meses antes do seu encerramento sem trabalho para dar aos seus trabalhadores. Depois do despedimento dos trabalhadores acima referidos, a Fábrica não mais funcionou.

\*

Factos não provados:

O trabalhador, (E) entrou na Fábrica em Fevereiro de 1994.

O trabalhador, (F) entrou na Fábrica em Abril de 1990.

O trabalhador, (D) entrou na Fábrica em 3 de Maio de 1992.

\*\*\*

Os factos acima referidos foram provados pelas declarações prestadas pelo representante da Ré (G), pelas testemunhas (C), (D), (E) e (F), pela investigadora da DSTE, (H), e pela testemunha (I), além de provas documentais constantes dos autos, as provas são suficientes para a confirmação.

\*

Ao abrigo do artigo 43º n.º 1 do Regime Jurídico das Relações de Trabalho (Decreto-Lei n.º 24/89/M, de 3 de Abril), ocorrendo justa causa, qualquer das partes pode pôr termo à relação de trabalho,

não havendo lugar ao pagamento de indemnizações.

Ao mesmo tempo, constitui, em geral, justa causa qualquer facto ou circunstância grave que torne praticamente impossível a subsistência das relações de trabalho (artigo 43º n.º 2 do mesmo Decreto-Lei).

Segundo os factos provados, nos últimos dois meses antes do despedimento dos respectivos trabalhadores, efectivamente, os mesmos já não tinham trabalhos na fábrica; e depois do despedimento, a Fábrica também encerrou seu funcionamento, pelo que, a Ré não enganou seus trabalhadores a pretexto de encerramento da operação, mas sim, de facto, por prejuízos sofridos pela situação económica grave que a Ré se encontrava e que conduziu ao encerramento da empresa. A boa ou má situação económica foi coisa independente da vontade subjectiva da Ré, acredita-se que a Ré tomou a decisão de encerrar a operação quando sem outra saída.

Por isso, o Tribunal entendeu que se trata de um despedimento com justa causa e em conformidade com o artigo 43º n.º 1 do Regime Jurídico das Relações de Trabalho (Decreto-Lei n.º 24/89/M, de 3 de Abril), o empregador não tem a obrigação de pagar indemnização rescisória.

No entanto, o despedimento com justa causa não significa que o empregador pode despedir seus trabalhadores sem observar o prazo de aviso prévio, especialmente um caso de terminar a exploração de negócios não podia ser uma coisa de noite para dia, razão pela qual, o empregador tinha tempo suficiente para avisar sua intenção a seus trabalhadores para os devidos efeitos, porém, o empregador não fez isso.

Por “essa omissão”, o empregador cometeu 4 contravenções laborais ao disposto no artigo 47º n.º 2 do Regime Jurídico das Relações de Trabalho (Decreto-Lei n.º 24/89/M, de 3 de Abril), e devendo ser punido nos termos do artigo 50º n.º 1 al. b) do mesmo Decreto-Lei.

Concomitantemente, a Ré também tem de pagar a indemnização civil aos seus trabalhadores pelo incumprimento do prazo de aviso prévio estipulado pelo artigo 47º n.º 2 do mesmo Decreto-Lei.

\*

Face ao exposto, julga-se:

I. **Improcedentes** as 4 contravenções laborais acusadas à Ré--(A), titular da “Fábrica (B)” de não pagamento ao trabalhador de indemnização rescisória unilateral previstas pelo artigo 47º n.º 4 do Decreto-Lei n.º 24/89/M, de 3 de Abril e punidas pelo artigo 50º n.º 1 al. b) do mesmo Decreto-Lei.

II. Condenar a Ré-- (A), titular da “Fábrica (B)” pela prática das 4 contravenções laborais de incumprimento do prazo de aviso prévio previstas pelo artigo 47º n.º 2 do Decreto-Lei n.º 24/89/M, de 3 de Abril e punidas pelo artigo 50º n.º 1 al. b) do mesmo Decreto-Lei **na pena de multa de MOP\$ 3.000,00 por cada uma e perfazendo um total de MOP\$12.000,00.**

III. Condenar a Ré-- (A), titular da “Fábrica (B)” a pagar aos trabalhadores (C), (D), (E) e (F) os seguintes valores:

1. (C): MOP\$2.000,00;
2. (D): MOP\$3.500,00;
3. (E): MOP\$2.000,00;
4. (F): MOP\$ 2.000,00;

e acrescidos de juros legais à taxa legal, desde o dia de 30 de Setembro de 2000 até efectivo e integral pagamento, a título de indemnização pela responsabilidade civil devido ao incumprimento do prazo de aviso prévio.

Custas pela Ré, fixando a taxa de justiça em 1 UC.”

2. A propósito desta sentença, nomeadamente a parte na qual declara improcedentes as 4 contravenções laborais acusadas à Ré--(A), titular da “Fábrica (B)” de não pagamento ao trabalhador de indemnização rescisória unilateral previstas pelo artigo 47º n.º 4 do Decreto-Lei n.º 24/89/M, de 3 de Abril e punidas pelo artigo 50º n.º 1 al. b) do mesmo Decreto-Lei, veio o Digno Procurador-Adjunto junto ao Tribunal Judicial de Base interpor recurso para o Tribunal de Segunda Instância, pedindo, na sua alegação constante de fls. 134 a 140 dos autos, que este Tribunal anule esta parte da decisão e altere a decisão no sentido de julgar procedentes essas 4 contravenções que lhe foram anteriormente acusadas e pagar indemnização a esses 4 trabalhadores despedidos segundo o mapa de apuramento elaborado pela DSTE.

Eis os seus fundamentos essenciais:

---O Direito do Trabalho constitui um ramo específico do direito, pois, na situação real, sempre existe uma desigualdade entre o empregador e o trabalhador, razão pela qual, é necessário ter umas normas jurídicas aplicáveis para minimizar tal desigualdade.

--- A definição prevista no artigo n.º 2 al. d) do Decreto-Lei n.º 24/89/M, de 3 de Abril, sobre a “condições de trabalho” interpretou claramente que “condições de trabalho” constituem os elementos intrínsecos da relação laboral, em vez de elementos extrínsecos à relação de trabalho, por isso, as dificuldades financeiras do empregador no período de duração da relação de trabalho não enquadram na definição de “condições de trabalho”;

--- *In casu*, as condições que dispuseram as relações de trabalho parecem não ter sofrido

alterações;

--- Se não concordar com a opinião supracitada, a alteração também não será do significado relevante na apreciação do caso, pois, do ponto de vista comercial, poder ganhar ou não lucros nas actividades produtivas e comerciais constitui uma coisa não determinada, para o qual, o empregador devia conhecer essa regra produtiva ao contratar seu trabalhador. Por isso, é o empregador que deve assumir tal risco, em vez de transferir um resultado não sucedido na sua exploração a seu trabalhador;

--- *In casu*, os factos já provados encontram-se bem qualificados no despedimento de denúncia unilateral do empregador, por isso, o empregador tem de cumprir seu dever do prazo de aviso prévio da cessação do contrato e pagar a indemnização por mesmo motivo;

--- A decisão de primeira instância mostra-se contraditória pois o cumprimento do prazo de aviso prévio e o pagamento da indemnização pela cessação do contrato por iniciativa do empregador são duas coisas interligadas;

--- Por isso, a decisão contrariou o disposto no artigo 43º e no artigo 44º n.º 1 al. c) e no artigo 47º n.º 4. do Decreto-Lei supra referido.

3. A propósito do recurso do Ministério Público, o defensor da Ré, na sua reposta a fls. 147 a 155 dos autos dada nos termos do n.º 1 do art.º 403.º do Código de Processo Penal (CPP), opôs-se à tese do Ministério Público, pedindo a este Tribunal alterar que a Ré não cometeu as contravenções laborais de incumprimento do prazo de aviso prévio previstas pelo artigo 47º n.º 2 do Decreto-Lei e punidas pelo artigo 50º n.º 1 al. b) do mesmo Decreto-Lei e não sendo necessário o pagamento da respectiva multa e da indemnização pela responsabilidade civil.

Eis a principal motivação da recorrida (*Ré a quo*):

--- Deve a Ré ser absolvida de todas as acusações por não ter praticado o despedimento por denúncia unilateral previsto pelo artigo 47º do Decreto-Lei n.º 24/89/M, de 3 de Abril;

--- Como a cessação da relação de trabalho feita por parte da Ré foi alheia à vontade da Ré e foi causada por motivos económicos que não dependem da vontade da Ré e contrariam a vontade da Ré, razão pela qual, a causa que conduziu a cessação da relação de trabalho pode enquadrar-se nos casos de justa causa previstos no artigo 43º n.º 1 e n.º 2 e no artigo 44º n.º 1 al. c) do Decreto-Lei supracitado;

--- Nesse sentido, é certa a sentença proferida pelo Juiz “a quo” quanto à parte de a Ré não precisar de pagar a indemnização por despedimento previsto pelo artigo 47º e não cometer contravenções de não pagar indemnização por despedimento;

--- Mas, é errada a sentença proferida pelo Juiz “a quo” quanto à parte de que, mesmo a relação de trabalho tinha sido cessada por causa justa e objectiva, julgou ainda que a Ré tinha de emitir aviso prévio ou pagar uma multa pecuniária em substituição deste aviso;

--- Por isso, esta parte da decisão deve ser anulada por ter violado o disposto no artigo 43º n.º 1 do referido Decreto-Lei, e conseqüentemente, deve a Ré ser absolvida.

4. Subido o recurso para este TSI, o Digno Procurador-Adjunto junto desta Instância teve vista do processo nos termos do art.º 406.º do CPP, tendo pugnado, no seu parecer junto a fls. 160 a 162 dos autos, pela plena concordância com os pontos de vista jurídicos expostos na motivação do recurso, dada a procedência do mesmo.

5. Subseqüentemente, foi pelo MM. Juiz titular do processo (ou seja, o relator primitivo do presente processo) feito o exame preliminar dos autos à luz do art.º 407.º, n.º 3 do CPP, em sede do qual se entendeu poder este TSI conhecer do mérito da causa, sem a necessidade de a nova investigação de provas.

6. Em seguida, foram postos pelos dois Mm. Juizes-Adjuntos os seus vistos nos autos de acordo com o art.º 408.º, n.º 1 do CPP.

7. Depois, o tribunal colectivo realizou a audiência de julgamento nos termos dos art.ºs 411.º e 414.º do CPP, durante a qual, tanto o Ministério Público como a recorrida apresentaram alegações orais sobre o objecto do recurso (cfr. acta de audiência constante de fls. 166 dos autos).

8. Posteriormente, o tribunal colectivo procedeu à apreciação da resolução do mérito da causa e da fundamentação sugeridas pelo MM. Juiz titular do processo no projecto de acórdão por ele elaborado.

9. Dado que o MM. Juiz titular do processo foi vencido no seio da sessão de apreciação, este acórdão definitivo passou a ser lavrado pelo 1.º juiz-adjunto conforme o resultado de voto e nos termos dos art.º 417.º, n.º 1 do CPP e artigo 19.º, n.ºs 1 e 2 do Regulamento do Funcionamento do Tribunal de Segunda Instância.

## **II. Fundamentação do Presente Acórdão**

1. Embora o objecto do presente recurso seja uma sentença proferida no âmbito de um processo contravencional, há que, nos termos do art.º 380.º do CPP, aplicar *in casu* as disposições da lei processual penal sobre recursos (cfr., neste sentido, o entendimento já veiculado no aresto deste TSI, de 31/5/2001 no Processo n.º 62/2001).

## 2. Considerando:

---O tribunal de recurso só se limita a resolver as questões concretamente postas pelo recorrente e delimitadas pelas conclusões da sua motivação de recurso (cfr., neste sentido, o entendimento já veiculado nos arestos deste TSI, de 17 de Maio de 2001 no processo n.º 63/2001; de 3 de Maio de 2001 no processo n.º 18/2001; de 7 de Dezembro de 2000 no processo n.º 130/2000 e de 27 de Janeiro de 2000 no processo n.º 1220);

--- Mesmo em processos penais, aplicam-se aos recursos as teses dispostas pelo professor Alberto dos Reis em sua obra “Código de Processo Civil Anotado, Vol. V (reimpressão, Coimbra Editora, 1984), pág.143: “Quando as partes põem ao tribunal determinada questão, socorrem-se, a cada passo, de várias razões ou fundamentos para fazer valer o seu ponto de vista; o que importa é que o tribunal decida a questão posta; não lhe incumbe apreciar todos os fundamentos ou razões em que elas se apoiam para sustentar a sua pretensão (cfr. este entendimento já designadamente vertido nos acórdãos deste TSI, de 30 de Maio de 2002 no processo n.º 84/2002; de 30 de Maio de 2002 no processo n.º 87/2002; de 17 de Maio de 2001 no processo n.º 63/2001 e de 7 de Dezembro de 2002 no processo n.º 130/2000), sem prejuízo da possibilidade de, em sede de recurso, o tribunal *ad quem* se pronunciar, caso entender conveniente, sobre qualquer dessas razões invocadas;

--- Como o Ministério Público e a Ré não interpuseram recurso quanto aos factos dados como provados pelo Tribunal *a quo*, pelo que, factos assentes esses que se consideram já definidos e não sendo permitido o reexame dos factos.

Nestes termos, segundo o artigo 392º n.º 1 e o artigo 393º n.º 1 a questão a ser solucionada neste recurso é: em conformidade com os factos já provados pelo Tribunal *a quo*, apreciar se o acto de despedimento dos 4 trabalhadores praticado pela Ré se enquadra no despedimento com justa causa previsto pelo artigo 43º n.º 1 e pelo artigo 44º do Decreto-Lei n.º 24/89/M, de 3 de Abril.

Claro que este tribunal vai proceder, nos termos do artigo 393º n.º 3 do Código de Processo Penal, à correspondente alteração da sentença *a quo* se for julgado procedente o recurso.

3. Na resposta à motivação do recurso, a Ré pediu ao tribunal absolver totalmente da acusação deduzida pelo Ministério Público e do pagamento aos trabalhadores da indemnização pelo incumprimento do prazo de aviso prévio. Porém, como o pedido ultrapassou o âmbito do objecto do recurso, o Tribunal entende ser desnecessário apreciá-lo, com a razão de que se a Ré não se conformasse com a sentença de primeira instância, deveria interpor o recurso da parte inconformada da decisão proferida dentro de um prazo legal de dez dias a contar do dia da notificação da decisão (cfr. artigo 401 n.º 1 do Código de Processo Penal). Já que a Ré não veio interpor o recurso em termos legais, não pode manifestar-se “inconformado” agora face ao recurso interposto pelo Ministério Público. Tal como já tem sido exposto anteriormente, “o âmbito da apreciação do recurso só se limita, agora, a resolver as questões concretamente postas pelo recorrente e delimitadas pelas conclusões da sua motivação de recurso”.

4. A seguir, vamos directo para a questão do objecto do recurso. Obviamente, não podemos deixar de interpretar a noção da “justa causa” prevista no artigo 43º n.º 2 do Decreto-Lei n.º 24/89/M, de 3 de Abril, e sua aplicação, pois, a tradução e o entendimento desta noção poderão servir como importante fundamento para entender bem o “mecanismo de rescisão por iniciativa do empregador com justa causa”.

4.1. Para isso, em primeiro lugar, precisamos desenvolver uns estudos gerais sobre a função e a natureza do Direito do Trabalho, como um ponto de partida para uma correcta interpretação e aplicação do “regime da rescisão das relações de trabalho por iniciativa do empregador”.

Ao interpretar os termos do Direito do Trabalho, precisamos sempre de observar o disposto no artigo 8º n.º 1 do Código Civil de Macau que estipulou os princípios para a interpretação da lei (homólogo, aliás, ao n.º 1 do art.º 9.º do Código Civil de 1966 antigamente vigente em Macau).

--- “A interpretação não deve cingir-se à letra da lei, mas reconstituir a partir dos textos o pensamento legislativo, tendo sobretudo em conta a unidade do sistema jurídico, as circunstâncias em que a lei foi elaborada e as condições específicas do tempo em que é aplicada”.

4.1.1. Como se sabe, o Direito do Trabalho, tal como o conhecemos hoje, aparece com a generalização de um tipo específico de trabalho humano – o trabalho produtivo, voluntário, dependente e por conta alheia – que substituiu definitivamente o trabalho forçoso característico das economias do mundo antigo”, tipo de trabalho específico esse que com a Revolução Industrial “alcançou importância suficiente de modo a determinar a necessidade de se criar um corpo normativo dirigido à regulamentação dele (apud AUGUSTO TEIXEIRA GARCIA, *Lições de Direito do Trabalho*, Lições aos alunos do 3.º ano da Faculdade de Direito da Universidade de Macau, 1991/1992 Capítulo II, § 2.º, ponto 5).

E a nível da doutrina jurídica, como é reconhecido em geral que o trabalhador se encontra numa posição de inferioridade em relação ao empregador no estabelecimento e desenvolvimento da relação do trabalho, o Direito do Trabalho assume-se como um “*direito de protecção*” e justifica-se pela necessidade de corrigir, por via legal, certas situações de desigualdade, através da imposição de restrições ao normal desenvolvimento do princípio da autonomia da vontade, por um lado, e, por outro,

pela constatação de que, sem a intervenção do legislador juslaboralístico, o trabalhador ficaria sujeito a todo um conjunto de pressões de que não pode facilmente escapar, em virtude da necessidade que tem do emprego e do salário para dar satisfação a necessidades vitais suas e dos seus familiares.

E sintoma desta conclusão e preocupação encontramos-lo quer no espírito do disposto nos art.º 5.º e 6.º do Decreto-Lei n.º 24/89/M, de 3 de Abril, quer no regime da extinção do contrato de trabalho nele definido.

“Com efeito, a perspectiva de perder o emprego – e, por isso, o salário – constitui modo de pressão privilegiado para se conseguir do trabalhador a aceitação de condições ilícitas ou, ao menos, a não afirmação dos direitos que legalmente lhe são reconhecidos”.

É por isso que “a generalidade dos ordenamentos jurídicos rodeie de particulares preocupações a forma como regula a extinção do contrato de trabalho”, já que:

— o custo social do emprego é enorme e acaba por recair, em última análise, sobre toda a sociedade. “O que, por si, postula a adopção de medidas tendentes a restringir as situações em que é possível pôr termo à relação laboral”, por um lado;

— e, por outro, o significado social do desemprego não se dissocia da dimensão humana do fenómeno. “A situação de desempregado, sobretudo nos casos em que o acesso ao emprego é mais difícil em virtude de um mercado de trabalho “deficitário”, deixa marcas profundas. Como refere JORGE LEITE, “o trauma provocado pela perda do emprego afecta profundamente a própria personalidade do trabalhador”. O que, obviamente, tem consequências psicológicas, familiares e sociais de que o legislador não se pode alhear.”

Neste sentido, cfr. JOSÉ ANTÓNIO PINHEIRO TORRES, Da Cessação do Contrato de Trabalho em face do D.L. n.º 24/89/M – breves notas, Sumário das Lições aos Alunos do 3.º Ano Jurídico da Faculdade de Direito da Universidade de Macau no Ano Lectivo de 1994/1995 Macau – págs. 3 a 4.

4.1.2. Portanto, ao interpretar e aplicar qualquer legislação juslaboralística em sede do processo de realização do Direito, temos que atender necessariamente ao princípio do *favor laboratoris* elaborado pela doutrina atentas as especificidades do Direito do Trabalho acima gizadas, a fim de podermos ir ao encontro da exigência do já acima falado cânone de hermenêutica jurídica do n.º 1 do art.º 8.º do Código Civil.

Na verdade, este princípio do *favor laboratoris*, como um dos derivados do princípio da protecção do trabalhador informador do Direito do Trabalho, para além de orientar o legislador na feitura das normas juslaborais (sendo exemplo paradigmático disto o próprio disposto no art.º 5.º, n.º 1 e no art.º 6.º do Decreto-Lei n.º 24/89/M, de 3 de Abril), deve ser tido pelo menos também como farol de interpretação da lei laboral, sob o qual o intérprete-aplicador do direito deve escolher, na dúvida, o sentido ou a solução que mais favorável se mostre aos trabalhadores no caso considerado, em virtude do objectivo de protecção do trabalhador que o Direito do Trabalho visa prosseguir.

A este sentido convergente, e para maior desenvolvimento no assunto, cfr. a Dissertação de Doutoramento de MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO: A Autonomia Dogmática do Direito do Trabalho, in Coleção Teses, Almedina, Setembro de 2000 págs. 947 a 948 e 974 a 976.

4.2. Tendo conhecido os princípios fundamentais do Direito do Trabalho acima expostos, devemos, antes de começar a analisar o regime de cessação da relação de trabalho consagrado no Direito do Trabalho de Macau, convém relembrar ainda alguns ensinamentos preciosos da doutrina respeitantes à relação de trabalho propriamente dita (cfr. AUGUSTO TEIXEIRA GARCIA, Obra Citada, Capítulo III, pontos 1 e 2):

4.2.1. No ordenamento jurídico de Macau, o contrato de trabalho está expressamente previsto no art.º 1079.º do Código Civil de Macau, que dispõe que:

“1. Contrato de trabalho é aquele pelo qual uma pessoa se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua actividade intelectual ou manual a outra pessoa, sob a autoridade e direcção desta.

2. O contrato de trabalho está sujeito a legislação especial.”

E este conceito do “contrato de trabalho”, que já constava do art.º 1152.º e 1153.º do Código Civil de 1966 antigamente vigente em Macau, apesar de não vir transcrito expressamente no Decreto-Lei n.º 24/89/M, tido este como um importante componente da legislação especial a que alude o art.º 1153.º daquele Código Civil antigo, acaba por ter reflexo na definição do conceito de “trabalhador” previsto na al. b) do 2.º do desse Decreto-Lei, segundo a qual:

— “Trabalhador” é “aquele que, usufruindo do estatuto de residente em Macau, coloque à disposição de um empregador directo, mediante contrato, a sua actividade laboral, sob autoridade e direcção deste, independentemente da forma que o contrato revista e do critério de cálculo da remuneração, que pode ser dependência do resultado efectivamente obtido”.

4.2.2. Deste modo, o contrato de trabalho caracteriza-se por três elementos essenciais:

– a prestação do trabalhador;

– a retribuição;

– e a subordinação jurídica.

4.2.2.1. No tocante ao primeiro elemento, há que notar que o que está *in obligatio* é a própria actividade a que o trabalhador se obrigou e que a outra parte, o empregador, organiza e dirige no sentido de um resultado que está fora do contrato.

Por isso, o trabalhador que tenha cumprido diligentemente essa sua prestação de trabalho não pode ser responsabilizado se o resultado pretendido pelo empregador não for atingido.

E basta, por outro lado, que o trabalhador se encontre à disposição do empregador no tempo e no local de trabalho para cumprir a sua obrigação.

4.2.2.2. Quanto ao elemento retribuição, este já é a obrigação principal do empregador no contrato de trabalho, como troca da disponibilidade da força de trabalho do trabalhador.

4.2.2.3. E no que tange ao elemento subordinação jurídica, este traduz-se “numa relação de dependência necessária da conduta pessoal do trabalhador na execução do contrato, face às ordens, regras ou orientações ditadas pelo empregador, dentro dos limites do contrato e das normas que o regem”.

Diferentemente de outros contratos onde se verifica também a existência de uma prestação laboral e de uma retribuição, no contrato de trabalho é ao credor (empregador) que “compete dizer onde, quando, como e com que meios deve o trabalhador executar a actividade a que se obrigou por contrato. E esta subordinação jurídica não se limita aos momentos que antecedem o início da prestação laboral, antes se mantém durante a execução desta”.

E como é um poder jurídico, não é necessário que o empregador o exerça de modo efectivo, mas basta que o possa exercer.

4.2.3. Outrossim, tal como frisa o mesmo Autor AUGUSTO TEIXEIRA GARCIA, Obra Citada, Capítulo I, ponto 2.4., não é de olvidar que o objecto do Direito do Trabalho é apenas o “trabalho por conta alheia”, no sentido de que a utilidade patrimonial do trabalho é atribuída a pessoa distinta do trabalhador, ou seja, ao empregador, que a adquire a título originário (termo jurídico em português: aquisição originária). Os bens ou serviços produzidos pelo trabalhador ao abrigo do contrato de trabalho por conta alheia não são do trabalhador, mas sim do empregador, que, por sua vez, compensa o trabalhador com uma parte da utilidade patrimonial que obteve com o trabalho deste – o salário.

4.2.3.1. Assim, o “trabalho por conta alheia” é explicado pela doutrina juslaboralística quer pela “teoria do risco”, quer pela “teoria do beneficiário dos resultados obtidos”.

Segundo a “teoria do risco”, o trabalho por conta alheia é aquele em que o trabalhador exerce a sua actividade sem assumir os riscos da exploração do empregador.

Enquanto de acordo com a “teoria do beneficiário dos resultados obtidos”, o trabalho por conta alheia é aquele em que o trabalhador não se apropria dos frutos do trabalho.

4.2.4. Além disso, segundo o erudito professor AUGUSTO TEIXEIRA GARCIA (cfr. o capítulo IV, ponto 4.1 da obra anteriormente citada), não é admissível a existência da condição resolutiva no contrato de trabalho:

“Na verdade, deixar-se a subsistência do contrato na dependência da verificação de um acontecimento futuro e incerto seria permitir a criação de um estado de incerteza, sobremaneira grave, quanto ao destino da relação contratual e, reflexamente, quanto à própria subsistência do trabalhador. Este, não sabendo até quando o seu contrato vigoraria e estando sujeito a todo o tempo a ver cessar a sua relação de trabalho, ficaria numa situação de insegurança permanente, de todo desaconselhável neste ramo do direito, todo ele informado pela necessidade de protecção do trabalhador.”

Segundo este entendimento, é absolutamente infundado que o insucesso do empregador na exploração de negócios pode ser considerado como justa causa para cessar a relação de trabalho, pois, se aceitar tal ideia, aceitará “condição resolutiva tácita” no contrato, o que violará gravemente um dos princípios fundamentais do Direito do Trabalho, o “princípio de segurança e estabilidade no emprego”.

4.3. Depois de ter feito a exposição de cima, vamos prosseguir para estudar profundamente o regime jurídico de cessação das relações de trabalho de Macau, segundo a proposta doutrinária do professor JOSÉ ANTÓNIO PINHEIRO TORRES, nas págs. 5 e ss. de sua obra anteriormente citada.

4.3.1. Ao abrigo do Decreto-Lei n.º 24/89/M, de 3 de Abril, a cessação da relação de trabalho no regime da Lei Laboral pode acontecer em cada uma das seguintes situações:

--- Qualquer das partes fazer cessar unilateralmente a relação de trabalho no período experimental (artigo 16º)

--- Pode ainda ser posto termo à relação de trabalho por mútuo acordo do trabalhador e do empregador (artigo 43º n.º 3 al. a))

--- Quando o contrato perder efeitos (artigo 43º n.º 3 als. b), c) e d)); os artigos 779º e 780º do Código Civil de Macau — disposto semelhante a dos artigos 790º e 791º do Código Civil de 1966);

--- Ocorrendo justa causa, qualquer das partes pode pôr termo à relação de trabalho (artigo 43º n.º 1);

--- Tanto o empregador como o trabalhador podem pôr termo à relação de trabalho, desde que cumpram os prazos mínimos de aviso prévio (artigo 47º).

4.3.2. Para solucionar a questão do objecto do presente recurso, precisamos estudar mais o regime de cessação da relação de trabalho por iniciativa do empregador com justa causa e o correspondente regime de cessação unilateral do contrato de trabalho por iniciativa do empregador previsto pelo artigo 47º, n.ºs 1,2,4,5 e 6 e pelo artigo 48º n.º 1 do Decreto-Lei n.º 24/89/M.

4.3.2.1. Segundo a definição prevista no artigo 43º n.º 2 do Decreto-Lei n.º 24/89/M, constitui, em geral, justa causa qualquer facto ou circunstância grave que torne praticamente impossível a subsistência das relações de trabalho.

Esta definição legal de justa causa aplica-se tanto ao empregador como ao trabalhador.

Elementos principais que pode constituir justa causa:

--- O facto ou a circunstância que constitui justa causa tem de ser muito grave;

--- Praticamente é impossível a subsistência das relações de trabalho;

--- O facto ou a circunstância que constitui justa causa é actual.

O legislador deixou claro no mesmo Decreto-Lei a justa causa para a cessação do contrato de trabalho respectivamente por iniciativa do trabalhador (artigo 46º) e por iniciativa do empregador (artigo 44º, conjugado com o 45º).

Em suma, o empregador poderá pôr termo ao contrato de trabalho “com justa causa” apenas em seguintes casos:

--- Casos previstos no artigo 44º n.º 1 al. a), b) e c) do Decreto-Lei n.º 24/89/M;

--- e o sensu contrario do artigo 45º al. f) do mesmo Decreto-Lei, a ausência do trabalho por motivos de doença até ao limite de 30 dias seguidos ou 45 interpolados, no mesmo ano civil.

Merece lembrar que tal como o disposto no artigo 43º n.º 2 do mesmo Decreto-Lei, a gravidade da circunstância do facto que constitui “justa causa” tem de tornar impossível a subsistência da relação de trabalho.

4.3.2.2. Como o facto previsto no artigo 44º n.º 1 al. c) do Decreto-Lei n.º 24/89/M se enquadra no objecto do presente recurso, torna-se-nos necessário estudar profundamente essa matéria.

Quanto à interpretação deste artigo, estamos de acordo com a teoria do académico JOSÉ ANTÓNIO PINHEIRO TORRES, nomeadamente exposta nas págs. 14 de sua obra anteriormente citada.

Ele entendeu que, por remissão não expressa do artigo 437º do Código Civil de 1966 ou do artigo 431º do Código Civil vigente, o regime de “alteração anormal posterior como fundamento para resolução do contrato” está previsto no artigo 44º n.º 1 al. c) do Decreto-Lei n.º 24/89/M.

Por isso, se realmente quiser pôr em funcionamento o regime de justa causa previsto pelo artigo 44º n.º 1 al. c) do Decreto-Lei n.º 24/89/M, são simultaneamente indispensáveis as seguintes condições:

--- as circunstâncias e as condições, com as quais vieram as partes interessadas celebrar o contrato, são imprevisíveis no momento de celebração do contrato e sendo também anormal a sua alteração posterior;

--- essa alteração relaciona-se com elementos essenciais que constituem o contrato;

--- e a gravidade de tal alteração já está na situação de tornar impossível a subsistência do contrato de maneira justa.

Além disso, a interpretação sobre as “condições” referidas no artigo 44º n.º 1 al. c) do Decreto-Lei n.º 24/89/M tem de corresponder à definição prevista no artigo n.º 2 al. d) do mesmo Decreto-Lei sobre “condição de trabalho”: “Condições de trabalho” constituem todo e qualquer direito, dever ou circunstância, relacionados com a conduta e actuação dos empregadores e dos trabalhadores, nas respectivas relações de trabalho, ou nos locais onde o trabalho é prestado.

Por aí se percebe que a definição jurídica concebida pelo legislador sobre “condições de trabalho” abrange apenas o elemento próprio da relação laboral, tal como o Ministério Público alegou na motivação do recurso, os elementos alheios à relação de trabalho não estão compreendidos na definição jurídica de “condições de trabalho”.

Por isso, mais concretamente, a circunstância do insucesso da exploração de negócios não se enquadra no âmbito jurídico da alteração de “condições de trabalho”, pois a razão é muito simples: a possibilidade do insucesso da exploração empresarial não foi imprevisível nem unimaginável pelo empresário ao celebrar contrato com seu empregado.

É claro que, segundo as regras da experiência humana na normalidade das situações, antes de tomar a decisão de investir ou contratar trabalhadores ou expandir o contingente de trabalhadores, o empresário ou o gerente da empresa, em geral, avaliou, com antecedência, toda a possibilidade quanto a vantagens e desvantagens de sua decisão e prevendo os riscos e a taxa de sucesso conforme a situação do mercado. Quanto for maior o risco de investimento, maior será o benefício obtido no futuro.

Por outro lado, segundo a natureza do contrato de trabalho, o empregado só trabalha, segundo o clausulado no contrato de trabalho, à disposição do empregador, em troca de retribuição igualmente

estipulada no contrato, sem direito de se apropriar de nenhum dos frutos pelo investimento do empregador ou pela operação empresarial. Já que o trabalhador não tem direito de compartilhar dos frutos da empresa, naturalmente não tem obrigação de assumir as perdas na actividade empresarial.

4.3.3. Agora vamos debater mais sobre os casos da rescisão unilateral por iniciativa do empregador previstos nos artigos 47º n.ºs 1,2,4,5 e 6 e 48º n.º 1 do Decreto-Lei n.º 24/89/M.

4.3.3.1. Ao abrigo do artigo 47º n.º 1 do Decreto-Lei n.º 24/89/M, a todo o tempo, independentemente da razão que o fundamente tanto o empregador como o trabalhador podem pôr termo à relação de trabalho, desde que cumpram os prazos mínimos de aviso prévio. Nesse caso em que tanto o empregador como o trabalhador podem pôr termo à relação de trabalho, as causas da rescisão de contrato já não se revestem de importância.

Porém, mesmo assim, para minimizar efeitos negativos causados ao trabalhador por motivo da perda de trabalho pela rescisão unilateral do empregador, os n.º 2 e n.º 4 do artigo 47º estipulam, em conjunta, que o empregador deve observar não apenas um prazo de aviso prévio, mas também tem de pagar ao trabalhador uma indemnização rescisória, cujo montante é calculado nos termos do artigo 47º, n.º 4 n.º 5 e n.º 6 conforme a respectiva duração da relação de trabalho.

4.3.3.2. Ora bem, se o empregador cessar o contrato de trabalho com “justa causa”, terá ele ou não de cumprir seu dever do prazo mínimo de aviso prévio de “despedimento” previsto pelo artigo 47º n.º 2?

A este respeito, segundo o princípio fundamental de estabilidade no emprego, a doutrina do Direito do Trabalho propõe formas diferentes para a resolução dos seguintes dois casos:

--- quando se trata de um “justa causa” de natureza subjectiva que foi deduzida pelo empregador e que se relaciona com a conduta do trabalhador, tais como a prevaricação ou a violação da sua obrigação, o empregador poderá rescindir o contrato de trabalho sem aviso prévio e cessar de imediato o contrato da relação de trabalho;

--- quando se trata de uma “justa causa” de natureza objectiva que não se relaciona com a própria conduta do trabalhador, a este, devido à pouca capacidade ou nenhuma capacidade de prever a cessação do contrato, deve ser informado o aviso prévio com antecedência para que ele puder arranjar outro trabalho e encontrar uma saída num prazo razoável a fim de evitar vicissitudes da vida. Por isso, a doutrina laboral sustenta que o empregador tem de observar o dever de aviso prévio.

Porém, o legislador, ao produzir o Decreto-Lei n.º 24/89/M, não fez diferenciação entre “justa causa subjectiva” e “justa causa objectiva”, por isso, mesmo tendo propostas doutrinárias de solução diferente, a lei trata a questão pela forma unificada (cfr. a definição jurídica de justa causa estipulada no artigo 43º n.º 2 e os factos típicos definidos como justa causa previstos no artigo 44º n.º 1). Por isso, de acordo com a lei vigente, quer na vertente subjectiva, quer na vertente objectiva, quando se trata de justa causa, não será necessário o aviso prévio (cfr. o ensaio do professor JOSÉ PINHEIRO TORRES no seminário organizado pela Faculdade de Direito da Universidade de Macau intitulado “Globalização e Diferença. O direito Ocidental em Contextos não “Ocidentais”, págs. 8 e 9).

Isto porque de acordo com o regime jurídico da cessação da relação de trabalho previsto no mesmo Decreto-Lei:

--- Não pode cessar o contrato de trabalho unilateralmente quando sem aviso prévio (cfr. o espírito legislativo do artigo 48º n.º 2);

--- Mas, quando cessar o contrato de trabalho com “justa causa”, não será necessário seguir o meio legal da rescisão unilateral do contrato de trabalho, pois são bem diferentes a rescisão de contrato com justa causa e a rescisão unilateral do contrato (cfr. o artigo 48º n.º 1).

É bem percebido que se observar apenas as disposições legais supra expostas, o empregador poderá rescindir o contrato de trabalho sem aviso prévio quando estiver com “justa causa”. É claro que, partindo naturalmente do espírito humanitário, o empregador deve avisar o trabalhador, com antecedência, sua intenção de rescindir o contrato de trabalho, a fim de o trabalhador ter um período para se adaptar à situação e encontrar outros meios de vida. Mas, parece que o direito não considerou muito a respeito. (Nesse sentido, apesar de a decisão do tribunal *a quo* não corresponder à disposição legal expressa quanto à condenação da Ré no pagamento da indemnização por não ter cumprido o aviso prévio mesmo no pressuposto da cessação da relação de trabalho com “justa causa”, está satisfeita, todavia, à respectiva teoria doutrinária.)

4.3.3.3. Tal como foi exposto anteriormente, tanto a rescisão do contrato de trabalho com justa causa como a rescisão unilateral do contrato de trabalho por iniciativa do empregador, têm como resultado a cessação do contrato de trabalho, mas são duas coisas que não podem ser confundidas. Pois, a sua diferença baseia-se no caso de rescisão unilateral do contrato de trabalho por iniciativa do empregador, este tem de cumprir o dever do pagamento de uma indemnização rescisória e o prazo de aviso prévio.

Por isso, são muito frequentes os casos de que ao pretender rescindir o contrato de trabalho, o empregador prefere, em geral, a rescisão por “justa causa” à rescisão unilateral.

Mesmo quando ele próprio não estar muito convincente de sua “justa causa” alegada, insiste ainda em rescindir o contrato de trabalho com “justa causa”. Perante tal situação, o legislador ao elaborar o Decreto-Lei n.º 24/89/M deu claras soluções no artigo 48º, depois do disposto no artigo 44º n.º 2 do mesmo Decreto-Lei. Segundo a previsão, nos casos em que o tribunal considerar improcedente a “justa causa” alegada pelo empregador para pôr termo à relação de trabalho, este será imputado de responsabilidade civil, quer dizer, segundo o disposto no artigo 48º n.º 1 o empregador viu-se obrigado a pagar ao trabalhador de uma indemnização de montante igual ao dobro da indemnização prevista no caso de rescisão unilateral normal (esse montante do dobro de indemnização é fixado apenas segundo o disposto do artigo 47º n.º 4 independentemente do disposto nos n.ºs 5 e 6 do mesmo artigo); ao mesmo tempo, o empregador tem de pagar indemnização ao trabalhador por falta do aviso prévio previsto no artigo 48º n.º 2 (o montante será calculado segundo os dias legais em falta do aviso prévio).

Porém, merece lembrar que ao abrigo do disposto no Decreto-Lei n.º 24/89/M, as consequências da rescisão do contrato de trabalho sem “justa causa” pelo empregador só trarão ao empregador sanções legais da natureza civil, não poderão revalidar o contrato de trabalho já rescindido.

Assim, se a “justa causa” alegada pelo empregador for julgada finalmente improcedente, além de assumir as referidas consequências legais da natureza civil, o empregador será punido ainda pela infracção contravençional: passará a ser transgressor ao disposto no artigo 47º n.º 4 por não ter pago ao trabalhador a indemnização no montante calculado segundo o disposto nos n.ºs 4, 5 e 6 do artigo 47.º do Decreto-Lei n.º 24/89/M pela rescisão unilateral do contrato de trabalho, e segundo o disposto no artigo 50º n.º 1 al. b), poderá ser condenado na pena de multa de MOP\$ 2,500 a MOP\$12,500. Além disso, se o empregador ao despedir o trabalhador com “justa causa” mas sem prever a hipótese de que esta “justa causa” alegada por ele poderia ser julgada posteriormente improcedente e ele teria de assumir, por isso, as eventuais consequências legais, informar ao trabalhador a sua intenção da rescisão do contrato de trabalho segundo o artigo 47º n.º 2 será ainda condenado, na qualidade de transgressor ao disposto do artigo 47º n.º 2 na pena de multa de MOP\$ 2,500 a MOP\$ 12,500.00 prevista pelo artigo 50º n.º 1 al. b). Pois, ao praticar a rescisão do contrato de trabalho, ninguém pode garantir que a “justa causa” alegada pelo empregador poderá ser julgada posteriormente como “justa causa” válida em termos legais. É exactamente que são o valor e o espírito legislativo existentes no artigo 48º n.º 2.

4.4. Depois de expor as teorias doutrinárias e as disposições legais da lei vigente, vamos analisar circunstâncias do presente recurso para apreciar os factos provados na primeira instância, nomeadamente para apreciar se a causa usada pela Ré—(A), Limitada, titular da Fábrica (B), para rescindir o contrato com os 4 trabalhadores é ou não “justa causa” prevista pelo artigo 43º n.º1 e pelo artigo 44º do Decreto-Lei n.º 24/89/M (cfr. a parte final do ponto 2 acima referido).

4.4.1. Para isso, convém aqui relembrar os seguintes factos que na primeira instância se deram como provados:

A Ré (A), titular da “Fábrica (B)” contratou, no dia 3 de Novembro de 1993 (C) como trabalhador da sua Fábrica de Malhas com o salário mensal de MOP\$4,000; no dia 1 de Agosto de 1992 (D), com o salário mensal de MOP\$7,000; no dia 15 de Fevereiro de 1995. (E), com o salário mensal de MOP\$4,000 e no dia 1 de Julho de 1991. (F), com o salário mensal de MOP\$3,900.

No dia 30 de Setembro de 2000 a Ré despediu os 4 trabalhadores supracitados com a execução imediata da rescisão.

Os motivos do despedimento dos 4 trabalhadores supracitados pela (A), titular da “Fábrica (B)” foram: com a má situação económica mundial e local, ficou também a Fábrica com grandes prejuízos durante vários anos sucessivos, fazendo com que as suas receitas não fossem suficientes para fazer face às despesas que tinha e estando à beira de uma situação desesperada sem poder continuar o funcionamento.

E nos últimos dois meses antes do seu encerramento sem trabalho para dar aos seus trabalhadores. Depois do despedimento dos trabalhadores acima referidos, a fábrica da Ré também encerrou sua operação.

4.4.2. Foi exactamente por esses factos provados que o Tribunal *a quo* entendeu que “a Ré não enganou seus trabalhadores a pretexto de encerramento da operação, mas sim, de facto, por prejuízos sofridos pela situação económica grave que a Ré se encontrava e que conduziu ao encerramento da empresa. A boa ou má situação económica foi coisa independente da vontade subjectiva da Ré, acredita-se que a Ré tomou a decisão de encerrar a operação quando sem outra saída”. Por isso, o Tribunal *a quo* entendeu que o despedimento foi feito com “justa causa”.

Porém, sem prejuízo do respeito da opinião diversa a nível académico, vamos expor, a seguir, as três razões principais, pelas quais, consideramos que a causa alegada pela Ré não constitui a justa causa prevista pelo artigo 43º n.º 2 do Decreto-Lei n.º 24/89/M, nem a alteração das condições em que a relação de trabalho foi relevante prevista pelo artigo 44º n.º 1 al. c) do mesmo Decreto-Lei.

4.4.2.1. Em primeiro lugar, não concordamos com o entendimento do Tribunal *a quo* e do Ex.mo

Juiz relator do processo, pois, consideramos que o facto de o trabalhador não ter trabalho no período de um a dois meses antes do despedimento, à luz do Direito do Trabalho, nomeadamente dos artigos 43º n.º 1 e 2 artigo 44º n.º 1 al. c) do Decreto-Lei n.º 24/89/M, não se reveste de significado nem de relevância. Pois, nesse caso, quando a força de trabalho do trabalhador ficou à ordem e à disposição do empregador (ou na posição de “espera”), já foi suficiente para considerá-lo como ter cumprido sua obrigação laboral (cfr. pontos 4.2.2.1.; 4.2.2.2. e 4.2.2.3. ).

4.4.2.2. Em segundo lugar, o Tribunal *a quo* considerou que a Ré não pretendeu enganar trabalhadores a pretexto de encerramento da operação.

O MM. Juiz titular do processo descreveu no seu projecto de acórdão: “Como os factos provados comprovaram dificuldades económicas e o encerramento da referida fábrica, é por isso irracional a conclusão confirmada por esse facto de que nesse caso concreto o despedimento não foi qualificado como despedimento com justa causa. Uns estudiosos consideram que os riscos que o empregador enfrenta em suas explorações não devem constituir a justa causa de despedimento pela qual o empregador não precisa cumprir o aviso prévio e pagar a indemnização pela rescisão do contrato. Partindo dessa doutrina e do princípio de estabilidade no emprego, esses eruditos podem considerar que as circunstâncias *in casu* não podem formar a justa causa para rescisão do contrato de trabalho. Porém, tem tal posicionamento, obviamente, a virtude de proteger o trabalhador contra manobras da entidade patronal, obstaculizando “despedimentos camuflados”.

No entanto, não concordamos com essa ideia. Pois, de acordo com a lógica, se se trata de um despedimento com manobras do empregador, não chegaria a ser qualificado como um despedimento com justa causa de modo nenhum. Além disso, mesmo não foi o despedimento com manobras do empregador, poderia ter também a possibilidade de faltar ainda a justa causa de despedimento.

Por isso, ter ou não ter a justa causa de despedimento não depende do uso de manobras por parte da entidade patronal, pois o Direito do Trabalho não só procura proteger o trabalhador pela prevenção de “despedimentos camuflados”.

A nosso ver, é necessário apreciar, segundo disposto no artigo 43º n.º 2 artigo 44º n.º 2 e artigo 48º do Decreto-Lei n.º 24/89/M, os factos concernentes para chegar a uma conclusão justa.

Ademais, os mecanismos estipulados no artigo 44º n.º 2 e no artigo 48º não distinguiram despedimento verdadeiro e despedimento camuflado. Por isso, segundo um dos princípios fundamentais que deve ser observado aquando da interpretação da lei, o intérprete-aplicador do Direito não deve distinguir o que o direito não distingue.

Além disso, o facto de que “a fábrica da Ré também não mais funcionou depois de despedir os respectivos trabalhadores” não tem relevância nenhuma para apreciar a existência da “justa causa”. Pois, como já temos assinalado no ponto 4.3.2.1 dado que só cuidamos com todas as circunstâncias da altura em que foi feito o despedimento (e não as circunstâncias posteriores).

4.4.2.3. Em terceiro, não podemos aceitar o facto de considerar o insucesso do empregador em sua exploração como justa causa do despedimento.

Nos pontos supra expostos 4.2.2.1,4.2.2.2,4.2.3 e 4.2.3.1 já apresentámos abstractamente esse ponto de vista nosso, ao mesmo tempo, no ponto 4.2.4., foi muito claramente assinalado que, em todo caso, não será admissível nenhum fundamento que vê o insucesso na exploração de negócios do empregador como justa causa para a rescisão da relação de trabalho. Pois, se aceitar tal fundamento, aceitará também uma realidade de existir sempre uma “condição resolutive tácita” no contrato de trabalho, o que violará gravemente o princípio de estabilidade e segurança no emprego. Como o trabalhador não sabe até quando a validade do seu contrato e estando sujeito a todo o tempo para enfrentar a possibilidade da cessação da relação de trabalho, ficaria numa situação de insegurança permanente, de todo desaconselhável neste ramo do direito, todo ele informado pela necessidade de protecção do trabalhador.

É por uma razão muito simples que não podemos aceitar o facto de considerar o insucesso do empregador em sua exploração como justa causa do despedimento:

O objecto do Direito do Trabalho é apenas o trabalho por conta alheia, no sentido de que a utilidade patrimonial do trabalho é atribuída a pessoa distinta do trabalhador. Segundo este conceito, o empregador, por sua vez, compensa, segundo o contrato de trabalho, o trabalhador que adquire “a título originário”, com uma parte da utilidade patrimonial que obteve com o trabalho deste. Quer na doutrina, quer na realidade, o “trabalho por conta alheia” é aquele em que o trabalhador exerce a sua actividade ou sujeito às ordens do empregador, mas não precisa assumir os riscos da exploração do empregador (cfr. o ponto 4.2.3.1 sobre a “teoria do risco”). Por isso, o trabalhador não pode também se apropriar dos frutos do trabalho (cfr. o mesmo ponto sobre a “teoria do beneficiário dos resultados obtidos”). O “trabalho por conta alheia” caracteriza-se pelas teorias acima mencionadas.

Por isso, já que o trabalhador não tem direito de partilhar directamente dos frutos económicos obtidos pelo empregador na exploração empresarial, quer nas circunstâncias favoráveis, quer nas

dificuldades económicas, é muito difícil para nós, quer a nível da mínima legitimidade e da razoabilidade, quer sob o ponto de vista de um trabalhador como “um homem médio”, entender ou encontrar uma razão, pela qual podemos exigir que o trabalhador assuma encargos junto com o empregador quando este estiver com insucesso ou com prejuízos ou até não puder continuar sua operação, e “desistir” de seus direitos à indemnização rescisória que a lei lhe incumbem.

Pelas razões supra expostas, não podemos aceitar os pontos de vista do Tribunal *a quo*.

Do mesmo modo, não podemos aceitar as razões apresentadas pelo Juiz Relator no projecto de acórdão por contrariarem os fundamentos acima expostos. Eis o texto original em português do referido projecto:

--- “atenta a situação económica em que se achava a arguida, com grandes prejuízos durante anos sucessivos, com receitas insuficientes para cobrir as despesas que tinha, tendo estado os dois últimos meses antes do seu encerramento sem trabalho para dar aos seus trabalhadores, afigura-se-nos constituir a mesma, (dada a sua gravidade), motivo bastante para, rescindir justificadamente os contratos dos trabalhos que mantinha com os seus quatro trabalhadores” (sic);

--- “importa também não esquecer que a empresa, como “centro de produção” que é, depende tanto do empregador como dos seus trabalhadores, não se devendo, indiscriminadamente, responsabilizar apenas o empregador pelo insucesso da sua actividade empresarial.

Afigura-se-nos mais razoável, considerar o dito risco como “ônus” sobre a empresa, (como um todo) e, não havendo culpa de nenhuma das partes—como “*in casu*” também sucede— não constituir (tal “risco”), elemento de relevo para se dar por justificada ou não a cessação de trabalho.

Entendemos, pois, que perante a situação económica da arguida em causa, tinha ela a faculdade de, justificadamente, fazer cessar a relação de trabalho que com os seus trabalhadores mantinha, dado não lhe ser exigível que os mantivesse como tais”.

Além das razões supra expostas, não podemos aderir à tese do projecto de acórdão conforme o seguinte entendimento:

--- Se o motivo do insucesso na exploração do empregador puder tornar-se “justa causa” para o despedimento do trabalhador, violará irremediavelmente não apenas a natureza e a especificidade de compensação mútua de valor equivalente reflectidas no âmbito dos direitos e das obrigações que foram clausulados por ambas as outorgantes no contrato de trabalho (cfr. a obra “Teoria Geral do Direito Civil, de CARLOS ALBERTO DA MOTA PINTO, 3ª Edição actualizada, Coimbra Editora, limitada, 1992 páginas 391 403 a 405), privará ainda injustamente o trabalhador da indemnização consagrada pela lei por rescisão unilateral do contrato por iniciativa do empregador ou por rescisão do contrato com “justa causa” não provada. Deve-se lembrar que o direito à indemnização pela rescisão do contrato constitui um direito fundamental na relação de trabalho que o Direito do Trabalho incumbem ao trabalhador. Sem esse direito, não teria o verdadeiro contrato de trabalho (cfr. “Teoria Geral do Direito Civil, de ORLANDO DE CARVALHO,-- Sumários desenvolvidos para uso dos alunos do 2º ano (1ª turma) do Curso Jurídico de 1980/81), Centelha, Coimbra, 1981 págs. 101 a 105 especialmente entre 102 a 103).

Os que não concordam connosco podiam entender que se for procedente nossa opinião, ninguém terá coragem para contratar trabalhadores, impugnação essa que, porém, consideramos manifestamente infundada, pois, segundo os princípios básicos da economia ou as regras comuns, todas as despesas, inclusivamente o salário, os diversos direitos e indemnizações legais que a lei laboral atribui ao trabalhador, devem ser incluídas nos custos da exploração do empregador em vez de ser transferidas para a assunção do trabalhador.

4.4.3. Em suma, a rescisão dos contratos de trabalho de 4 trabalhadores por iniciativa da Ré por motivo do insucesso na actividade empresarial proveniente de grandes prejuízos económicos não corresponde ao despedimento legítimo com justa causa.

Em conformidade com o disposto no Decreto-Lei n.º 24/89/M, uma vez que for julgada improcedente a “justa causa” sustentada pelo empregador, este terá que assumir as consequências legais expostas nos pontos 4.3.3.1., 4.3.3.2. e 4.3.3.3. .

4.4.4. Em termos supracitados, a correcta qualificação jurídica dos factos já provados pelo Tribunal *a quo* devia ser a rescisão da relação de trabalho sem justa causa, por isso, o acto do despedimento feito pela Ré é realmente um acto da denúncia unilateral do contrato de trabalho”, nestes termos, ao abrigo do artigo 393º n.º 3 do Código de Processo Penal, este Tribunal determinou as consequências legais que correspondem à procedência do recurso interposto pelo Ministério Público. Sendo o presente recurso interposto pelo Ministério Público meramente em prol da defesa da legitimidade, por isso, não é aplicável o princípio de “proibição de *reformatio in pejus*” a este recurso (cfr. o *sensu contrario* do artigo 399º do Código de Processo Penal).

4.4.5. Deste modo, cumpre este Tribunal decidir:

(1) Revogar o primeiro ponto da decisão *a quo*, alterar para a procedência das 4 contravenções anteriormente acusadas à Ré previstas pelo artigo 47º n.º 4 do Decreto-Lei n.º 24/89/M (falta do

pagamento de indemnização rescisória unilateral). Cada contravenção pode ser punida com a multa de MOP\$2.500,00 a MOP\$12.500,00. Segundo o disposto no artigo 51º do mesmo Decreto-Lei sobre a graduação de multas e em consideração das circunstâncias do caso (p. ex., o grau da ilicitude da Ré é normal; o agente considerava subjectivamente que se trata de despedimento com justa causa devido ao insucesso da operação da sua fábrica, por isso, a intensidade de dolo é baixa; com o encerramento da operação, a capacidade económica do agente também é relativamente baixa), por isso, cada contravenção deve ser punida com a multa de MOP\$3.000,00 perfazendo um total de MOP\$12.000,00.

(2) Condenar a Ré, ao abrigo do disposto no artigo 48º n.º 1 a pagar aos 4 trabalhadores despedidos, o dobro da indemnização pela rescisão do contrato de trabalho, eis a fórmula de cálculo sobre o valor de indemnização:

--- pagar a (C) (com prestação de serviço entre dia 3 de Novembro de 1993 e dia 30 de Setembro de 2000 num total de 6 anos, 10 meses e 27 dias, com o salário mensal de MOP\$4.000,00), o montante de MOP\$24.000,00 (MOP\$4.000,00/30×15×6×2 quer dizer, o salário diário de 15 dias × 6 anos de serviço × 2 — cfr. o artigo 47º n.º 4 al. d) e o artigo 48º n.º 1), acrescido de juros legais à taxa legal desde 30 de Setembro de 2000 até efectivo e integral pagamento;

--- pagar a (D), (com prestação de serviço entre dia 1 de Agosto de 1992 e dia 30 de Setembro de 2000 num total de 8 anos, 1 mês e 29 dias, com o salário mensal de MOP\$7.000,00), o montante de MOP\$63.466,66 (MOP\$7.000,00/30×17×8×2 quer dizer, o salário diário de 17 dias × 8 anos de serviço × 2 — cfr. o artigo 47º n.º 4 al. f) e o artigo 48º n.º 1), acrescido de juros legais à taxa legal desde 30 de Setembro de 2000 até efectivo e integral pagamento;

--- pagar a (E), (com prestação de serviço entre dia 25 de Fevereiro de 1995 e dia 30 de Setembro de 2000 num total de 5 anos, 7 meses e 15 dias, com o salário mensal de MOP\$4.000,00), o montante de MOP\$20.000,00 (MOP\$4.000,00/30×15×5×2 quer dizer, o salário diário de 15 dias × 5 anos de serviço × 2 - cfr. o artigo 47º n.º 4 al. d) e o artigo 48º n.º 1), acrescido de juros legais à taxa legal desde 30 de Setembro de 2000 até efectivo e integral pagamento;

--- pagar a (F), (com prestação de serviço entre dia 1 de Julho de 1991 e dia 30 de Setembro de 2000 num total de 9 anos, 2 meses e 29 dias, com o salário mensal de MOP\$3.900,00), o montante de MOP\$42.120,00 (MOP\$3.900,00/30×18×9×2 quer dizer, o salário diário de 18 dias × 9 anos de serviço × 2 — cfr. o artigo 47º n.º 4 al. g) e o artigo 48º n.º 1), acrescido de juros legais à taxa legal desde 30 de Setembro de 2000 até efectivo e integral pagamento.

(3) Manter a parte da decisão proferida pelo tribunal *a quo* de que a Ré cometeu 4 contravenções laborais previstas pelo artigo 47º n.º 2 do Decreto-Lei n.º 24/89/M, bem como a respectiva multa (Nota: tal como já temos assinalado nos pontos 4.3.3.2, 4.3.3.3 e 4.4.4 manter a parte da decisão *a quo* atende ao dever estipulado pelo artigo 393º n.º 3 do Código de Processo Penal, pois, a presente decisão é o resultado necessariamente justo e lógico da procedência do recurso interposto pelo Ministério Público, quanto ao valor da multa, este tribunal considera que o valor decidido pelo tribunal *a quo* foi adequado, pelo que, deve ser mantido).

(4) Manter a parte da decisão proferida pelo tribunal *a quo* quanto a condenação da Ré no pagamento da indemnização aos 4 trabalhadores, a título da substituição do aviso prévio (artigo 48º n.º 2 e artigo 47º n.º 2) (como o salário de (F) foi de MOP\$3.900,00 e não de MOP\$4.000,00 o valor de multa deve ser MOP\$1.950,00 em vez de ser MOP\$2.000,00) com os valores seguintes:

--- pagar a (C) uma indemnização de MOP\$2.000,00 a título da substituição do aviso prévio com antecedência de 15 dias, acrescida de juros legais à taxa legal;

--- pagar a (D) uma indemnização de MOP\$3.500,00 a título da substituição do aviso prévio com antecedência de 15 dias, acrescida de juros legais à taxa legal;

--- pagar a (E) uma indemnização de MOP\$2.000,00 a título da substituição do aviso prévio com antecedência de 15 dias, acrescida de juros legais à taxa legal;

--- pagar a (F) uma indemnização de MOP\$1.950,00 a título da substituição do aviso prévio com antecedência de 15 dias, acrescida de juros legais à taxa legal.

### III. Decisão

Pelos fundamentos supra expostos, acordam em:

1. Julgar procedente o recurso interposto pelo Ministério Público, i.e., o “despedimento com justa causa” sustentado pela “(A)”, titular da “Fábrica (B)” não faz parte do despedimento legítimo com justa causa consagrado no artigo 43º n.º 1 do Decreto-Lei n.º 24/89/M, de 3 de Abril;

2. Revogar a parte da decisão de primeira instância proferida no processo n.º LTG-014-01-5 em 7 de Janeiro de 2002 pelo tribunal singular do 5º Juízo do Tribunal Judicial de Base no que diz respeito à improcedência das 4 contravenções laborais anteriormente acusadas à (A), titular da “Fábrica (B)” de não pagamento ao trabalhador de indemnização rescisória unilateral, previstas pelo artigo 47º n.º 4 do Decreto-Lei n.º 24/89/M, de 3 de Abril e punidas pelo artigo 50º n.º 1 al. b) do mesmo Decreto-Lei;

3. Alterar para a procedência das 4 contravenções laborais anteriormente acusadas à (A), titular da “Fábrica (B)” de não pagamento ao trabalhador de indemnização rescisória unilateral, previstas pelo artigo 47º n.º 4 do Decreto-Lei n.º 24/89/M, de 3 de Abril e punidas pelo artigo 50º n.º 1 al. b) do mesmo Decreto-Lei, condenando-a na pena de multa de MOP\$ 3,000 por cada uma, perfazendo um total de MOP\$12,000 além de pagar, nos termos do artigo 48º n.º 1 do Decreto-Lei n.º 24/89/M, de 3 de Abril, aos 4 trabalhadores despedidos, nomeadamente (C), (D), (E) e (F), o dobro da indemnização pela rescisão unilateral do contrato, com os valores seguintes:

(1) (C): MOP\$24.000,00.

(2) (D): MOP\$63.466,66.

(3) (E): MOP\$20.000,00.

(4) (F): MOP\$42.120,00.

4. Manter o resto da decisão proferida pelo tribunal de primeira instância, inclusive a pena de multa aplicada pela prática das 4 contravenções previstas pelo artigo 47º n.º 2 do Decreto-Lei n.º 24/89/M, de 3 de Abril e punidas pelo artigo 50º n.º 1 al. b) (com o valor de MOP\$3.000,00 cada, perfazendo um total de MOP\$12.000,00), e ao abrigo do artigo 48º n.º 2 do mesmo Decreto-Lei paga indemnização aos 4 trabalhadores supracitados, a título da substituição do aviso prévio de despedimento (porém, deve modificar o valor de indemnização a ser pago a (F) de MOP\$2.000,00 para MOP\$1.950,00). Os valores de indemnização, a título da substituição do aviso prévio são: (C), MOP\$2.000,00; (D), MOP\$3.500,00; (E), MOP\$2.000,00 e (F), MOP\$1.950,00.

5. Devendo ser acrescidos, aos valores do dobro de indemnização pela rescisão unilateral de contrato e de falta do cumprimento de aviso prévio, os juros legais à taxa legal desde 30 de Setembro de 2000 até efectivo e integral pagamento.

Sem custas.

Notifique a presente sentença ao Ministério Público e a Ré-- (A), Limitada, titular da Fábrica (B).

Remeta aos 4 trabalhadores supracitados e à Direcção dos Serviços de Trabalho e Emprego a cópia da sentença para os notificar.

Chan Kuong Seng (1.º Juiz adjunto e Relator) - Lai Kin Hong - José Maria Dias Azedo (vencido, nos termos da declaração que produzi oralmente em audiência e que oportunamente juntarei e juiz titular do processo)

## 表決落敗聲明

一、在輕微違反程序中嫌犯“A 有限公司”對被指控的以真正競合形式觸犯 4 月 3 日第 24/89/M 號法令第 47 條第 4 款及第 50 條第 1 款 b 項規定的四項輕微違反，以及該法令第 47 條第 2 款，第 28 條第 3 款及第 50 條第 1 款 c 項規定的其他四項輕微違反作回答。

經審判聽證後，原審法院裁定控訴理由部分成立，從而宣告被指控的第 24/89/M 號法令第 47 條第 4 款規定的輕微違反不成立，判處嫌犯觸犯該法令第 47 條第 2 款，第 50 條第 1 款 b 項規定的四項輕微違反。

但認為因嫌犯以合理理由終止與其四名勞工（工人）之間曾有的勞動關係，所以不須向後者支付任何賠償。

檢察院司法官不服該裁判，提起上訴，主張廢止其中宣告該嫌犯輕微違反法令第 47 條第 4 款不成立的部分。

面對所提出的這個問題 — 了解勞動關係的終止有無合理理由 — 本人作為最初的裁判書製作人，擬就了合議庭裁判草案（在其中認為有合理理由），建議裁定本上訴理由成立，並維持原判。

將之交予本人之同事助審法官審議 — 在 2002 年 5 月 21 日舉行的會議中 — 本人在表決中落敗。

由於不可能在勝出的合議庭裁判宣讀之日（2002 年 7 月 25 日）提交這份（書面）聲明 — 這甚至是因為本人在該日上午才收到該份獲勝的合議庭裁判文本。現在簡要闡述導致本人不能贊同該份獲勝裁判的觀點，並在宣讀裁判之聽證中作口頭解釋之理由。

二、首先應當強調，（除了訂立勞動合同的日期以及與約定的工資金額以外）已經證實：“因

周邊地區經濟環境低迷，造成本澳經濟不景，而該廠也受到嚴重的衝擊，在經營上出現連續性虧損，財政收支入不敷出，引致陷入絕境，不能再經營下去。”並且“在解僱有關工人前的一、兩個月，工人已沒有實際工作，工廠已停止運作。”

已考慮原審法官認為單方解約具合理理由的事實情狀。

我們認為，該見解只有在不妨礙適當尊重不同觀點的情況下才可視為正確。

現解釋如下。

眾所周知，澳門《勞資關係法律制度》是相對比較新近的法律部門，它的起源是及於當時感覺到有必要透過一套專門規範以保護工人階級免受僱主行使權力的任意性（參閱，在此意義上，Cândida da Silva Antunes Pires，《Direito do Trabalho de Macau》，第 27 頁起）。

然而，作為以不惜代價保障工人工作崗位為目標的法律部門，卻沒有顧及這種維護 — 保護勞工 — 在僱主的法律範疇內或許（在本身經濟中）的負面後果。

認為勞工作為“弱勢的一方”，必須受到保護，以便達到所希望的“勞資關係”平衡。

這種願景 — 略具激進性，因為沒有關注達到其希望之目的之手段 — 隨著時間的推移，被勞務市場本身自然法則及經濟社會文化發展而推動演變。

隨著這種演變，出現了這樣一種勞動法：保護勞工 — 雖然不是“以激進主義的” — 但首要目的是鼓勵並培育健康及互信的勞資關係，並以此促進社會經濟的發展，以及涉及該勞資關係之雙方（勞工／僱主）的職業實現。

簡而言之，勞動法“自由化”，並且作為其秩序的主流，不再只注重個體的“勞工”，轉而注重作為生產單位的“企業”，對於勞工及僱主同等重視。

因此我們相信應當如此認為本地勞資關係法律制度，尤其 4 月 3 日第 24/89/M 號法令，該法令仍然生效，其行文獲得社會協調常設委員會一致通過。正如所知，該委員會有澳門多個勞資協會代表的參與（參閱該法令序言）。

關於“勞動關係終止”之事宜，該法令第 43 條規定：

“一、倘有充分理由，任何一方得終止工作關係，但並無賠償的支付。

二、一般而言，任何事實或嚴重情況導致根本不可能維持工作關係者，便構成充份理由。

三、無須預先通知或賠償的支付而可終止工作關係之情況如下：

a) 透過工作者與僱主彼此協議者；

b) 當工作關係之訂定係為擔任具體的工作及經已完成者；

c) 當工作關係之訂定係為偶然性或季節性的工作者；

d) 當工作關係之訂定係為訂定期限不足一年者，倘曾被續期三次者則除外。”（底線為我們所加）。

第 44 條（僱主動解約的正當理由）以及第 45 條（妨礙）規定：

（第 44 條）：

“一、除其他外，足以構成僱主取消工作關係之充分理由事實如下：

a) 工作者的過錯行為而是違反本法令及合約所衍生義務者；

b) 所提供服務的質素；

c) 對工作關係經已協訂條件的重大更改。

二、當所提出的充分理由顯示不成立時，解僱被視為不合理，並受法定的後果。”（底線為我們所加）

（第 45 條）

“不足以構成終止一項工作關係之有效理由的情況如下：

a) 因工作者參加代表其利益的團體，且在團體內活動者；

b) 因工作者為滿足其有權享受的工作條件而向僱主提出異議或通知任何有關人士者；

c) 工作者的種族、膚色、性別、婚姻狀況、懷孕、宗教、政見、祖籍或社會背景；

d) 因分娩假期缺勤者；

e) 因工作意外及職業病缺勤者；

f)在同一平常年度連續至三十天或間歇性至四十五天因病缺勤者。”

在本案中，必須查明原審法院視為確鑿的事實情狀(沒有被爭執也沒有被變更)是否構成“合理理由”的概念。

根據第 43 條第 2 款的規定，我們記得：“一般而言，任何事實或嚴重情況導致根本不可能維持工作關係者，便構成充分理由。”(底線為我們所加)。

正如所見，第 44 條c項規定“對工作關係經已協訂條件的重大更改”構成“僱主取消工作關係之充分理由”。(底線為我們所加)。

雖然對不同的觀點應給予應有的尊重，但我們認為，本卷宗嫌犯所處的事實狀況構成終止其與勞工維持的勞動關係的合理理由。

確實，第 44 條以舉例的方式描述之合理理由的概念，包括紀律性質或其他性質全部情形 — “任何” — 具體表現為不可能使勞動合同支持的勞動關係之持續成為不可能的全部情形。

鑒於嫌犯所處的經濟環境，因為在連續幾年有巨大的虧損，收入不足以應付開支，在其停業之前的二個月工人已無實際工作。我們認為，由於這種情況的嚴重性，這足以構成解除其與四名勞工的勞動合同之合理理由。

可以爭辯不應當如此認為：僱主承擔其活動(無論是商業或工業活動)內在的風險，因此，後來的經濟情況(甚至是破產)，不能作為其在無解約賠償之情況下解僱勞工之正當理由，而在勞工的法律範疇內(負面)反應出來。

這種立場顯然是為了更好地保障工人免受僱主可能使用的技倆所損害，和使一些可能的「假裝解僱」不容易得逞。

但是，由於我們面對的不是“可能使用的技倆”，而是“確鑿的事實”：已證明了嗣後嚴重經濟困難以及相應的企業倒閉 — 我們認為這似乎不是一個適當的見解。

還不應忘記該企業作為“生產中心”，不僅取決於僱主還取決於勞工，不應不加區別地僅由僱主承擔企業活動失敗之責任。

我們認為更合理的是，將這種風險視為企業(作為整體)的“負擔”，如任何一方都沒有過錯 — 正如本案所見 — 就不應當構成這種“風險”，這是客觀地認定終止勞動關係屬無合理理由的重要要素。

我們認為，面對著有關嫌犯的經濟狀況，嫌犯有權能合理地終止與其勞工維持的勞動關係，因為不能要求與其維持此關係。

確實，在(僱主)沒有過錯的情況下，因為所處的財政困難並且不能對勞工提供工作，仍然要求維持與企業之聯繫並收取工資，合理嗎？

即使無所作為或者停產？

我們相信，我們的答案不能不是否定的。

在本文中，約束的連續性客觀上表現為一種對僱主不可承擔及不合理的負擔，在我們看來，這是本地立法者所不希望的。

我們認為這種連續性構成一種(過度的)“服從”狀態，與嫌犯作為僱主的義務毫不相容，嫌犯受勞動合同或適用之法律規定之約束。

三、因此，認為應當按第 24/89/M 號法令第 43 條第 2 款及第 44 條第 1 款 c 項的規定來認定嫌犯之經濟狀況，維持原判。

José M. Dias Azedo (司徒民正)

2002 年 9 月 2 日於澳門