Processo nº 201/2007

Data: 03.05.2007

(Autos de recurso em matéria civil e laboral)

Assuntos: Despedimento sem justa causa.
Indemnização rescisória.

SUMÁRIO

Não se provando a alegada justa causa para o despedimento de um trabalhador, imperativo é concluir que foi o “despedimento ilegítimo”, (sem justa causa), acarretando para o empregador o dever de pagar àquele uma indemnização rescisória assim como uma outra pelos danos não patrimoniais comprovadamente sofridos em consequência do referido despedimento.

O relator,

José M. Dias Azedo

Processo nº 201/2007

(Autos de recurso em matéria
civil e laboral)

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

Relatório

1. Por sentença proferida nos autos no T.J.B. registados com o nº CV1-05-0038-LAC e em que é A. A e R. a “SOCIEDADE DE TURISMO E DIVERSÕES DE MACAU, S.A.R.L.” (S.T.D.M.), foi esta condenada a pagar ao A. o montante de MOP\$118,360.00, a título de indemnização rescisória, e, MOP\$15,000.00, a título de compensação pelos danos não patrimoniais do mesmo A.; (cfr., fls. 107 a 114-v).

Inconformada com a decidido, a R. recorreu.

Alegou para concluir nos termos seguintes:

- I. A Recorrente foi condenada no pagamento da indemnização rescisória no valor de MOP\$118,360.00 (cento e dezoito mil trezentas e sessenta patacas) por despedimento ilegítimo do Autor, em virtude de ter sido considerado existir insubsistência da justa causa invocada e, no pagamento da compensação pelos danos não patrimoniais no montante de MüP\$15,000.00 (quinze mil patacas).*
- II. O facto que fundamentou o despedimento ocorreu em 22 de Outubro de 2004 pelas 15 horas, data em que o Autor, empregado da Recorrente, violou gravemente as regras fundamentais enquanto segurança da Recorrente.*
- III. O facto em causa, em si, é um facto grave, por se traduzir na omissão do zelo e segurança pelo bem-estar de uma hóspede da Recorrente.*
- IV. Perante estes factos, o juízo de prognose sobre a viabilidade da relação deixa-nos perfeitamente concluir que, sendo afectada a relação psicológica de confiança empregador/trabalhador, a reposição da normalidade e da momentaneamente afectada harmonia do ambiente de trabalho, não s e r á possível, deve optar-se pela ruptura da*

relação laboral, no balanço dos interesses conflitantes.

- V. Num contexto como o descrito, em que a atitude do Autor teve reflexos não apenas momentâneos, provocando a confusão num local, é prudente e justo concluir-se que aquela atitude tornou imediata e praticamente impossível a relação de trabalho em virtude de ter suscitado a falta de confiança por parte da Recorrente no que concerne à capacidade para desempenho das funções para as quais o Autor foi contratado.*
- VI. A Recorrente justificou o despedimento através da indicação dos factos culposamente cometidos pelo Autor.*
- VII. Os factos praticados pelo Autor inviabilizaram directamente a subsistência da relação laboral, porquanto, a tomaram impossível, e como tal constitutivos de justa causa de despedimento nos termos nº 2 do artigo 43º do Decreto Lei nº 24/89/M, de 3 de Abril.*
- VIII. A invocação da justa causa de despedimento pressupõe a existência cumulativa dos requisitos de natureza subjectiva, traduzido num comportamento culposo do trabalhador; de natureza objectiva, consistente na impossibilidade de subsistência da relação de trabalho e, nexos de causalidade, entre aquele comportamento e esta impossibilidade.*

- IX. Para que se possa equacionar tal subsunção, necessário se toma que se esteja perante uma conduta culposa do trabalhador, uma infracção disciplinar, por acção ou omissão, violadora dos deveres a que o trabalhador esteja adstrito por força do vínculo laboral, seja por força da realização da actividade a que funcionalmente se obrigou, seja por imposição da disciplina decorrente da organização em que a sua actividade se integra.*
- X. O individualizado comportamento culposo, assim aferido, constituirá justa causa de despedimento quando se conclua que determina a impossibilidade prática da subsistência de relação laboral, o que sucederá sempre que a crise aberta na relação seja irremediável, isto é, sempre que se conclua que nenhuma outra sanção se apresente como susceptível se a sanar.*
- XI. Só poderá concluir-se pela inexistência de justa causa quando, comparando-se, em concreto, a diferença dos interesses contrários das partes, o estado de premência do despedimento, seja de julgar não prevalecente (menos ponderoso) o interesse oposto da permanência do contrato, tomando exigível ao empregador o respeito das garantias de estabilidade do*

vínculo laboral.

- XII. A opção pela desvinculação s e r á legitimável sempre que, nas circunstâncias concretas, a permanência do contrato, com a subsistência das relações pessoais e patrimoniais que isso implica, venha a ferir, de modo exagerado e violento, (e por isso injusto), a sensibilidade e a liberdade psicológica de uma pessoa normal, colocada na posição do empregador, ou seja, sempre que a continuidade do vínculo represente uma insuportável (e por isso injusta) imposição.*
- XIII. O trabalhador está obrigado, no âmbito do princípio da mútua colaboração, a respeitar e tratar com urbanidade e lealdade a entidade patronal, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa, podendo o desrespeito destes deveres constituir-se em comportamento integrante de justa causa de despedimento.*
- XIV. Não se afigura excessiva a reacção punitiva da Ré, atendendo à culpabilidade (intensidade da culpa) do Autor/infractor e a sua gravidade (em si e nas suas consequências).*
- XV. Mesmo recaindo sobre a Ré o ónus da prova, é Recorrente entende que só a prova produzida pelo Autor, seria susceptível*

de abalar a justa causa de despedimento invocada pela Ré e, do que fica demonstrado nos autos o Autor não conseguiu provar que não praticou tal facto.

XVI. Uma vez que, provando o Autor que não teria praticado os factos imputados pela Recorrente, esta deixaria de ter como fundamento do despedimento a justa causa, em virtude de inexistir um facto que pela sua gravidade tome praticamente impossível a subsistência da relação laboral nos termos previstos no n.º 2 do art. 43.º Decreto Lei n.º 24/89/M de 3 de Abril.

XVII. À luz de todos os princípios normativos de que se fez referência, impõe-se concluir que os factos praticados pelo Autor constituem justa causa de despedimento porquanto tomam impossível a subsistência da relação de trabalho.

XVIII. No que concerne à ilicitude no despedimento não há fundamentação legal para condenar a Recorrente, no pagamento da indemnização rescisória no valor de MOP\$118,360.00 (cento e dezoito mil trezentas e sessenta patacas), por existir justa causa no despedimento nos termos do n.º 2 do art. 43.º do Decreto Lei n.º 24/89/M de 3 de Abril.

XIX. Os critérios de aplicação da compensação por danos morais

sendo consequência directa de um nexo causal inexistente, em virtude do despedimento ter sido efectuado com base numa justa causa devidamente fundamentada pela Recorrente e permitida por Lei, não se afiguram de aplicação ao caso concreto.

XX. Dos autos não sobrevêm quaisquer factos ou provas que estabeleçam o nexo de causalidade existente entre o profundo desgosto, sofrimento, pesadelos, dificuldades em dormir e alteração da maneira de estar e o despedimento efectuado pela Recorrente.

XXI. Não há quaisquer provas da existência do nexo de causalidade entre os danos morais sofridos pelo Autor e o despedimento efectuado pela Recorrente, não há fundamentação legal para condenar a Recorrente no pagamento do montante de MOP\$15,000.00 (quinze mil patacas) a título de compensação pelos danos não patrimoniais”; (cfr. fls. 122 a 135).

Sem contra-alegações, vieram os autos a este T.S.I..

*

Lavrado despacho liminar e colhidos os vistos dos Mm^{os} Juizes-Adjuntos, cumpre decidir.

Fundamentação

Dos factos

2. Vem dada como provada a seguinte matéria de facto:

“1. A Ré Sociedade de Turismo e Diversões de Macau, S.A.R.L. dedica-se, entre outras, à actividade de catering, reservas de hóteis, hóteis, móteis, restaurantes, salões de beleza, salões de cabeleireiro (A).

2. A 10 de Julho de 1993, Autor e Ré acordaram que aquele passasse a trabalhar para a Ré como segurança /vigilante das instalações do Hotel Lisboa, nos termos constantes do documento junto aos autos a fls. 9, cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido (B).

3. *Tal Hotel é explorado pela Ré (C).*
4. *Desde essa data o Autor passou a prestar a sua actividade de segurança/vigilante sob a autoridade e direcção da Ré (D).*
5. *Tendo-lhe sido atribuída a categoria de Segurança (E).*
6. *Competindo-lhe a supervisão, vigilância, protecção e segurança das instalações do referido Hotel (F).*
7. *Acordaram Autor e Ré que pelos serviços prestados, a Ré pagava a quantia mensal de MOP\$ 5.920,00 (G).*
8. *A Ré exercia o controle e fiscalização do trabalho do Autor (H).*
9. *A Ré contava com o Autor no seu esquema organizativo de segurança do Hotel de que é proprietária (I).*
10. *A Ré contava sempre com o Autor enquanto seu funcionário para a segurança a realizar nas instalações do Hotel Lisboa (J).*
11. *Era frequente a Ré, ao distribuir o trabalho, indicar o "modus operandi", ou seja, o modo como o mesmo deveria ser realizado (L).*
12. *A Ré controlava ainda as presenças e o desenvolvimento do trabalho do Autor (M).*
13. *O trabalho do Autor era organizado, orientado, controlado e*

- utilizado pela Ré (N).*
- 14. As funções do Autor eram exercidas na sede da Ré (O).*
 - 15. A Ré atribuiu ao Autor um número de identificação personalizado no directório de todo o pessoal do Hotel (P).*
 - 16. No dia 22 de Outubro de 2004, pelas 15 horas, o Autor estava a exercer a sua actividade profissional como segurança/vigilante nas instalações da Ré, na zona da "frutaria" para onde tinha sido destacado pela Ré nesse dia, estando um outro colega, conhecido por "H ou Se" também a trabalhar nas imediações (Q).*
 - 17. O Autor elaborou um relatório onde descreveu que nessa altura uma senhora tinha sido molestada no Hotel, tendo-o entregue ao respectivo superior (R).*
 - 18. O Autor foi suspenso pela Ré (S).*
 - 19. O Autor foi, posteriormente, despedido pela Ré em 26 de Outubro de 2004 (T).*
 - 20. Ao Autor incumbia prevenir eventuais desacatos, intenções maliciosas e/ou criminosas (resposta ao item 1º).*
 - 21. As tarefas do Autor eram-lhe atribuídas segundo um "livro de conduta", elaborado pela Ré, denominado "employee Handbook", junto aos autos a fls. 13, cujo teor se dá aqui por*

- integralmente reproduzido (resposta ao item 2º).*
22. *O Autor é pessoa de brio profissional (resposta ao item 3º).*
23. *Sacrificando, por vezes, tempo da sua vida pessoal e familiar em prol do serviço e da sua progressão profissional (resposta ao item 5º).*
24. *Na data e local referidos em Q) o Autor ouviu um grito de urna senhora, tendo-se dirigido a ela cerca de vinte segundos depois (resposta ao item 6º).*
25. *A senhora referiu ao Autor que havia sido molestada por um indivíduo desconhecido (resposta ao item 7º).*
26. *Três dias depois foi comunicado pela Ré ao Autor que seria suspenso pelo período de três dias, sem qualquer explicação adicional (resposta ao item 9º).*
27. *Com ele foi também suspenso o colega Hou Se (resposta ao item 10º).*
28. *Finda a suspensão, o Autor voltou aos escritórios da Ré para reiniciar o seu trabalho, tendo-lhe sido exigido que assinasse documento de onde constava a menção de que poderia ser despedido de futuro sem qualquer indemnização ou contrapartida (resposta ao item 11º).*
29. *O Autor recusou tal assinatura (resposta ao item 12º).*

30. *Foi-lhe então comunicado que voltasse novamente para casa mais dois dias e aguardasse por aviso da Ré (resposta ao item 13°).*
31. *Findo aquele período o Autor foi contactado pela Gerente dos Recursos Humanos que lhe comunicou que estava despedido e que não receberia qualquer indemnização ou compensação (resposta ao item 14°).*
32. *Durante o período em que trabalhou para a Ré, o Autor foi um trabalhador leal e que se dedicou, em exclusividade às instruções daquela (resposta ao item 15°).*
33. *O Autor era estimado pelos outros colegas (resposta ao item 16°).*
34. *O Autor sentia-se realizado como trabalhador (resposta ao item 17°).*
35. *O Autor vive um profundo desgosto e sofrimento porque se sente vítima de uma injustiça (resposta ao item 18°).*
36. *O Autor sofreu pesadelos (resposta ao item 19°).*
37. *O Autor teve um período em que tinha dificuldades em dormir (resposta ao item 20°).*
38. *O Autor, durante um período de tempo, sentiu-se psicologicamente arrasado (resposta ao item 21°).*

39. *O Autor era uma pessoa humorada, alegre e expansiva (resposta ao item 22°).*
40. *Após o despedimento e durante um período de tempo, o Autor tornou-se uma pessoa deprimida, irritável e menos expansiva (resposta ao item 23°).*
41. *No dia 26 de Outubro de 2004, a Ré recebeu uma queixa de uma hóspede do Hotel Lisboa, dizendo que tinha sido molestada e apalpada no traseiro por um segurança da Ré (resposta ao item 25°).*
42. *A Ré verificou que asseguravam o turno desse dia 22 de Outubro de 2004, junto da zona da frutaria, o Autor e José Alagao (resposta ao item 26°).*
43. *A Ré suspendeu aqueles funcionários (resposta ao item 27°).*
44. *O relatório referido em R) foi elaborado pelo Autor, a pedido da Ré, em 26 de Outubro de 2004 (resposta ao item 30°)”; (cfr., fls. 108 a 110-v).*

Do direito

3. Insurge-se a R. ora recorrente contra a decisão proferida pela Mm^a Juiz do T.J.B., insistindo que despediu o A. com justa causa e afirmando

que, assim, ao inverso da condenação de que foi alvo, devia ser absolvida dos pedidos pelo A. deduzidos.

Creemos porém que nenhuma censura merece a sentença objecto do presente recurso, sendo de se negar provimento ao mesmo.

Vejam os.

Com a acção que propôs, pretendia o A. que se declarasse que o seu despedimento pela R. ora recorrente tinha sido sem justa causa, e que, por assim ser, devia ser a dita recorrente condenada no pagamento a seu favor de uma indemnização decorrente da rescisão do seu contrato de trabalho assim como no pagamento de uma indemnização pelos danos não patrimoniais que sofreu em consequência daquela mesma rescisão; (cfr., petição inicial a fls. 2 a 8).

Em contestação, na parte que ora interessa, e em síntese, alegava a R. que no dia 22.10.2004, “recebeu uma queixa de uma hóspede do Hotel Lisboa, dizendo que tinha sido molestada e apalpada no traseiro por um segurança da R. nesse mesmo dia, pelas 15 horas”, e tendo “concluído que recaia sobre o A. a acusação feita pela referida hóspede”, não teve

outra alternativa senão romper o vínculo contratual com o Autor”; (cfr., artº 20º e segs. da contestação, a fls. 34).

Em sede de julgamento, provou-se apenas a factualidade atrás retratada, não resultando provada a “conclusão” a que chegou a R. no sentido de que o autor do ocorrido no dia 22.10.2004, ou seja, que o autor do apalvão, tivesse sido o A. ora recorrido.

Perante isso, consignando-se na sentença recorrida que “não conseguiu a R., a quem incumbia a prova, demonstrar que o A. molestou e apalpou uma cliente do Hotel Lisboa”, e “porquanto outra justa causa não foi alegada ou demonstrada”, invocando o preceituado no nº 2 do artº 44º do D.L. nº 24/89/M – onde vem previstas várias justas causas de rescisão por iniciativa do empregador – considerou-se “ilegítimo o despedimento do Autor”, com a conseqüente condenação da ora recorrente no pagamento das indemnizações que no atrás efectuado relatório se fez referência.

Merecerá o assim entendido a censura que lhe faz a ora recorrente?

Cremos que tão só de sentido negativo pode ser a nossa resposta.

De facto, e como acertadamente se decidiu na sentença recorrida, provado não tendo ficado a única alegada (justa) causa para o despedimento do A., nenhuma outra solução vislumbramos para os presentes autos, pois que necessariamente se teria de concluir que foi aquele um “despedimento sem justa causa”, ou, como se estatui no nº 2 do citado artº 44º do D.L. nº 24/89/M, um “despedimento ilegítimo sujeito às consequências decorrentes da lei”, e que, no caso, consiste no pagamento de uma “indenização rescisória”; (cfr., artº 48º do mesmo D.L.).

Porém, não obstante clara nos parecer a solução pela Mmª Juiz “a quo” encontrada, vem a A. em sede do seu recurso insistir que legal e adequada foi a sua decisão de despedir o A., pois que considera que o mesmo cometeu “omissão do zelo e segurança pelo bem – estar de uma sua hóspede”; (cfr., concl. III).

Sem prejuízo do muito respeito devido, e para além de não nos parecer que era tal “omissão”, a causa do despedimento, há que dizer que da matéria de facto dada como provada, não se vê como ou em que termos se pode imputar ao A. ora recorrido a agora afirmada omissão,

certo sendo ainda que nem a própria recorrente o esclarece.

Daí, e sem necessidade de mais alongadas considerações, (e nenhuma outra questão havendo a conhecer), sermos de considerar que o presente recurso não merece provimento.

Decisão

4. Nos termos que se deixam expostos, em conferência, acordam julgar improcedente o recurso.

Custas pela recorrente.

Macau, aos 03 de Maio de 2007

José M. Dias Azedo

Chan Kuong Seng

Lai Kin Hong