Processo n.º 583/2006

(Recurso Civil)

Data: 12/Junho/2008

ASSUNTOS:

- Justa causa de despedimento
- Faltas por doença

SUMÁRIO:

1. A ausência do trabalho por motivos de doença superior a 30 dias seguidos ou 45 interpolados, no mesmo ano civil, pode constituir justa causa de despedimento desde que se torne impossível a subsistência das relações de trabalho.

2. Importa, nesse caso, apreciar da justa causa para o despedimento, o que passa por conjugar a norma da alínea f) do artigo 45º com a norma do n.º 2 do artigo 43º do citado Regime Jurídico das Relações Laborais.

3. Numa situação de 87 dias de doença por ano em relação a um trabalhador que presta serviço numa Companhia de serviço público de transportes terrestres e em que a prestação do trabalhador veio diminuindo com afectação do funcionamento da empresa, complementada com condutas que originavam queixas dos passageiros, diversos acidentes - ainda que não individualizadamente concretizado o respectivo circunstancialismo, embora pelo menos num deles se evidencie a sua culpa -, falta de educação para com os colegas de trabalho, repetição de procedimentos técnicos incorrectos - estes concretizados -, tudo tendo gerado o levantamento de 29 infracções disciplinares, de 2000 a 2004, tudo isso, globalmente ponderado, aponta claramente para uma situação de impossibilidade da manutenção da relação de trabalho.

O Relator,
João A. G. Gil de Oliveira

Processo n.º 583/2006

Data: 12/Junho/2008

Recorrente: A

Recorrido: Transmac – Transportes Urbanos de Macau, S.A.R.L.
(澳門新福利公共汽車有限公司)

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

I – RELATÓRIO

A, autor na acção sob apreciação, cujos dados de identificação constam nos referidos autos, intentou junto do TJB uma acção com processo comum laboral contra a **Transmac-Transportes Urbanos de Macau, S.A.R.L.**, pedindo que esta fosse condenada a pagar-lhe uma compensação por falta de aviso prévio de despedimento e indemnização rescisória no montante de MOP170.562,00.

A acção veio a ser julgada improcedente.

Não se conformando com a sentença proferida pelo MMº Juiz, vem interpor recurso,

Alegando, fundamentalmente e em síntese:

Após ter lido a sentença proferida pelo Tribunal a quo, o autor não se conforma com a tal sentença, entendendo que a sua demissão sem justa causa, vem, pelo presente, interpor recurso junto do Tribunal de 2ª Instância.

O autor não se conforma com a intercalação de H, J e K nos factos provados por parte do Sr. Juiz a quo porque já negou claramente os factos na petição inicial.

O Sr. Juiz a quo recusou-se a incluir os nºs 13, 14, 16 e 18 da petição inicial na lista dos factos da base instrutória por estes não terem importância. No entanto, entende o autor que os referidos são factos fundamentais para comprovarem que a causa e história da doença dele têm relação com o seu trabalho.

O autor foi operado por causa de prolapso anal em 2004, resultando em que as suas faltas por doença neste ano civil ultrapassassem o limite legalmente fixado para a proibição de demissão. A doença de prolapso anal é associada ao facto de permanecer por longos períodos sentado a conduzir autocarro embora não constitua a doença profissional enquadrada juridicamente, entende o autor que o juiz devia considerar este facto.

O Sr. Juiz a quo achou que o facto apresentado no nº 20 da petição inicial era bastante importante e teve que ser incluído na lista dos factos da base instrutória, sendo isto para provar que o comportamento do autor não afectou o funcionamento e imagem da Companhia. Daí se comprova injusto o motivo da demissão invocado pela ré. (sic).

No que diz respeito ao facto no nº 20 da petição inicial, o autor entende que a sua demissão não foi originada por um determinado caso, mas foi decidida consoante a sua

situação nos últimos anos. Assim, torna-se mais importante o aviso.

O autor acha que o facto no n.º 29 da contestação é fundamental para a avaliação do seu desempenho de trabalho. É obviamente injusto para o autor que foram apenas consideradas as suas infracções disciplinares e não os elogios recebidos na avaliação do seu desempenho geral de trabalho.

O autor acha que os factos provados nos n.ºs 6, 8 e 9 são concludentes, violando os princípios jurídicos gerais.

Quanto aos factos n.ºs 8 e 9, das infracções disciplinares no registo do autor o Sr. Juiz entendeu que foram provados seis casos de acidente de viação. Porém, o reconhecimento do caso ocorrido no dia 3 de Setembro de 2001 como acidente de trânsito pelo Sr. Juiz viola obviamente o princípio dispositivo da parte, porquanto as duas partes não consideram-no como um acidente de trânsito.

Relativamente ao facto n.º 20, o autor considera que o tal facto deve ser provado completamente e não parcialmente, um vez que o referido facto foi apresentado conforme o n.º 12 da contestação apresentada pela ré e que não foi impugnado pelo autor. Assim, o tal facto deve ser considerado provado juridicamente.

*Foram mencionadas na sentença proferida pelo Tribunal a quo duas razões da demissão do autor invocadas pela ré: “1ª – a ré alega que a qualidade do serviço prestado pelo A. **em 2004** foi cada vez pior. O mesmo foi queixado muitas vezes por passageiros e, por causa da sua negligência, foram causados muitos acidentes rodoviários. Pelo dito, entende que o comportamento do A. viola gravemente os deveres de empregados e prejudica*

a imagem pública da R.; 2ª – a R. acusa o A. de ter faltado muitas vezes por doença, acumulando 87 dias de faltas no ano inteiro.”

O MMº Juiz já negou a possibilidade da 2ª razão invocada pela ré na sentença.

*O MMº Juiz a quo baseou-se nos seguintes fundamentos quando analisou o motivo do despedimento do autor: o autor **faltou ao serviço por doença por 87 dias no ano de 2004; provocou, pelo menos, seis acidentes rodoviários no seu trabalho durante os anos de 2000 a 2004 e cometeu muitas infracções disciplinares entre os anos de 2000 e 2004.***

*No entanto, conforme o facto provado nº 7, o Sr. Juiz apenas provou que **foram registadas 29 infracções disciplinares do autor durante os anos de 2000 a 2004, por outras palavras, não foi comprovado que o autor tinha praticado os factos alegados pela ré.** Nos nºs 7, 8 e 9 o Sr. Juiz somente provou que o número das infracções foi reconhecido unilateralmente pela ré e não comprovou que o autor tinha praticado os respectivos factos. (o Sr. Juiz manifesta o mesmo entendimento no despacho das Fls. 135).*

Pelo dito, quanto aos factos, se deve considerar que o autor nunca cometeu as infracções alegadas pela ré porque não pode ser comprovada a existência dos referidos.

Porém, o juiz considerou que o autor realmente praticou os factos registados pela ré nos nºs 8 e 9 quando analisou o motivo da demissão do autor, assim, contradizendo-se a si mesmo e violando o nº 2 do artigo 562º do Código de Processo Civil. É um erro na utilização dos factos provados.

Pelo exposto, devem os MMºs Juizes do Tribunal Colectivo do Tribunal de 2ª Instância concordar com o referido entendimento, considerando os factos nºs 7, 8 e 9 não

ocorridos, daí fica obviamente injusta a causa da demissão do autor. Nestes termos, solicita aos MM's Juizes do Tribunal Colectivo do Tribunal de 2ª Instância que seja alterada a sentença do Tribunal a quo e julgado procedente o recurso, bem como condenada a ré a pagar ao autor a indemnização no montante indicado na petição inicial.

Segundo a análise do Sr. Juiz e o entendimento do autor, a primeira razão da demissão invocada pela ré é baseada nos factos ocorridos no ano de 2004.

Aparentemente o Tribunal a quo utilizou, na fundamentação, os factos ocorridos fora do ano de 2004 para analisar o motivo da demissão invocado pela ré, sendo isto uma contradição óbvia na fundamentação da sentença.

Conforme os factos provados, mesmo que o Tribunal a quo tratasse os factos registados pela ré como factos provados, o autor entende que os quais ainda não são suficientes para constituir a justa causa do despedimento.

Na sentença, o Sr. Juiz considerou os 87 dias de falta por doença do autor no ano de 2004 e os factos n.ºs 7, 8 e 9, julgando daí a demissão do autor por justa causa.

De acordo com o facto provado 2-A, as faltas do autor foram sempre consideradas justificadas pela ré. Portanto, não se devem considerar as faltas por doença na apreciação da causa da demissão.

A ré despediu o autor pela diminuição da qualidade de serviço do autor, bem como pelo prejuízo à imagem da Companhia provocado pelo mesmo.

A operação incorrecta de aparelho IC não deve ser incluída na diminuição da

qualidade de serviço do autor e nas suas infracções disciplinares porque o mesmo ingressou na Companhia na altura em que os autocarros ainda não tinham aparelhos IC. Isto deve ser tratado como extra dever exigido ao autor pela ré.

Caso a ré achasse que o autor não era capaz de se adaptar às técnicas novas surgidas com o desenvolvimento da sua empresa, podia rescindir unilateralmente o contrato e lhe pagar indemnizações com base no artigo 47º do Código de Processo do Trabalho, não devendo puni-lo disciplinarmente.

Mas o Tribunal a quo considerou o referido facto quando apreciou o motivo da demissão do autor invocado pela ré, mas nunca analisou o ponto de vista do autor nem explicou porque ainda considerou o tal facto, sendo isso uma falta de fundamentação.

In casu, a ré não se baseou num facto praticado inesperadamente pelo autor que tornou impossível a subsistência da relação de trabalho, mas no desempenho de trabalho do mesmo durante a sua prestação de serviço. Pelo dito, o autor acha que a ré teria que avisá-lo antes de o despedir.

A ré nunca aviou o autor que ele podia ser demitido caso mantivesse a tal maneira de trabalho. Assim, é difícil convencer as pessoas com inteligência média que a demissão é por justa causa.

*Nos termos do no 2 do artigo 43º da Lei das Relações Laborais, constitui, em geral, justa causa **qualquer facto ou circunstância grave que torne praticamente impossível a subsistência das relações de trabalho.***

Mas na sentença proferida pelo Tribunal a quo, dos factos provados, o Sr. Juiz

não explicou porque a ré não podia manter a relação de trabalho com o autor, só dizendo subjectivamente que “Tendo em conta o desempenho geral de trabalho do autor, entendo justo o motivo do despedimento do autor e está de acordo com o estipulado nos n.ºs 1 e 2 do artigo 43.º do Regime Jurídico das Relações de Trabalho.”

O autor concorda que qualquer autocarro ou veículo corre risco quando circular nas estradas, podendo provocar um certo perigo a outras pessoas.

Relativamente aos acidentes rodoviários, o autor conduzia nas estradas movimentadas de Macau oito horas diárias, mas apenas aconteceu com ele seis casos de acidentes de viação ligeiros nos cinco anos, não excedendo à relação de risco de um residente normal. Portanto, não existe circunstância grave que torna impossível a subsistência da relação de trabalho entre as duas partes.

Na sentença proferida pelo Tribunal a quo, não se explicou a causa que tornou impossível a subsistência da relação de trabalho, só se indicou subjectivamente que conforme alguns factos, a ré demitiu o autor por justa causa. Obviamente, tal entendimento demonstra uma falta de fundamentação e não é convincente.

*Segundo os factos provados, o autor considera que **a ré não tem justa causa para o despedimento.***

*O autor entende que os factos provados não constituem **justa causa para a demissão.***

Nos autos apenas se pode provar que o autor faltou ao serviço por doença por 87 dias no ano de 2004, as quais foram consideradas justificadas. Ademais, não se consegue

comprovar que o autor tinha cometido qualquer infracção disciplinar.

Portanto, nos factos provados não existe qualquer facto ou circunstância grave que torna impossível a subsistência da relação de trabalho entre a ré e o autor. Pelo que a reconhecimento da demissão do autor por justa causa é obviamente um erro na aplicação da lei.

Mesmo que o juiz achasse que o autor realmente teve acidentes rodoviários e cometeu infracções disciplinares, o autor não concorda que isso constitui a causa justa da demissão.

Em relação à influência à imagem da Companhia, não existe nos autos qualquer facto concreto que prova a tal influência. Portanto, o autor não percebe porque o Tribunal a quo entendeu que o comportamento dele afectou o funcionamento da Companhia.

Quanto ao normal funcionamento, a ausência do serviço de qualquer empregado pode afectar a empresa, mas as faltas do autor foram sempre consideradas justificadas pela ré. Além disso, não era a intenção do autor faltar ao serviço por doença. O autor trabalhou na Companhia ré mais de 16 anos e foi demitido por ficar doente só num determinado ano. Isto absolutamente não pode ser tratado como um circunstância grave que torna impossível a subsistência da relação de trabalho.

No presente caso, a maioria das infracções do autor não foi praticada no ano de 2004. No tal ano apenas foram registadas três infracções e a última aconteceu no dia 5 de Outubro de 2004.

No entanto, no ano civil de 2004, em particular em Dezembro de 2004, a ré não

indicou qual o facto foi tão grave que tornou impossível a subsistência da relação de trabalho com o autor.

Portanto, a demissão do autor não pode ser considerada justa porque não existe nenhum facto ou circunstância grave que torna impossível a subsistência da relação de trabalho entre a ré e o autor no ano de 2004.

Nestes termos, solicita aos MM^{os} Juizes do Tribunal de 2^a Instância que seja reconhecida a demissão sem justa causa e, por consequência, alterada a sentença do Tribunal a quo, bem como condenada a ré a pagar ao autor o dobro da indemnização e a compensação de falta de aviso prévio de despedimento no montante indicado na petição inicial.

Face ao exposto, solicita que seja julgado o recurso procedente e a demissão sem justa causa, condenando-se a ré a pagar ao autor o dobro da indemnização e a compensação de falta de aviso prévio de despedimento, no montante de cento e setenta mil e quinhentas e sessenta e duas patacas (MOP\$170.562,00).

A Ré TRANSMAC - TRANSPORTES URBANOS DE MACAU, SARL (澳門新福利公共汽車有限公司), ora recorrida, contra alega, concluindo:

O recurso interposto pelo Autor tem como objecto a (i) sentença proferida pelo Tribunal a quo em 21 de Setembro de 2006, que julgou improcedente a acção de processo

comum de trabalho intentada pelo Autor em 7 de Setembro de 2005 e que absolveu a Ré, ora Recorrida, de todos os pedidos formulados na sua petição inicial, bem como o (ii) despacho de fls. 86 dos autos que decidiu a reclamação contra a selecção da matéria de facto apresentada pelo Autor em 24 de Janeiro de 2006.

O Recorrente assenta a impugnação que faz do despacho que decidiu a reclamação contra a selecção da matéria de facto em primeiro lugar na circunstância de os factos constantes das alíneas H, J e K terem sido incluídos na matéria de facto assente e não na base instrutória.

Sucedem que, os factos das alíneas H, J e K correspondem a factos alegados pelo Autor nos artigos 8.º, 10.º e 11.º da PI, que não foram impugnados pela Ré, ora Recorrida, factos esses que, além de mais estão provados por documento, e que como tal, face à sua natureza incontroversa, nos termos do n.º 2 do artigo 410º do CPC, foram bem incluídos pelo Julgador na matéria de facto assente.

Insurgiu-se igualmente o Autor por não terem sido quesitados os factos constantes dos artigos 13.º, 14.º, 16.º e 18.º da PI. Porém, também aqui não lhe assiste qualquer razão, pois obviamente tanto os motivos da doença do Autor como a história clínica da sua doença não têm qualquer relevância para a questão controvertida, que é a subsistência ou insubsistência de justa causa de rescisão do contrato de trabalho.

O mesmo sucede com o facto constante do artigo 20º da PI, que não foi, e bem, incluído na base instrutória, pois trata-se de um facto irrelevante para a questão controvertida, segundo as suas várias soluções plausíveis da questão de direito.

Finalmente, o Autor veio reclamar da não inclusão na base instrutória daquilo

que foi alegado no artigo 29º da sua Resposta à Contestação da Ré. Mais uma vez, o Autor reclamou sem razão pois a matéria que quer ver quesitada é totalmente irrelevante para a causa controvertida, sendo que nos termos do disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 430º do CPC, só os **FACTOS** controvertidos podem integrar a base instrutória, pelo que, também aqui, o Julgador tomou uma decisão acertada ao não levar à base instrutória aquilo que não podia ser à partida quesitado.

Por outro lado, nas suas alegações de recurso o ora Recorrente impugnou a decisão de facto, concretamente o último parágrafo a fls. 2 da sentença (que corresponde ao quesito 6.º da base instrutória), o segundo parágrafo a fls. 3 da sentença (que corresponde aos quesitos 8.º e 9.º da base instrutória) e o terceiro parágrafo a fls. 4 da sentença (que corresponde ao quesito 20.º da base instrutória).

Porém, **não merece reparo algum a decisão do Meritíssimo Juiz do Tribunal a quo** em relação à decisão de facto, uma vez que tais factos ficaram plenamente provados tanto pelo depoimento de parte prestado pelo representante da Ré, ora Recorrida, como pelas declarações testemunhais obtidas na audiência, ao contrário do que o Autor defendeu nas suas Alegações de recurso.

No presente recurso, está ainda em causa a discussão da subsistência ou insubsistência da justa causa de rescisão do contrato de trabalho celebrado entre a Ré, ora Recorrida, e o Recorrente.

Recorde-se que, a Ré invocou como fundamento legal do despedimento do Autor o disposto nos n.ºs 1 e 2 do artigo 43.º, n.º 1 do artigo 44.º e alínea f) do artigo 45.º, todos do Regime Jurídico das Relações Laborais, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 24/89/M, de 3 de Abril.

*Nos termos do disposto na alínea f) do artigo 45.º do citado diploma legal, **SÓ** não constitui razão válida para que seja posto termo a uma relação de trabalho "a ausência do trabalho por motivos de doença até ao limite de 30 dias seguidos ou 45 interpolados, no mesmo ano civil", estabelecendo-se um limite para essas faltas - 45 dias interpolados.*

Ora, em julgamento da matéria de facto resultou provado que o Autor durante o ano civil de 2004, estava ausente do trabalho, alegando motivo de doença, 87 dias interpolados, dos quais 30 dias foram seguidos, no período compreendido entre 12 de Junho e 11 de Julho, pelo que, sendo o número de dias de ausência do trabalho do Autor - 87 dias interpolados - muito superior ao limite estabelecido, independentemente de serem faltas justificadas ou não, é inquestionável que ocorreu razão atendível para a Ré pôr termo à relação laboral nos termos legais.

Pela razão exposta e por interpretação, a contrario, das normas referidas, conclui-se forçosamente pela subsistência da justa causa de rescisão do contrato de trabalho celebrado entre a Ré e o Autor.

*Acresce que, a questão da justa causa de despedimento foi acompanhada, apreciada, averiguada e decidida pelo Departamento de Inspeção do Trabalho da Direcção dos Serviços para os Assuntos Laborais (DSAL), no âmbito do processo n.º 59/05, em cuja instrução foi ouvido o queixoso, ora Autor e Recorrente, a entidade patronal, ora Ré e Recorrida, e as testemunhas de ambos, e onde foi decidido que, **o Autor foi despedido com justa causa**, como consta do processo sub judice.*

Mas ainda que assim não tivesse sido, também não subsistiria qualquer dúvida que a Ré tinha despedido o Autor com justa causa, se se conjugar a norma da alínea f) do artigo 45º com a norma do n.º 2 do artigo 43º do citado Regime Jurídico das Relações

Laborais, porque a gravidade dos factos verificados tornou impossível a subsistência da relação de trabalho.

Com efeito, sendo a Ré uma sociedade comercial que se dedica à exploração do serviço público de transportes colectivos rodoviários de passageiros em Macau, a ausência reiterada e sistemática dum trabalhador, que exercia a função de motorista de autocarro, afectou, e muito, a gestão e operacionalidade da actividade da Ré, nomeadamente na programação, distribuição e afectação do pessoal na condução dos autocarros nos diferentes itinerários rodoviários.

Para além dessa ausência reiterada e sistemática, dúvidas não restam que ficou provado que o Autor violou, por diversas vezes, por acção ou omissão, os deveres a que estava adstrito por força do vínculo laboral, conforme se demonstra pela circunstância de ter ficado assente a ocorrência de seis casos de acidente de viação, de que resultaram lesões corporais nos passageiros ou mesmo no próprio Autor, ou ainda danos patrimoniais causados a terceiros ou no próprio veículo conduzido pelo Autor, pertencente à Ré.

Ficou igualmente provado que o Autor, por diversas vezes, não cumpriu as suas obrigações de urbanidade e lealdade, faltando ao respeito e tratando com pouca educação não só os companheiros de trabalho, mas também os superiores hierárquicos.

Pelo supra exposto, conclui-se que os factos ilícitos cometidos pelo Autor afectaram decisivamente a relação psicológica de confiança empregador/trabalhador, e que não restou outra hipótese à ora Recorrida senão a ruptura da relação laboral, com justa causa, como bem se decidiu na decisão recorrida.

Na medida em que a sentença recorrida é perfeitamente legal,

não se tendo verificando qualquer dos vícios e ilegalidades apontados pelo Recorrente nas suas alegações, entende que terá o presente recurso de improceder, e, em consequência, ser a sentença recorrida mantida nos seus exactos termos.

Foram colhidos os vistos legais.

II – FACTOS

Vêm provados os factos seguintes:

O A. estabeleceu, no dia 20 de Dezembro de 1988, a relação laboral com a ré, Transmac-Transportes Urbanos de Macau, S.A.R.L., através de um contrato sem prazo, prestando ali serviço de condutor de autocarro (documento 1). (A)

O A. precisava de observar a direcção e orientações da Companhia ré no seu trabalho. (B)

Durante a sua prestação de serviço na Companhia, o A. não obtinha uma remuneração mensal fixa. O montante que ele recebia era a soma do pagamento pelas horas do trabalho prestado e dos subsídios. (C)

Aproximadamente em meados de 2004, a R. queria alterar o seu regime de remuneração. Assim, pediu a todos os condutores de autocarro em serviço para assinarem uma declaração, exigindo-lhes que optassem pelo regime de remuneração

mensal (documentos 2 e 3). (D)

O A. recusou-se a assinar a declaração de alteração de regime, continuando a adoptar o regime antigo. (E)

Em 31 de Dezembro de 2004, a R. demitiu o A., cessando logo neste dia a relação laboral com o mesmo. (documento 4). (F)

Após a demissão até hoje, a R. nunca pagou ao A. qualquer indemnização, quer a compensação de falta de aviso prévio de despedimento, quer a indemnização rescisória. (G)

A R. demitiu o A. pelas razões como o número de dias da ausência do serviço por motivo de doença do A. neste ano, a qualidade do serviço prestado e cuja influência sobre o funcionamento da Companhia (documento 4). (H)

A R. alegou ainda que o A. faltou muitas vezes por doença em 2004, das quais, o período mais longo foi de 30 dias, tendo acumulado 87 dias de faltas por doença no ano. (I)

Além disso, a R. alegou que a ausência por motivo de doença do A. causaria confusão à colocação do pessoal e extrema inconveniência à operacionalidade da actividade da entidade patronal, prejudicando gravemente o funcionamento da mesma. (J)

Por último, indicou também que as faltas do A. resultaram na diminuição do entusiasmo pelo trabalho e redução da qualidade de serviço prestado,

daí provocando queixas dos passageiros e acidentes rodoviários. (K)

Até ao dia 31 de Dezembro de 2004, o A. tinha prestado serviço na R. mais de 16 anos. (L)

No ano civil de 2004, o autor faltou ao serviço por doença por 87 dias. E quanto à sua doença, foi comprovado por médico que a pessoa com esta doença precisa de receber tratamento adequado e permanecer em casa. (M)

O A. prestou serviço, em totalidade, por 68 dias em Setembro, Outubro e Novembro de 2004 (documentos 5 e 7 apresentados pelo A). (1º)

Os rendimentos do autor em Setembro, Outubro e Novembro de 2004 eram de MOP5.679,85, MOP6.589,67 e de MOP5.439,55, respectivamente. (2º e 3º)

A R. tratava sempre as ausências por motivo de doença do A. como faltas justificadas. (2º-A)

O A. veio a comunicar, antecipadamente, por telefone e por algumas vezes a sua ausência do trabalho por motivos de doença. (4º)

A ausência do trabalho por parte do A. por motivos de doença afectou a normal gestão e operacionalidade da actividade da entidade patronal, ora R. (6º)

Entre o ano de 2000 e 2004, foram registadas contra o A. 29 infracções disciplinares, conforme se comprova pelo doc. 12 junto com a contestação, cujo teor se dá por integralmente reproduzido. (7º)

No rol das infracções disciplinares registadas, destacam seis casos de acidente, ocorridos, respectivamente, em 16/05/2000, 03/09/2001, 26/07/2002, 04/11/2002, 08/09/2003 e 05/10/2004, de que resultaram lesões corporais nos passageiros ou mesmo no próprio A., ou ainda danos patrimoniais causados a terceiros ou no próprio veículo conduzido pelo A., pertencente à R., sendo tal conduta susceptível de perigar a segurança de todos os passageiros dos autocarros conduzidos pelo A. (8º e 9º)

Aliás, todas as infracções que o A. cometeu, foram-lhe comunicadas, tendo sempre sido assinada a respectiva nota de infracção pelo seu próprio punho. (10º)

Depois da assinatura da respectiva nota de infracção, o chefe responsável pelo pessoal, ou o seu substituto, fizeram sempre advertências verbais ao A. no sentido de o sensibilizar para a necessidade de não voltar a violar as obrigações legais ou contratuais de motorista de transporte público rodoviário. (11º)

O A. por algumas vezes tratava com pouca educação companheiros de trabalho. (13º)

Das 29 infracções disciplinares referidas na questão nº 7, oito têm a ver com a operação incorrecta do aparelho IC, duas referentes a entrada na garagem sem ter desligado o aparelho de ar-condicionado, uma sobre aproximação inadequada à paragem de autocarro e uma acerca da perda do cartão de trabalhador. (15º)

Relativamente ao acidente rodoviário ocorrido no dia 17 de Fevereiro de

2001, não aconteceu, de facto, nenhum embate entre os veículos. Apenas que o condutor do outro veículo ralhou e atacou o autor sem qualquer razão. (17º)

No que diz respeito ao acidente de viação no dia 18 de Maio de 2002, o A. foi embatido por outro veículo, pelo que o dano foi indemnizado pelo condutor daquele automóvel. (18º)

O acidente rodoviário no dia 26 de Julho de 2002 foi causado por descuido do A., por isso, teve de se responsabilizar pela parte da indemnização. (19º)

No ano inteiro de 2004, apenas se registaram três infracções disciplinares, duas das quais têm a ver com a entrada na garagem sem desligar o ar-condicionado e outra com acidente rodoviário. (20º)

III – FUNDAMENTOS

O objecto do presente recurso passa pela análise das seguintes questões:

Vem o presente recurso interposto pelo Autor A

A - do duto despacho de fls. 86 dos autos que decidiu a Reclamação contra a selecção da matéria de facto apresentada pelo Autor em 24 de Janeiro de 2006.

B - da douta sentença proferida pelo Tribunal a *quo* em 21 de Setembro de 2006, que julgou improcedente - e bem - a acção de processo comum de trabalho intentada pelo Autor em 7 de Setembro de 2005 e que, como tal, absolveu a Ré de todos os pedidos formulados na sua petição inicial; e

Nas suas alegações de recurso, o recorrente pugna pela alteração da sentença a *quo*, reputando de insubsistente a justa causa de rescisão do contrato de trabalho declarada no julgado, pedindo a condenação da Ré, ora Recorrida, no pagamento da quantia indicada na PI a título de indemnização rescisória.

A – DO SANEADOR

IMPUGNAÇÃO DO DESPACHO SOBRE A RECLAMAÇÃO

1. Nas suas alegações de recurso o ora Recorrente impugnou o duto despacho de fls. 86 dos autos que decidiu a reclamação contra a selecção da matéria de facto apresentada pelo Autor em 24 de Janeiro de 2006.

Reclamou o Autor por terem sido incluídos os factos constantes das alíneas H, J e K na matéria de facto assente e não na base instrutória. Segundo diz, tê-los-á impugnado no art. 12º da petição inicial.

Não tem razão, porquanto esses factos estão suportados por documento junto aos autos que se refere às razões invocadas para o despedimento, matéria, aliás, alegada pelo A.

É certo que no art. 12º da mesma petição o A. impugna essa factualidade como tendo ocorrido. Mas o que não pode negar é que essa matéria, bem ou mal, foi aquela que serviu de alegada causa para o despedimento e é isso que se afirma apenas em sede de Base Instrutória.

Nos termos do n.º 2 do artigo 410.º do CPC,

"Consideram-se reconhecidos os factos que não forem impugnados, (...)".

Razão pela qual esses factos, que estão provados por documento e até foram alegados pelo Autor foram bem incluídos pelo julgador na matéria de facto assente.

2. Insurgiu-se ainda o Autor por não terem sido quesitados os factos constantes dos artigos 13.º, 14.º, 16.º e 18.º da petição inicial.

Também aqui não lhe assiste razão.

A matéria foi devida e oportunamente apreciada, tendo levado até que fosse aditada uma alínea M), contendo matéria considerada pertinente.

Vejamos em relação à restante.

Uma das questões de que depende a decisão da causa, no que respeita ao pagamento da indemnização, prende-se com a justa causa do despedimento.

Pode-se discutir da justiça da lei que permite o despedimento quando o trabalhador falta por doença, portanto, justificadamente, mais do que um certo número de dias e daí resulte uma impossibilidade de manutenção da relação laboral.

Mas essa é a lei que temos, donde, ser irrelevante a natureza ou a indagação sobre os motivos da doença do Autor, bem como a história clínica da sua doença, questão que não deixou de ser abordada na sentença recorrida.

Uma das razões que levou à rescisão do contrato de trabalho com o Autor foi o número de dias de ausência deste ao trabalho.

Ora, a lei - Decreto-Lei n.º 24/89/M, de 3 de Abril - *Regime Jurídico das Relações Laborais* - estabelece um limite objectivo para essas faltas - 45 dias interpolados - na alínea f) do seu artigo 45.º. Sendo o número de dias de ausência do trabalho do Autor - 87 dias interpolados - superior ao limite estabelecido, independentemente de se curar se as faltas são justificadas ou não.

3. Reclamou ainda o Autor por não ter sido quesitado o facto constante do artigo 20.º da petição inicial.

Sobre isso, não se deixa de dizer que a matéria ali contida é irrelevante para a questão controvertida. O aviso sobre o número de faltas, por parte da Companhia, não constituía uma obrigação da sua parte. A Companhia até podia ser mal interpretada em avisar um trabalhador que estava a dar muitas faltas por doença e a incentivar o trabalhador a faltar induzindo a que um trabalhador doente fosse trabalhar, pondo até em causa a regras da segurança.

O problema poderá estar é na lei que permite o despedimento mesmo com faltas justificadas.

4. Finalmente, o Autor veio reclamar da não inclusão na base instrutória daquilo que foi alegado no artigo 29.º da sua Resposta à Contestação da Ré.

Os registos de apreço em termos de indícios de bom comportamento só relevariam em termos de aplicação de uma sanção disciplinar. Se o que está em causa é a rescisão, o que se tem de analisar é se as causas constitutivas da rescisão são por si só suficientes para desencadear tal rescisão.

Donde a sua irrelevância.

B – Recurso da sentença

1. DA IMPUGNAÇÃO DA DECISÃO DE FACTO

1. Nas suas alegações de recurso o ora recorrente impugnou a decisão de facto, concretamente o último parágrafo a fls. 2 da sentença (que corresponde ao quesito 6º da base instrutória), o segundo parágrafo a fls. 3 da sentença (que corresponde aos quesitos 8º e 9º da base instrutória) e o terceiro parágrafo a fls. 4 da sentença (que corresponde ao quesito 20º da base instrutória).

Sobre isto:

A afectação da normal gestão e operacionalidade da actividade da Ré, embora se possa considerar uma conclusão, não deixa de integrar o domínio da factualidade. É que há factos que se extraem necessariamente de outros. Por exemplo, se uma pessoa está cansada, esse facto pode bem ser a conclusão que retirou de um conjunto de outros factos e que leva a concluir dessa forma.

2. Quanto à matéria dos quesitos 8º e 9º também não estão concretizadas as concretas consequências que cada um dos acidentes causou, donde não assistir razão ao recorrente.

Ainda aqui a susceptibilidade de fazer perigar a segurança dos passageiros é uma constatação que pertence ao domínio factual e que não é desmentida pela provas produzidas.

3. Sobre o quesito 20º a formulação avançada pelo recorrente não é desmentida pela proposição ali contida.

A caracterização de acidente como ligeiro não se mostra como relevante para a integração a que se procedeu.

Enfim, todos os factos se afiguram como suportados pelas provas produzidas e na sua alegação o recorrente não invoca quais as provas concretas que possam infirmar a fixação daquela factualidade.

Conclui-se, pois, que não há razões que ponham em crise a decisão sobre a matéria de facto.

2. DO INVOCADO ERRO NA APLICAÇÃO DO DIREITO

1. Está em causa a discussão da subsistência ou insubsistência da justa causa de rescisão do contrato de trabalho celebrado entre a Ré, ora Recorrida, e o Recorrente.

Efectivamente, no dia 31 de Dezembro de 2004, a Ré endereçou uma carta de despedimento dirigida ao Autor, com efeito imediato, invocando como justa causa do despedimento (i) o número de dias de ausência ao trabalho do Autor por motivos de doença no ano civil de 2004; (ii) a qualidade do trabalho prestado; e (iii) a gravidade das consequências causadas pelas atitudes do Autor descritas nos pontos (i) e (ii) na gestão e operacionalidade da actividade da entidade patronal.

Ao despedir o Autor com justa causa, a Ré invocou como fundamento legal o disposto nos n.ºs 1 e 2 do artigo 43.º, n.º 1 do artigo 44.º e alínea f) do artigo 45.º, todos do *Regime Jurídico das Relações Laborais*, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 24/89/M, de 3 de Abril.

E veio a provar-se que o Autor durante o ano civil de 2004, se ausentou do trabalho, alegando motivo de doença, 87 dias interpolados, dos quais 30 dias foram seguidos, no período compreendido entre 12 de Junho e 11 de Julho.

2. Nos termos do disposto na alínea f) do artigo 45.º do citado diploma legal, não constitui razão válida para que seja posto termo a uma relação de trabalho

"a ausência do trabalho por motivos de doença até ao limite de 30 dias seguidos ou 45 interpolados, no mesmo ano civil".

É inequívoca a lei neste aspecto, sendo bem clara e objectiva ao estabelecer um limite para essas faltas - 45 dias interpolados.

In casu, sendo o número de dias de ausência do trabalho do Autor - 87 dias interpolados - muito superior ao limite estabelecido, independentemente de serem faltas justificadas ou não, é inquestionável que ocorreu razão atendível para a Ré pôr termo à relação laboral nos termos legais, na medida em que por via disso se mostre inviável a manutenção da relação laboral.

É por esta via indirecta que o legislador consagra um facto mais a incluir no elenco daqueles que considera serem passíveis de constituir justa causa.

Sob pena de se ter de considerar completamente despropositado, a referência a um limite de dias de doença como causa excludente da justificação de rescisão, ter-se-á de considerar que a ultrapassagem daquele limite pode passar a constituir fundamento de rescisão.

Reconhece-se que é uma forma ínvia de legislar, a não ser que não se tome tal causa de rescisão como integrante de uma das já consideradas no art. 43º e 44º.

Isto é, a ultrapassagem daquele limite pode constituir justa causa de despedimento, desde que se torne impossível a subsistência das relações de trabalho.

As causas previstas no artigo 44º não são portanto taxativas.

Por interpretação, a *contrario*, das normas referidas, conclui-se pela subsistência da justa causa de rescisão do contrato de trabalho celebrado entre a Ré e o Autor, na medida em que aquele número de faltas e demais causas integrantes da justa causa para o despedimento se conjugaram no caso concreto, tornando praticamente impossível a subsistência das relações de trabalho.

3. Acresce que a questão da justa causa de despedimento foi acompanhada, apreciada, averiguada e decidida pelo Departamento de Inspeção do Trabalho da Direcção dos Serviços para os Assuntos Laborais (DSAL), no âmbito do processo n.º 59/05, em cuja instrução foi ouvido o queixoso, ora Autor e Recorrente, a entidade patronal, ora Ré e Recorrida, e as testemunhas de ambos, aí se tendo apurado que o Autor foi despedido com justa causa, como consta do processo *sub judice*.

Importa, não obstante essa avaliação, apreciar da justa causa para o despedimento, o que passa por conjugar a norma da alínea f) do artigo 45º com a norma do n.º 2 do artigo 43º do citado Regime Jurídico das Relações Laborais.

Efectivamente, vista a factualidade apurada e a sua relevância no âmbito da relação de trabalho entre o recorrente e a recorrida, é de

concluir que pela gravidade dos factos verificados se tornou impossível a subsistência da relação de trabalho.

Pelo que, sendo a Ré uma sociedade comercial que se dedica à exploração do serviço público de transportes colectivos rodoviários de passageiros em Macau, a ausência reiterada e sistemática dum trabalhador, que exercia a função de motorista de autocarro, não terá deixado de afectar a gestão e operacionalidade da actividade da Ré, nomeadamente na programação, distribuição e afectação do pessoal na condução dos autocarros nos diferentes itinerários rodoviários.

Para além dessa ausência reiterada e sistemática, a qualidade do trabalho prestado pelo Autor diminuiu progressiva e significativamente ao longo dos anos, conforme vem provado tanto por prova documental como testemunhal.

4. Acresce que, ficou provado que ocorreram seis casos de acidente de viação, de que resultaram lesões corporais nos passageiros ou mesmo no próprio Autor, ou ainda danos patrimoniais causados a terceiros ou no próprio veículo conduzido pelo Autor, pertencente à Ré, sendo irrelevante os pormenores e detalhes de qualificação que num ou noutro caso o recorrente aponta à integração que vem feita, pois que em nada alteram a sua integração como acidentes, ainda que ligeiros.

É certo que este facto não pode ser decisivo, na medida em que sempre interessaria apurar das concretas circunstâncias e da culpabilidade do recorrente em cada um deles, não obstante dos elementos dos autos, pelo menos num deles se evidenciar essa sua culpa pela produção do mesmo.

5. Mas, para além desse fundamento, outros acrescem.

É evidente, para mais num serviço público, em que o público é o primeiro destinatário e razão de ser desse mesmo serviço, que seja de relevar uma conduta que se repercute negativamente na prestação desse serviço, o que é atestado pelas queixas recebidas por parte dos clientes.

6. Compreende-se que o dever de urbanidade seja uma regra primeira a observar. Dever esse que deve começar pelos superiores e colegas.

Sendo o Autor trabalhador da Ré, estava obrigado, no âmbito do princípio da mútua colaboração, a respeitar e tratar com urbanidade e lealdade a entidade patronal, ora Ré, os companheiros de trabalho e os clientes da Ré, bem como todas as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a entidade patronal.

E o certo é que vem comprovado que o ora recorrente tratava com pouca educação companheiros de trabalho.

Provou-se assim abundantemente que o Autor violou, por diversas vezes, por acção ou omissão, os deveres a que estava adstrito por força do vínculo laboral, o que não deixou de ter influência no funcionamento e prestação do serviço por parte da Companhia.

7. Entre 2000 e 2004 o recorrente foi alvo de 29 infracções disciplinares, tal como comprovado nos autos, resultando a sua concretização em actos lesivos para a imagem, gestão e operacionalidade da Companhia.

Diz o recorrente que uma coisa é o registo das infracções e outra o apuramento da sua veracidade. Mas, sendo isso verdade, como refere, tal também não foi valorado nessa asserção pelo Mmo Juiz.

Ora, independentemente da verificação dessas ocorrências, o mero levantamento dos autos, objectivamente, não deixa, sob pena de perfídia e espírito persecutório da entidade patronal, de significar que algo de errado se está a passar.

Assim se conclui que não há razão para afastar, como se pretende, a factualidade respeitante aos quesitos 7º, 8º e 9º, pois que não se diz nessa sentença que todas essas contravenções levantadas se

comprovaram.

8. Quanto à pretensa contradição, resultante de se ter numa certa perspectiva atendido apenas aos factos de 2004 e na sentença aos factos de 2000 a 2003, tal deve ser devida e ponderadamente interpretado.

O serviço do Autor não pode deixar de ser enquadrado como uma prestação contínua e estável do trabalhador na Companhia e, assim, não se pode ser estranho aos factos negativos de um último período se já anteriormente se vinha verificando e acumulando uma prestação que já era de considerar negativa. Um facto negativo tem mais peso, se o comportamento anterior já é negativo; mais facilmente se desculpa, se se tratava de um bom trabalhador.

9. Não se vê, pois, razão de censura ao enquadramento feito pelo Mmo juiz recorrido ao dizer:

“A questão deste caso é analisar se o despedimento do A. pela R. é por justa causa ou não. Em caso afirmativo, o A. não tem direito a pedir qualquer compensação à R. Ao contrário, a R. deve responsabilizar-se pelas indemnizações conforme a lei.

In casu, as causas principais da demissão do A. pela R. são: 1ª – a R. alega que a qualidade do serviço prestado pelo A. em 2004 foi cada vez pior. O mesmo foi queixado

muitas vezes por passageiros e, por causa da sua negligência, foram causados muitos acidentes rodoviários. Pelo dito, entenda que o comportamento do A. viola gravemente os deveres de empregados e prejudica a imagem pública da R.; 2ª – a R. acusa o A. de ter faltado muitos dias por doença, acumulando 87 dias de faltas no ano inteiro.

Nos termos do artigo 43º, nºs 1 e 2, do Regime Jurídico das Relações de Trabalho no Território de Macau “1. Ocorrendo justa causa, qualquer das partes pode pôr termo à relação de trabalho, não havendo lugar ao pagamento de indemnizações. 2. Constitui, em geral, justa causa qualquer facto ou circunstância grave que torne praticamente impossível a subsistência das relações de trabalho.”

O A. alega que foi despedido pela R. sem justa causa, por outro lado, a R. impugna que a demissão do A. foi efectuada legalmente e com justa causa.

Vamos analisar se a R. tem justa causa para demitir o A. ou não.

Segundo os factos provados, o A. faltou muitas vezes por doença em 2004, acumulando 87 dias de falta no ano inteiro.

Consagra claramente o artigo 45º, alínea f) do Regime Jurídico das Relações de Trabalho no Território de Macau que não constitui razão válida para que seja posto termo a uma relação de trabalho a ausência do trabalho por motivos de doença até ao limite de 30 dias seguidos ou 45 interpolados, no mesmo ano civil. Será que os dias de

ausência excedentes ao limite podem ser interpretados imediatamente como justa causa para demissão sem necessidade de ponderar outras situações?

Entendo que a norma supracitada tem como objectivo proibir um empregador de demitir um empregado por causa de doença e o limite do período de falta por doença é 45 dias.

Todavia, caso o período de ausência por doença ultrapasse 45 dias, a lei permite ao empregador demitir, consoante a situação concreta da relação de trabalho, o empregado por este estar doente a longo período.

Daí podemos ver que a lei permite ao empregador demitir um empregado caso este tenha faltado ao serviço por doença mais de 45 dias, devendo, no entanto, observar o estipulado no artigo 43º do Regime Jurídico das Relações de Trabalho no Território de Macau, ou seja, o empregador pode pôr termo à relação de trabalho sem lugar ao pagamento de indemnizações caso se verifique circunstância grave que torna praticamente impossível a subsistência da tal relação.

Neste caso, o A. teve 87 dias de ausência por motivo de doença em 2004. Embora estas ausências fossem consideradas justificadas pela R., entendo, tendo em conta o desempenho do trabalho do A., que a R. demitiu o A. por justa causa, cumprindo o previsto no artigo 43º, n.ºs 1 e 2, do Regime Jurídico das Relações de Trabalho no Território de Macau.

De acordo com os factos provados nos autos, durante os anos de 2000 a 2004, o A. causou, directa e indirectamente, pelo menos seis acidentes aquando do exercício das suas funções (vide os factos provados nos n.ºs 8 e 9), dos quais resultaram lesões corporais e dano financeiro mesmo no próprio A, em outras pessoas e na R.

Ademais, foi provado que o A. tratava com pouca educação as colegas na Companhia ré e cometeu infracções contra disciplinas da Companhia ré, incluindo oito casos de operação

incorrecta do aparelho IC; dois de entrada na garagem sem ter desligado o ar-condicionado; um de aproximação inadequada à paragem de autocarro e um de extravio do cartão de trabalhador.

Face a todo exposto, o comportamento do A. contraria a qualidade de trabalho necessária de condutor de autocarro, provocando, nos seus trabalhos, perigos desnecessários aos passageiros e outros utentes das vias rodoviárias, por consequência, resultando prejuízo à imagem pública e normal funcionamento da Companhia ré. Portanto, julgo que a demissão do A. por justa causa e sem lugar ao pagamento de qualquer indemnização conforme a lei.”

10. Pelas razões acima invocadas e que aqui se reproduzem não assiste razão ao recorrente quando pretende ter havido erro na aplicação da justa causa para a demissão.

Não foram apenas as faltas dadas. Foi todo um conjunto de factos que não se deixaram de comprovar e que tornaram objectivamente insubsistente a manutenção da relação de trabalho.

11. As razões que invoca quanto à falta de consistência do aparelho IC parece confirmarem a falta da sua adaptação a tal aparelho, afirmando até que esse motivo poderia ter originado rescisão do contrato com pagamento de indemnização.

Não tem razão quando diz que o trabalhador não está obrigado a

adaptar-se a mecanismos novos enquanto dure a sua relação de trabalho. O ponto reside em saber se lhe é exigível ou não essa adaptação. E parece que se o comum dos trabalhadores se adaptava, não havia razões para que o mesmo não acontecesse com ele.

12. Contrariamente ao que afirma, tal como visto, está concretizada a razão ou razões da insubsistência da relação laboral.

Desde logo, pelo número de dias de doença, o que, até, por si só, em certas circunstâncias pode levar á rescisão da relação laboral. Basta pensar numa situação de trabalho apenas com um trabalhador que, por doença, falte aquele número de vezes, o que pode justificar a necessidade de meter outro, sob pena de o empregador ter de fechar portas. E quem diz isto, diz um trabalho que se realize por turnos que serão muito afectados com uma abstenção frequente, ainda que por doença.

13. Quanto aos perigos resultantes para os passageiros, a mera existência de um acidente, ainda que ligeiro, imputável ao A., não deixa de potenciar um perigo para os passageiros.

Em suma, o recorrente limita-se a discordar do

enquadramento que foi feito como tratando-se de justa causa, mas a factualidade apurada, concretizada e não desmentida, por si só, globalmente ponderada, é de molde a permitir as conclusões que se extraíram.

Tudo visto e ponderado, resta decidir, no sentido da improcedência do recurso.

IV – DECISÃO

Pelas apontadas razões, acordam em negar provimento ao recurso, confirmando a decisão recorrida.

Custas pela recorrente.

Macau, 12 de Junho de 2008,

João A. G. Gil de Oliveira

Choi Mou Pan

Lai Kin Hong

(com declaração de voto de vencido)

Processo nº 583/2006
Declaração de voto de vencido

Vencido nos termos seguintes:

O Acórdão antecedente diz que *“in casu, sendo o número de dias de ausência do trabalho do Autor – 87 dias interpolados – muito superior ao limite estabelecido, independentemente de serem faltas justificadas ou não, é inquestionável que ocorreu razão atendível para a Ré pôr termo à relação laboral nos termos legais, na medida em que por via disso se mostre inviável a manutenção da relação laboral” – vide a pág. 26 do texto do Acórdão.*

Assim, a posição da maioria do Colectivo, ao que parece, entende que o simples facto de ter sido registado aquele número de faltas (87 dias interpolados), justificadas ou não, constitui, *de per sí*, justa causa para a Ré fazer cessar a relação laboral com o Autor.

Salvo devido respeito, não me parece que assim seja.

Se é certo que artº 45º/-f) do D.L. nº 24/89/M estabelece o limite máximo do número de dias de faltas, em 30 dias seguidos ou 45 dias interpolados, até ao qual não constituirá razão válida para que

seja posto termo a uma relação de trabalho, não é bem verdade possamos fazer uma interpretação *a contrario* de modo a preconizar que o número de faltas superior a esse limite máximo já constituirá sem mais justa causa a invocar pela entidade patronal para validamente pôr termo a uma relação de trabalho.

Ora, a propósito dos resultados de interpretação, ensina o Prof. Baptista Machado que: **“o argumento *a contrario* apenas terá força plena quando se consiga mostrar a existência de uma *implicação intensiva* (ou *replicação*) entre a hipótese e a estatuição – quando se mostre, pois, que a consequência jurídica se produz quando se verifique tal hipótese. Assim sucederá, designadamente, quando a hipótese legal é constituída por uma enumeração taxativa (“Apenas quando se verifique um dos seguintes casos... ou fundamentos ...”) e o caso em apreço não caiba decididamente em nenhuma das hipóteses que constituem o elenco legal (*numerus clausus*). Ou sempre que seja possível demonstrar que a norma em causa exprime deveras um *ius singulare*.”** – vide J. Baptista Machado, in *Introdução ao Direito e ao Discurso legitimador*, Almedina Coimbra, 1995, pág. 187 e s.s.

In casu, quando o citado artº 45º reza que *“não constituem razão válida para que seja posto termo a uma relação de trabalho:”*, não nos parece que a tal consequência (não constituir razão válida) **só** se produz quando se verifique uma das seis hipóteses

enumeradas nas suas alíneas.

Efectivamente é fácil imaginar muitas outras hipóteses, não previstas nesse artº 45º, cuja verificação não constitui razão válida para que a entidade patronal ponha termo a uma relação de trabalho. Basta pensar em motivos invocados em razão da idade, sexo, religião do trabalhador.

E inexistindo o advérbio “só” ou “apenas”, não se pode chegar a um resultado de interpretação *a contrario* no sentido de que a ausência do trabalho por motivos de doença superior ao limite de 30 dias seguidos ou 45 interpolados no mesmo ano civil constitui *de per si* razão válida para que seja posto termo a uma relação de trabalho.

Pois não parece que legislador queira dizer que todas as hipóteses, não expressamente enunciadas nesse artº 45º, constituem *de per si* razão válida para o efeito.

Antes creio que a *mens legislatoris* subjacente à norma do citado artº 45º é estabelecer uma presunção legal ilidível de inexistência do facto ou circunstância grave que torne praticamente impossível a subsistência das relações de trabalho, fazendo com que a entidade patronal nunca possa invocar, como justa causa a que se alude o artº 43-/1 e 2 do citado decreto, para pôr termo a uma

relação de trabalho com o seu empregado, a simples ausência do trabalhador por motivos de doença até ao limite de 30 dias seguidos ou 45 dias interpolados no mesmo ano civil.

E tratando-se de ausência superior a esses limites, deverá ser apreciada caso a caso a verificação ou não do pressuposto material previsto na regra geral do artº 43º/2, segundo o qual *“constitui, em geral, justa causa qualquer facto ou circunstância grave que torne praticamente impossível a subsistência das relações de trabalho”*, ou seja, há que indagar se a ausência por motivo de doença superior a 30 dias seguidos ou 45 dias interpolados no mesmo ano civil torne ou não, num determinado caso, ***praticamente impossível*** a subsistência das relações de trabalho entre o trabalhador e a entidade patronal.

Interpretação essa é aliás a mesma que foi feita pelo Mmº Juiz *a quo*.

Na esteira dessa interpretação, há que pois indagar se o facto provado de o Autor se ter ausentado por motivo de doença no ano civil de 2004 durante 30 dias seguidos e 87 dias interpolados torne ou não praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho entre o Autor e a Ré.

Admito que esse simples facto é susceptível de transtornar nomeadamente a organização de turnos e a distribuição de serviço pela Ré na gestão interna dos seus recursos humanos, mas o que a lei exige para ser qualificado como justa causa é a circunstância que torne ***praticamente impossível*** a subsistência de relação laboral.

Além disso, atendendo à envergadura da Ré, uma das duas concessionárias dos serviços de transporte colectivo na RAEM, a subunidade da Ré responsável pela gestão dos recursos humanos da Ré não pode deixar de contar com a eventualidade de faltas de seus trabalhadores por motivo de doença e deve estar preparado a lidar com a eventual necessidade da substituição de trabalhadores ausentes por motivo de doença, de modo a não comprometer, ou pelo menos reduzir ao mínimo o impacto, resultante da falta de trabalhadores, na eficiência e qualidade do serviço que se obriga a oferecer ao público em geral de acordo com os termos da concessão do tal serviço público.

Assim só pela circunstância de ausência do autor durante 30 dias seguidos e 87 dias interpolados por motivo de doença no ano civil de 2004, não se deve considerar verificado o pressuposto material gerador da justa causa.

Passemos então à apreciação da restante factualidade material para ver se esta constitui justa causa para a Ré validamente pôr termo a relação de trabalho com o autor.

Pela simples leitura da matéria de facto provada, suscita-se logo a necessidade de a “podar” por forma a torná-la compatível à exigência no disposto no artº 549º/4 do CPC, segundo o qual se têm por não escritas as respostas do tribunal colectivo sobre questões de direito.

Reconhecendo embora a dificuldade na distinção entre a questão de facto e a de direito, há expressões que obviamente constituem matéria de direito e não de facto dado que não são susceptíveis de ser captadas através dos meios de prova. É justamente o que sucedeu com a resposta dada ao 13º quesito.

Ora, ficou provado o facto, correspondente à resposta ao 13º quesito do saneador, de que ***o Autor por algumas vezes tratava com pouca educação companheiros de trabalho.***

Facto que, entre outros, foi utilizado pelo Mmº Juiz *a quo* para fundamentar o seu juízo de valor da existência de justa causa – cf. fls. 140 dos p. autos.

Ora, a expressão “**tratar com pouca educação companheiros de trabalho**” nada nos informa sobre que factos materiais aconteceram.

Se ralhou ou ralhava, berrou ou berrava com os companheiros de trabalho? Não os cumprimentou ou cumprimentava?

Simplemente não sabemos.

De facto, o autor ficou sem saber quais são os factos materiais concretos que lhe foram imputados pela Ré na sua contestação, estando assim privado da sua capacidade de responder na réplica aos art^{os} 24^o a 27^o da contestação, que todavia acabaram por serem convertidos nesse 13^o quesito.

E a tal expressão é obviamente conclusiva e constitui portanto matéria de direito, sendo conseqüentemente insusceptível de ser captada através de meios de prova, que quando muito são capazes de provar factos materiais demonstrativos desse conclusão “**tratar com pouca educação**”.

Assim, essa resposta ao 13^o quesito deve ser tida por não escrita por violação ao disposto no art^o 549^o/4 do CPC.

Problemas semelhantes sucederam com as respostas aos 7º a 9º quesitos.

De acordo com essas respostas, ficou provado que:

Entre o ano de 2000 e 2004, foram registadas contra o A. 29 infracções disciplinares, conforme se comprova pelo doc. 12 junto com a contestação, cujo teor se dá por integralmente reproduzido.

No rol das infracções disciplinares registadas, destacam seis casos de acidente, ocorridos, respectivamente, em 16/05/2000, 03/09/2001, 26/07/2002, 04/11/2002, 08/09/2003 e 05/10/2004, de que resultaram lesões corporais nos passageiros ou mesmo no próprio A., ou ainda danos patrimoniais causados a terceiros ou no próprio veículo conduzido pelo A., pertencente à R., sendo tal conduta susceptível de perigar a segurança de todos os passageiros dos autocarros conduzidos pelo A..

Ora, da simples leitura dessa passagem resulta que nela foram empregadas expressões mais ou menos conclusivas, tais como a **“infracções”, “sendo tal conduta susceptível de perigar a segurança de todos os passageiros dos autocarros conduzidos pelo A.”**

A inevitável amputação das tais expressões por força do citado artº 549º/4 do CPC, embora não inutilize totalmente as respostas e permita ainda o aproveitamento da restante parte das respostas, já apenas com base nisso nos não autoriza a afirmar , como afirmou a sentença recorrida, a existência da justa causa para o despedimento do Autor, uma vez que, interpretada a restante parte dessas respostas ainda aproveitável conjuntamente com as respostas aos 17º e 18º, não se demonstra a existência da culpa por parte do Autor na produção dos dois dos acidentes.

Na verdade, em relação aos restantes acidentes, ao que parece, essas respostas demonstram quando muito a sua ocorrência e o envolvimento do Autor e do autocarro por ele conduzido, assim como as lesões corporais na pessoa de passageiros e do próprio Autor e danos patrimoniais a terceiros e no autocarro por ele conduzido resultantes desses acidentes,.

Todavia, só com base nessas menções, não vejo que juízo de censura podemos formular sobre o Autor em razão desses acidentes, por não sabermos quais foram os factos materiais concretos que Autor praticou e quais foram as consequências que podemos imputar à conduta do Autor.

Se é verdade que a resposta ao 7º quesito remete para o doc. 12 junto aos autos a fls. 51, onde se mencionaram as “infracções” contra o Autor registadas, não o é menos que dada a simplicidade dessas menções, pouco serve ao Tribunal para formular com o mínimo de segurança e justeza a existência ou não da justa causa no despedimento do Autor.

Pois, pela simplicidade do seu teor conforme se vê a fls. 51, é obviamente de concluir que, a junção desse documento para cujo teor a contestação remete, possa dispensar de maneira alguma a Ré do seu ónus de alegar e provar factos materiais concretos, susceptíveis de sustentar o juízo de valor sobre a existência das circunstâncias graves que tornem praticamente impossível a subsistência das relações de trabalho entre o Autor e a Ré.

Se a Ré quisesse servir-se dessas “infracções” para convencer o Tribunal da existência da justa causa que lhe permitia pôr termo validamente à relação de trabalho entre ela e o Autor, teria naturalmente de alegar e provar os factos materiais, ponto a ponto, que integram as tais infracções alegadas.

Poupando como poupou o seu trabalho de concretização desses factos, não lhe resta senão logicamente o fracasso da sua contestação.

Por outro lado, mesmo que as restantes infracções conclusivamente mencionadas nesse doc. 12 a fls. 51, tais como “operar inadequadamente o aparelho IC”, “entrar na oficina sem desligar o ar-condicionado”, “aproximar-se inadequadamente da paragem de autocarro” e “extraviar o cartão do trabalhador”, fossem comprovadas e imputáveis ao Autor, pela sua gravidade e pelo facto de se dispersarem ao longo de 4 anos e 8 meses (desde Fevereiro de 2000 até Outubro de 2004), não creio que estejamos perante circunstâncias de tal maneira graves que tornam **praticamente impossível** a subsistência da relação de trabalho entre o Autor e a Ré.

Pelo que ficou exposto, é de julgar procedente a acção intentada pelo Autor, ora recorrente, determinado que tinha sido despedido sem justa causa e que sejam pagas pela Ré as indemnizações devidas nos termos do D.L. nº 24/89/M.

Eis as razões que me levaram a discordar o Acórdão antecedente.

RAEM, 12JUN2008

O juiz,

Lai Kin Hong