

## **Processo n.º 45/2009**

(Recurso Laboral)

Data: 2/Abril/2009

### **Assuntos:**

- Julgamento de facto
- - Justa causa do despedimento

### **Sumário:**

1. Muito embora o Tribunal de Segunda Instância possa reapreciar a matéria de facto sobre pontos concretos importa não esquecer que o juiz que efectuou o julgamento encontra-se em melhores condições para, a partir de uma avaliação global de todas as provas produzidas, formar uma convicção mais certa sobre a realidade dos factos.

2. Por isso, só em casos evidentes se deve pôr em causa o princípio da liberdade de apreciação do julgador, sabendo-se até que as regras sobre a prova em Processo Civil não são tão estritas como no Processo Penal. Assim, é de aceitar a convicção de não gozo de determinados descansos se o trabalhador apresentou queixa à DSAL por tais factos, se essa queixa é confirmada por um colega de um inspector que prestou depoimento em julgamento, se o trabalhador não se queixa do não gozo noutros períodos, se um responsável da empresa

admite titubeantemente que essas folgas podiam ou não ser gozadas, havendo sempre preocupação pelas suas compensações noutros dias ou por meio de pagamentos.

3. Há justa causa para um despedimento se o trabalhador dirige a empresa e dirige palavras injuriosas.

O Relator,

João A. G. Gil de Oliveira

## **Processo n.º 45/2009**

(Recurso Laboral)

**Data:** 2 /Abril/2009

**Recorrentes:** A aliás A (XXX)

**Securicor Macau Limitada** (怡和保安澳門有限公司)

**Recorridos:** Os mesmos

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

#### **I – RELATÓRIO**

A, aliás, A, casado, desempregado, melhor identificados nos autos, intentou acção de processo comum do trabalho contra **Securicor Macau, Limitada**, também melhor identificada nos autos, pedindo que se declarasse a ilicitude do despedimento de que foi alvo, com todas as legais consequências, devendo ainda ser aquela condenada a pagar-lhe a quantia de MOP\$ 445.603,20 (quatrocentos e quarenta e cinco mil seiscentas e três patacas e vinte cêntimos) a título de indemnização decorrente da rescisão do contrato de trabalho e danos não patrimoniais.

**A final** veio a ser julgada parcialmente procedente por provada a

acção e declarado legítimo o despedimento levado a cabo, por verificada uma das justas causas invocadas, julgando-se, conseqüentemente improcedente o pedido de indemnização pela rescisão do contrato.

Mais foi a Ré Securicor Macau, Limitada **a ser condenada a pagar ao Autor** a quantia de MOP\$ 47.257,00 (quarenta e sete mil duzentas e cinquenta e sete patacas) a título de descansos semanais não gozados, a quantia de MOP\$ 7.680,00 (sete mil seiscentas e oitenta patacas) a título de subsídios de refeição não pagos e a quantia de MOP\$ 26.950,00 (vinte e seis mil novecentas e cinquenta patacas) a título de subsídios de desempenho não pagos.

Quanto aos danos não patrimoniais foi a Ré absolvida.

Tais quantias seriam acrescidas dos juros à taxa legal, contados desde a data da citação até efectivo e integral pagamento.

É desta sentença que vêm interpostos recursos pelo A trabalhador e pela Ré empregadora.

**A aliás A (XXX), Autor** nos autos supra referenciados, alega, fundamentalmente:

*Seja considerado ilegítimo o despedimento do Autor, ora recorrente, violando assim o disposto no artigo 44.º, n.º 1, alínea a), e artigo 43º, n.ºs 1 e 2 do RJRL;*

*Condenada a Ré, ora recorrida, a pagar ao Autor uma indemnização rescisória no montante Mop\$136.520,00, nos termos do artigo 48º, n.º 1, conjugando com o artigo 47º, n.º 4, alínea h) do RJRL;*

*E ainda, condenada a Ré, ora recorrida, a pagar ao Autor uma compensação por danos não patrimoniais no montante de Mop\$200.000,00, acrescido dos juros de mora à taxa legal até efectivo e integral pagamento, conforme dispõe o n.º 2 do artigo 794º e nos n.º 1 e n.º 2 do artigo 795º do Código Civil.*

Requer ainda lhe seja concedido o apoio judiciário na modalidade de dispensa total do pagamento de preparos e custas.

A Empresa **“G4S SECURITY SERVICES (MACAU), LDA.,** contra-alega invocando no essencial:

*A alegação do recorrente não preenche o disposto no art.º 598º, n.º1 do Código de Processo Civil.*

*De acordo com o n.º1 do art.º 115º do Código de Processo do Trabalho: “o julgamento dos recursos das decisões proferidas em processo civil do trabalho, bem como o das decisões proferidas nos processos a que se refere o n.º 1 do artigo 103.º, segue os termos da legislação processual civil comum.*

*Na alegação do recorrente, não existe a conclusão.*

*O Código de Processo Civil dispõe no seu n.º1 do art.º 598º que ao recorrente cabe apresentar a sua alegação, na qual conclui, de forma sintética, pela indicação dos fundamentos por que pede a alteração ou anulação da decisão.*

*De acordo com o n.º4 do art.º 598º do Código de Processo Civil, deve o recorrente apresentar a sua conclusão, sob pena de se não conhecer do recurso.*

### ***Quanto aos erros sobre a aplicação da lei***

*O recorrente, na sua alegação, referiu que, conforme os quesitos 34º e 35º dados como provados, o que foi provado que a sua conduta não pode ser uma causa justa do seu despedimento.*

*Pelo que, segundo a sentença recorrida, existe um erro de aplicação da lei, que o Tribunal a quo, ao abrigo dos art.º 43º, n.ºs 1 e 2, e 44º, n.º1 do D.L n.24/89/M, de 3 de Abril, alterado pelo D.L. n.º32/90/M (daqui em diante designado simplesmente por “Lei das Relações de Trabalho”) reconheceu como causa justa o despedimento do recorrente.*

*De acordo com o disposto no art.º 43º, n.º2 da Lei das Relações de Trabalho, entendemos assim que constitui, em geral, justa causa qualquer facto ou circunstância grave que torne praticamente impossível a subsistência das relações de trabalho.*

*Sem dúvida, quanto à causa justa de cessação das relações de trabalho por iniciativa de qualquer uma das partes, a lei exige dois elementos: i) qualquer facto ou circunstância grave e; ii) que torne praticamente impossível a subsistência das relações de trabalho.*

*De acordo com o disposto no art.º 43º, n.º2 da Lei das Relações de Trabalho, trata-se de uma norma ou exigência conceptiva, portanto, no que diz à norma jurídica, é impossível que o legislador consiga prever ou elaborar antecipadamente matérias concretas que constituam a causa justa para a denúncia unilateral nas relações laborais de todos os ramos de actividades.*

*Contudo, de acordo com os art.ºs 44º e 46º do mesmo diploma legal, o legislador vem, normalmente, a título exemplificativo, estipular claramente qual a situação respectiva que determine a causa justa de denúncia das relações de trabalho.*

*Esta situação indicada naquela disposição legal refere-se à situação que pode afectar gravemente as relações de trabalho e causar a impossibilidade de subsistência das relações de trabalho.*

*Quando o trabalhador viole os supracitados deveres da “Lei das Relações de Trabalho, constituem-se já os factos de o empregador cancelar as relações do trabalho. E isto também observa o disposto no art.º 44º, n.º1 da Lei das Relações de Trabalho.*

*De acordo com a sentença recorrida, fls.5 e 5v, o Tribunal a quo proferiu a decisão com o mesmo entendimento.*

*De acordo com os factos provados n.º21 a 30, comprova-se que o recorrente já violou acumulada e constantemente os deveres do trabalhador.*

*De acordo com o facto provado n.º23, comprova-se que a recorrida mandou ao recorrente carta de advertência, na qual manifestando insatisfação com o desempenho não razoável do recorrente, exigindo ao mesmo que fosse melhorado o seu desempenho.*

*Contudo, o recorrente sempre não melhorou a qualidade do seu trabalho e, mais uma vez violou os deveres legais de trabalhador, tendo ocorrido os factos provados n.º30 a 31, que no local de trabalho, proferiu palavras insultantes ao seu superior hierárquico e à entidade patronal.*

*De acordo com o facto provado n.º31 (quesitos 34º e 35º), pode provar suficientemente que o recorrente violou o disposto no art.º 8º, n.º1, al. a) da Lei das Relações de Trabalho, violando o dever profissional de respeitar e tratar com urbanidade e lealdade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;*

*O respeito que o trabalhador tem para com o empregador é o elemento essencial de manter relações do trabalho entre as partes, portanto, só quando existe o mútuo respeito,*

*podem o empregador e o superior hierárquico liderar eficientemente o trabalhador a prestar serviço.*

*De acordo com o facto provado n.º31, o acto insultante praticado pelo recorrente ao seu superior hierárquico e à sua entidade patronal já constituiu suficientemente o acto criminoso previsto e punido pelo diploma penal.*

*Do acto do recorrente, resultou que a recorrida perdeu a confiança na manutenção das relações do trabalho com o recorrente.*

*Pelo que, num prazo urgente e razoável, ou seja, no dia 20 do mesmo mês e do mesmo ano, a recorrida perante a situação de haver causa justa, cessou com o recorrente as relações do trabalho.*

*Da natureza do supracitado facto, pode-se entender que a referida conduta de violação reveste-se de gravidade, podendo causar a impossibilidade de subsistência das relações de trabalho entre a recorrida e o recorrente.*

*Pelo que, a cessação das relações do trabalho por iniciativa da recorrida obedeceu totalmente o disposto no art.ºs 43º, n.º2, 44º, n.º1, al. a) e 8º, n.º1, al. a) da Lei das Relações do Trabalho, tratando-se de uma causa justa para a denúncia unilateral.*

*De acordo com a sentença recorrida, fls. 6 e 6v, em particular, fls. 6v, 2º e 3º parágrafos, o Tribunal a quo proferiu a decisão com o mesmo entendimento.*

*Pelo que, o entendimento do Tribunal a quo não existe nenhum erro quanto à aplicação da lei.*

***Quanto à causa justa para a rescisão da relação de trabalho não deve ser julgada procedente***

*Uma vez que a denúncia unilateral feita pela recorrida contra o recorrente preenche totalmente o disposto nos art.ºs 43º, n.º2, 44º, n.º1, al. a), e 8º, n.º1, al. a) constituindo-se de uma causa justa para a denúncia unilateral.*

*O recorrente não tem o direito à indemnização por denúncia unilateral, previsto nos art.ºs 48º, n.º1, e 47º, n.º4, al. h) das Lei das Relações de Trabalho.*

*Por outro lado, face ao montante da indemnização por denúncia unilateral peticionada pelo recorrente, existe também erro no cálculo.*

*Nos termos do n.º1 do art.º 48º da Lei das Relações de Trabalho, para além de se aplicar o disposto no art.º 47º, n.º4, não se exclui a aplicação de outros termos do mesmo artigo.*

*Segundo o montante das receitas das últimas três meses do recorrente, um das quais é de MOP14.187,00, violando assim o disposto no supracitado Decreto-lei quanto à fixação de montante de indemnização.*

*De facto, nos termos do facto provado n.º13 na sentença recorrida (resposta ao quesito 5º), comprova-se que o recorrente auferia um salário mensal de MOP6.300,00 no período entre 1/11/1998 e 20/4/2005 (dia de cessação da relação do trabalho).*

*Assim sendo, no cálculo da indemnização por denúncia unilateral, o montante básico da receita diária não deve ser MOP341,30 mas sim MOP210,00: Salário Mensal MOP6.300/30 dias = MOP210,00*

*Pelo que, o montante MOP136.520,00 da indemnização por denúncia unilateral peticionado pelo recorrente é errado, o qual também viola as disposições da Lei das Relações de Trabalho.*

#### ***Quanto à indemnização por danos não patrimoniais***

*A indemnização por danos não patrimoniais ora petecionada pelo recorrente é um pedido de indemnização por responsabilidade extracontratual.*

*De acordo com o disposto nos art.ºs 477º, 481º e 557º do Código Civil,*

*Recai sobre o recorrente o ónus de provar as lesões ilícitas causadas pela recorrida a ele, os seus direitos e interesses lesados e, qual o dano sofrido, bem como, se existe o nexo de causalidade entre o dano e o acto da recorrida*

*Isto é, o Tribunal a quo tinha que tomar como fundamento os factos por si considerados provados nos autos, a fim de determinar se o recorrente sofre ou não lesões e se existe o nexo de causalidade entre as lesões sofridas e o acto da recorrida.*

*De acordo com o facto provado n.º19 na sentença recorrida, pode suficientemente provar que o recorrente foi ter consulta médica junto do Serviço de Psiquiatria do Centro Hospitalar Conde de S. Januário, nos dias entre 23 de Março e 16 de Novembro de 2006.*

*Mas não existe nenhum facto para provar que o recorrente sofresse lesões e que existe o nexo de causalidade entre as lesões por si sofridas e quaisquer actos praticado pela recorrida.*

*De acordo com a sentença recorrida, fls. 9, o Tribunal a quo, face ao pedido de indemnização por violação do direito, teve um entendimento que corresponde à concepção do Direito, indicando que o recorrente não veio a provar que existe o nexo de causalidade entre as lesões por si sofridas e a conduta da recorrida.*

*Assim sendo, não deve ser julgado procedente o pedido de indemnização por danos não patrimoniais peticionado pelo recorrente.*

*E o seu recurso interposto junto do Tribunal a quo também carece de fundamento.*

**A Empresa G4S SECURITY SERVICES (MACAU), LDA, alega**  
o seu recurso em sede conclusiva:

***A- A decisão da matéria de facto proferida pelo Tribunal não está correcta, nem corresponde aos registos constantes dos autos.***

*Os factos dados por provados na sentença do Tribunal a quo, a fls. 2v e 3 da são seguintes:*

*Durante o período referido em E) o autor auferiu um salário mensal de MOP2.772,00 (resposta ao item 1º (esse facto provado refere-se ao quesito 1º do Despacho Saneador dado por provado no julgamento da matéria de facto, fls. 257 a 258 dos autos).*

*Durante o período referido em F) o autor auferiu um salário mensal de MOP3.573,00 (resposta ao item 3º) (esse facto provado refere-se ao quesito 3º do Despacho Saneador dado por provado no julgamento da matéria de facto, fls. 257 a 258 dos autos).*

*Durante o período referido em A) o autor recebeu da Ré subsídio de refeição, de desempenho e de serviço (resposta ao item 7º) (esse facto provado refere-se ao quesito 7º do Despacho Saneador dado por provado no julgamento da matéria de facto, fls. 257 a 258 dos autos).*

*O autor não gozou dias de descanso semanal entre 11 de Outubro de 1994 e 31 de Outubro de 1998; 1 de Março a 30 de Abril de 2004; 1 de Julho a 30 de Setembro de de 2004 (resposta ao item 9º) (esse facto provado refere-se ao quesito 9º do Despacho Saneador dado por provado no julgamento da matéria de facto, fls. 257 a 258 dos autos).*

*O autor não recebeu subsídio de refeição no valor de MOP240,00 por mês de Novembro de 1998 a Junho de 2001; Fevereiro de 2004 a Março de 2005, num total de 32 meses (resposta ao item 11º) (esse facto provado refere-se ao quesito 11º do Despacho Saneador dado por provado no julgamento da matéria de facto, fls. 257 a 258 dos autos).*

*Entre Novembro de 1998 e Março de 2005, num total de 77 meses, a ré não pagou ao autor o subsídio de desempenho no valor de MOP350,00 por mês (resposta ao item 12º) (esse facto provado refere-se ao quesito 12º do Despacho Saneador dado por provado no julgamento da matéria de facto, fls. 257 a 258 dos autos).*

*De acordo com o julgamento da matéria de facto, a fls. 257 e 258 dos autos, o Tribunal a quo manifestou que a apreciação da matéria de facto baseou-se nas provas documentais e testemunhais;*

*As provas documentais são:*

*“a) quanto à boa prestação do autor as cartas que lhe foram remetidas pela ré, datadas de 16 de Dezembro de 1995 e 27 de Outubro de 1997, juntas a fls. 7 e 8 e nas quais a ré tece elogios ao trabalho efectuado pelo autor.*

*b) ...*

*c) ...”*

*As provas testemunhais são:*

*“a) B, inspector da Direcção dos Serviços para os Assuntos Laborais.*

*A testemunha referiu que durante o processo foram obtidos documentos e ouvidos depoimentos que lhe permitiram concluir quais os montantes salariais recebidos pelo autor, o não pagamento de subsídio de refeição.*

*...”*

*As provas documentais al. a) em que se baseou o Tribunal a quo são as cartas de notificação de promoção enviadas pela recorrente ao recorrido em 16/12/1995 e 27/10/1998, respectivamente.*

*Entre as quais, somente a carta datada de 27 de Outubro de 1998 onde se indicou que o recorrido, a partir de 1 de Novembro de 1998, seria promovido a supervisor assistente; e no segundo parágrafo da mesma carta, indicou-se minuciosamente que **após a promoção, o salário do recorrido seria calculado por mês**, que auferiria um salário mensal de MOP6.300,00 (seis mil e trezentas patacas).*

*Além do mais, de acordo com os depoimentos da testemunha B, os quais, durante a audiência de julgamento, foram gravados em áudio na sua parte entre 0:07:29 e 0:08:09, titulada “002” do ficheiro de “Translator 2”, bem como, na parte entre 0:05:45 e 0:06:00, titulada “003” do mesmo ficheiro. tendo a testemunha declarado que após apurada a relação de entre a recorrente e o recorrido, verificou-se que antes de o recorrido ser promovido a supervisor assistente, o seu salário era contabilizado por hora, só depois da promoção, o seu salário era calculado por mês.*

*Sendo assim, os factos referidos nos n.ºs 11 e 12 da sentença a quo, fls. 2v, ou seja, os factos dados por provados de o salário do recorrido ser calculado por mês no período entre*

*16/12/1995 e 30/10/1997, 1/11/1997 e 30/10/1998 não correspondem ao registo constante dos autos.*

*Por outro lado, também de acordo com os depoimentos da referida testemunha, os quais, durante a audiência de julgamento, foram gravados em áudio na sua parte entre 0:09:55 e 0:11:10, titulada “002” do ficheiro de “Translator 2”, tendo a testemunha declarado que o recorrido apresentou queixa sobre compensação de descanso semanal, contudo, este não tinha a certeza qual o período de descanso semanal em que prestou serviço.*

*Nem a testemunha efectuou a devida averiguação.*

*Na realidade, para além da pretensão do recorrido, este, a quem incumbe o ónus da prova, também não apresentou qualquer prova objectiva para provar os factos indicados na matéria de facto assunto n.º9, que ele mesmo não tivesse gozado descanso semanal no período entre 11/10/1994 e 31/10/1998, 1/3/2004 e 30/4/2004, 1/6/2004 e 30/6/2004.*

*Não existem nos autos quaisquer outros fundamentos de facto que possam julgar provado o assunto n.º 9.*

*Igualmente, de acordo com os depoimentos da testemunha B, os quais, durante a audiência de julgamento, foram gravados em áudio na sua parte entre 0:07:00 e 0:09:05, titulada “002” do ficheiro de “Translator 2”, bem como, na parte entre 0:06:20 e 0:06:30, titulada “003” do mesmo ficheiro, tendo a testemunha declarado que as condições do trabalho do recorrido ficou alterado desde o mesmo ter promovido a supervisor assistente, e uma vez alterado o cargo, as suas condições do trabalho também ficaram alteradas.*

*Pelo que, após o recorrido ter promovido a supervisor assistente, as condições do trabalho ficaram alteradas, tais como a forma de pagamento de salário, o salário do recorrido*

*passou a ser calculado por mês em vez de calculado por hora, o mesmo deixou de ter subsídios de refeição e de desempenho, mas sim tinha direito a outros subsídios a título diferente.*

*Pelo que, não está correcto o que o assunto n.º9 da matéria de facto dado como provado. Uma vez que nem sequer durante todo o período em que mantinha as relações do trabalho com a recorrente, o recorrido tinha direito a subsídios de refeição e de desempenho.*

*Pelo contrário, só depois de o recorrido ter promovido a supervisor assistente (a partir de 1 de Novembro de 1998), devido à alteração do cargo, daí resultou que o recorrido recebia subsídio diferente na relação do trabalho.*

*Dado que o assunto n.º7 da matéria de facto não foi dado por provado, não existem as matérias de o recorrido dever ou não receber subsídios de refeição e de desempenho no período referido nos n.º 11 e 12 da matéria de facto, ou do respectivo cálculo.*

*Pelo que, nos termos do art.º 629º, n.º1, al. a) e b) do CPC, a decisão do tribunal a quo sobre a matéria de facto pode ser alterada pelo Tribunal de Segunda Instância.*

*Em particular, deve-se julgar não provados os assuntos n.ºs 1, 3, 7, 11 e 12 da matéria de facto (sentença a quo, fls.2v, n.ºs 11, 12, 14, e, fls.3, n.ºs 16 a 18).*

***B) Não se especificam os fundamentos de facto e de direito que justificam a decisão (art.º 571º, n.º1, al. b) do CPC)***

*Nos termos do art.º 571º, n.º1, al. b) do CPC, é nula a sentença quando não especifique os fundamentos de facto e de direito que justificam a decisão.*

*Na sentença do Tribunal a quo, fls. 6v, último parágrafo até o primeiro parágrafo de fls. 7, indica-se a matéria sobre a compensação de descanso semanal.*

*Contudo, o Tribunal a quo não veio especificar de forma alguma como ele confirmou ou, quais os factos dos autos que tomou como fundamento para se provar que o recorrido não gozou descanso semanal ou, não recebeu a respectiva compensação no período entre 11/10/1994 e 31/10/1998, 1/3/2004 e 30/4/2004, 1/6/2004 e 30/6/2004.*

*Por outro lado, no 2º parágrafo de fls. 7v da sentença, o Tribunal a quo indicou que o recorrido não tinha recebido subsídios de refeição de 32 meses, sendo MOP240,00 por mês, referentes ao período entre Novembro de 1998 e Junho de 2001, Fevereiro de 2004 e Março de 2005; e*

*Igualmente, do último parágrafo de fls. 7v até o primeiro parágrafo de fls. 8 da sentença, o Tribunal a quo só indicou que a recorrente não tinha pagado ao recorrido subsídios de desempenho de 77 meses, sendo MOP350,00 por mês, referentes ao período entre Novembro de 1998 e Março de 2005.*

*Pelo que, nos termos do art.º 571º, n.º1, al. b) do CPC, é nula a sentença do Tribunal a quo, de fls. 6v até o primeiro parágrafo de fls. 8, sobre a compensação de descanso semanal, dos subsídios de refeição e de desempenho.*

***C) Norma jurídica aplicada na sentença a quo face à compensação de descanso semanal***

*Nos termos do art.º 17º, n.º6, al. b) do Decreto-Lei n.º24/89/M, o trabalho prestado em dia de descanso semanal deve ser pago e aos trabalhadores que auferem salário determinado em função do resultado efectivamente produzido ou do período de trabalho efectivamente prestado, pelo montante acordado com os empregadores, com observância dos limites estabelecidos nos usos e costumes.*

*Reiteram-se os n.º7 e 8 da conclusão das presentes alegações que o salário do recorrido não é calculado por mês, mas sim por hora.*

*Pelo que, se se calcule a compensação de descanso semanal pelo período antes do dia 1 de Novembro de 1998, deve calcular-se o montante conforme o art.º 17º, n.º6, al. b) do D.L n.º24/89/M.*

*Mas não se aplica o art.º 17º, n.º6, al. a) do mesmo diploma legal para o cálculo de salário por mês.*

*Pelo que, é errado o cálculo feito pelo Tribunal a quo da respectiva compensação de descanso semanal conforme o disposto no art.º17º, n.º6, al. a) do D.L n.º24/89/M.*

***D) Alteração do acordo sobre as condições do trabalho – pagamento dos subsídios de refeição e de desempenho***

*Nos termos do art.º 6, do Decreto-Lei n.º24/89/M: “são, em princípio, admitidos todos os acordos ou convenções estabelecidos entre os empregadores e trabalhadores ou entre os respectivos representantes associativos.....”;*

*Perante a situação em que os direitos fundamentais do trabalhador são protegidos de acordo com a relação jurídica do trabalho, podem o empregador e o trabalhador estabelecer de livre vontade as condições do trabalho.*

*Segundo experiência real, uso e costume, podemos verificar que mesmo que os diferentes trabalhadores prestem serviço no mesmo órgão ou entidade, as suas condições de trabalho e remunerações podem ser variadas pelos diferentes cargos e funções exercidos, ou perante os diferentes cargos a que forem promovidos.*

*Sendo isto reconhecido e admitido pela nossa vida cívica e pelo nosso uso e costume sociais.*

*Pelo que, a partir da data em que o recorrido aceitou desempenhar o cargo de supervisor assistente, o seu salário e todos os subsídios, em comparação com o anterior, já se modificaram.*

*O recorrido aceitou a promoção do cargo, aceitando também a alteração de condições do trabalho devido à promoção.*

*Na sequência da mudança do cargo, embora não tivesse direito a subsídios de refeição e de desempenho, ele tinha melhores condições de trabalho e benefícios.*

*Pelo que, de acordo com o disposto no art.º 6º do D.L n.º24/89/M, o recorrido e a recorrente chegaram a acordo que, com a alteração de condições do trabalho devido à mudança do cargo, o recorrido deixou de receber os subsídios de refeição e de desempenho (a partir de 1 de Novembro de 1998).*

### **Pelo que pede:**

1 - Se alterem os pontos 11, 12, 14, 16 e 18 da matéria de facto dados como provados na sentença do Tribunal *a quo*, devendo os quais serem considerados por não provados.

2- Dado que os pontos 11, 12, 14, 16 a 18 da matéria de facto da sentença *a quo* não são dados por provados, se anule a decisão da sentença ora recorrida que foi desfavorável à recorrente, ou seja, se anule i) a condenação da ré no pagamento ao autor MOP47.257,00 (quarenta e sete mil, duzentas e cinquenta e sete patacas) correspondente à compensação por trabalho prestado pelo autor em dias de descanso semanal não gozados pelo mesmo, referentes ao período entre 11/10/1994 e 31/10/1998, 1/3/2004 e 30/4/2004, 1/6/2004 e 30/9/2004 e; ii) a condenação da ré no pagamento ao autor MOP7.680,00 (sete mil e seiscentas e oitenta patacas) correspondente aos subsídios de refeição de 32 meses que não foram atribuídos ao autor, sendo MOP240,00 por mês, referentes ao período entre Dezembro de 1998 e Junho de 2001, Fevereiro de 2004 e Março de 2005; e MOP26.950,00 (vinte e seis mil, novecentas e cinquenta patacas) correspondente aos subsídios de desempenho de 77

meses que não foram atribuídos ao autor, sendo MOP350,00 por mês, referentes ao período entre Novembro de 1998 e Março de 2005; e

3- Ao abrigo do art.º 571º, n.º1, al. b) do CPC, se declare nula a decisão *a quo*, a fls. 6v a 1º parágrafo de fls.8, em relação à compensação de descanso semanal e aos subsídios de refeição e de desempenho,

**A contra alega neste recurso, dizendo, em síntese:**

*O recurso interposto pela Ré tem como objecto a (i) sentença proferida pelo Tribunal a quo em 23 de Setembro de 2008, que julgou parcialmente procedente por provada a acção comum laboral intentada pelo Autor em 24 de Outubro de 2006 e que, como tal, condenou a Ré a pagar ao Autor as quantias de MOP\$47.257,00 a título de descansos semanais não gozados, MOP\$7.680,00, a título de subsídios de refeição não pagos, e MOP\$26.950,00, a título de subsídios de desempenho não pagos, bem como (ii) o despacho dos autos que decidiu a reclamação contra a selecção da matéria de facto dada como provada, apresentada pela Ré em 10 de Setembro de 2008.*

*A Recorrente assenta a impugnação que faz do despacho que decidiu a dita reclamação na circunstância de não terem sido dados como provados os quesitos 1.º, 3.º, 7.º, 9.º, 11.º e 12.º da base instrutória.*

*Sucede que, a supra referida reclamação da Ré não veio invocar qualquer vício previsto no n.º 5 do artigo 556º do CPC, designadamente a deficiência, obscuridade ou contradição da decisão ou contra a falta da sua fundamentação, mas apenas entende que, face à prova produzida, diferentes deveriam ser as respostas do Tribunal, ou seja, pretende atacar*

*a convicção do Tribunal, convicção essa que assenta na livre apreciação das provas, e que como tal, face à sua não admissibilidade, foi esta bem indeferida pela Mma. Juíza a quo.*

*Por outro lado, nas suas alegações de recurso a ora Recorrente impugnou a decisão de facto, os n.ºs 11 e 12, a fls. 2v da sentença (que correspondem aos quesitos 1.º e 3.º da base instrutória), o n.º 16, a fls. 3 da sentença (que corresponde ao quesito 9.º da base instrutória), e os n.ºs 14, 17 e 18, a fls. 2v e 3 da sentença (que correspondem aos quesitos 7.º, 11.º e 12.º da base instrutória).*

*Porém, não merece reparo algum a decisão da Meritíssima Juíza do Tribunal a quo em relação à decisão de tais factos, uma vez que tais factos ficaram plenamente provados tanto pela prova documental junta aos autos, como pelos depoimentos das testemunhas obtidas na audiência de julgamento, ao contrário do que a Ré ora recorrente defendeu nas suas Alegações de recurso.*

*No presente recurso, está ainda posta em causa a forma de cálculo da indemnização a pagar ao ora Recorrido pelo não gozo do descanso semanal.*

*Ora, o Recorrido auferia desde a vigência do seu contrato de trabalho celebrado com a ora Recorrente, sua entidade patronal, mensalmente, um salário mensal. Assim, nos termos do disposto no artigo 17º, n.º 6, alínea a), do Decreto-Lei 24/89/M, de 3 de Abril, o trabalho prestado em dia de descanso semanal deve ser pago pelo dobro da retribuição normal.*

*Assim, salvo o devido respeito por opinião contrária, a decisão do Tribunal a quo que condenou a ora Recorrente a pagar ao Recorrido uma indemnização pelo não gozo do*

*descanso semanal não padece de qualquer erro na parte em que aplicou o direito aos factos dados como provados.*

Na medida em que a parte da sentença recorrida é perfeitamente legal, não se tendo verificando qualquer dos vícios e ilegalidades apontados pela ora recorrente nas suas Alegações, terá o presente recurso de improceder, e, em consequência, ser a parte da sentença recorrida mantida nos seus exactos termos.

**Foram colhidos os vistos legais.**

## **II – Factos e seu enquadramento na sentença recorrida**

A - Vêm provados os factos seguintes:

“1. O Autor esteve ao serviço da Ré, prestando àquela o seu trabalho, entre 11 de Outubro de 1994 e 20 de Abril de 2005 (A).

2. A 10 de Outubro de 1994, Autor e Ré subscreveram o acordo junto aos autos a fls. 6, cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido (B).

3. Autor e Ré acordaram que aquele gozava de descanso semanal (C).

4. De início o Autor exerceu as funções de guarda (D).

5. A 16 de Dezembro de 1995, o Autor foi promovido ao cargo de guarda superior

(senior security guard), funções que exerceu até 30 de Outubro de 1997(E).

6. A 1 de Novembro de 1997, o Autor foi promovido ao cargo de chefe de grupo, funções que exerceu até 30 de Outubro de 1998 (F).

7. Em 1 de Novembro de 1998 o Autor foi promovido ao cargo de chefe auxiliar responsabilizando-se pela administração dos trabalhos do pessoal daquele departamento (G).

8. O Autor foi despedido pela Ré a 20 de Abril de 2005 (H).

9. Até Novembro de 2004, o Autor exerceu as suas funções no Hotel Sands (I).

10. Em Novembro de 2004, o Autor foi deslocado para o estaleiro de construção do Hotel Emperor, responsabilizando-se pelo trabalho de patrulha (J).

11. Durante o período referido em E) o Autor auferiu um salário mensal de MOP\$ 2.772,00 (resposta ao item 1°).

12. Durante o período referido em F) o Autor auferiu um salário mensal de MOP\$ 3.573,00 (resposta ao item 3°).

13. A partir de 1 de Novembro de 1998 e até 20 de Abril de 2005, exercendo as funções referidas em G), o Autor auferiu o salário mensal de MOP\$ 6.300,00 (resposta ao item 5°).

14. No período referido em A) o Autor recebeu da Ré subsídio de refeição, de desempenho e de Serviço (resposta ao item 7°).

15. Até Novembro de 1998, o Autor trabalhou sempre com empenho, comparecendo ao serviço pontualmente (resposta ao item 8°).

16. O Autor não gozou dias de descanso semanal entre **11** de Outubro de 1994 e 31 de Outubro de 1998; I de Março a 30 de Abril de 2004; I de Julho a 30 de Setembro de 2004 (resposta ao item 9°).

17. O Autor não recebeu subsídio de refeição no valor de MOP\$ 240,00, por mês de Novembro de 1998 a Junho de 2001; Fevereiro de 2004 a Março de 2005, num total de 32 meses (resposta ao item 11°).

18. Entre Novembro de 1998 e Março de 2005, num total de 77 meses, a Ré não pagou ao Autor o subsídio de desempenho no valor de MOP\$ 350,00 por mês (resposta ao item 12°).

19. Entre 23 de Março de 2006 e 16 de Novembro do mesmo ano, o Autor assistiu a consultas psiquiatria/psicologia no Centro Hospitalar Conde S. Januário (resposta ao item 17°).

20. Autor e Ré acordaram que a partir de I de Novembro de 1998, o Autor passava a exercer funções de chefia, sendo o seu salário mensal (resposta ao item 18°).

21. A 13 de Fevereiro de 2001, o Autor ausentou-se do local de trabalho durante duas horas (resposta ao item 21°).

22. Sem autorização do seu superior hierárquico (resposta ao item 22°).

23. A Ré advertiu o Autor remetendo-lhe a carta junta aos autos a fls. 96, cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido (resposta ao item 24°).

24. A 7 de Maio de 2001 o Autor faltou ao serviço (resposta ao item 25°).

25. Não comunicou tal ausência ao superior hierárquico (resposta ao item 26°).
26. Nem obteve consentimento destes (resposta ao item 27°).
27. Ao Autor incumbe apresentar relatório diário de funcionamento (resposta ao item 29°).
28. O Autor, por diversas vezes, não apresentou tal relatório (resposta ao item 30°).
29. E noutras vezes apresentou-o com atraso (resposta ao item 31°).
30. No início de Abril de 2005, o Autor contrariando a indicação do seu superior hierárquico não usou o casaco do uniforme (resposta ao item 33°).
31. Nessa altura, o Autor dirigiu-se ao seu superior hierárquico com as seguintes expressões "Fuck Martian" e "Fuck Asman" (respostas aos itens 34° e 35°)."

**B – É do seguinte teor o enquadramento fáctico e a sua subsunção ao Direito na sentença recorrida:**

“Na presente acção declarativa de condenação, sob a forma ordinária, intentada por A, aliás, A contra Securicor Macau, Limitada, veio o Autor pedir que se declare a ilicitude do despedimento de que foi alvo e se condene a Ré a pagar-lhe a quantia de MOP\$ 136.520,00 (cento e trinta e sei mil quinhentas e vinte patacas), a título de indemnização rescisória.

Pede ainda o Autor a condenação da Ré a pagar-lhe a quantia de MOP\$ 200.000,00 (duzentas mil patacas) pelos danos morais que sofreu

Por último, pede a condenação da Ré a pagar-lhe a compensação pelos dias de descanso, subsídio de refeição e subsídio de desempenho que, durante o contrato, se venceram e não lhe foram pagos.

Alega o Autor que celebrou com a Ré um contrato de trabalho e foi por esta despedido sem justa causa, motivo porque tem direito a receber indemnização rescisória ao abrigo do disposto no artigos 47º, nos 2 e 4, al. c) e 48º, n.º 1 do Regime das Relações Jurídicas de Trabalho.

As relações laborais em Macau são reguladas pelo DL 24/89/M, de 3 de Abril, com as alterações que lhe foram introduzi das pelo DL 32/90/M, de 9 de Julho.

De acordo com as alíneas b) e c) do art. 2º daquele diploma, é trabalhador todo 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. Por outro lado, por relação de trabalho deve entender-se todo o conjunto de condutas, direitos e deveres, estabelecidos entre o empregador e o trabalhador ao seu serviço, relacionados com os serviços ou actividade laboral prestados ou que devam ser prestados e com o modo como essa prestação dever ser efectivada.

Destes preceitos pode concluir-se que se está perante um contrato de trabalho sempre que um residente em Macau coloque à disposição de um empregador directo, a sua actividade laboral, sob autoridade e direcção deste, mediante uma remuneração.

Ora, no caso sub judice, conforme se apurou, o Autor esteve ao serviço da Ré,

prestando àquela o seu trabalho, entre 11 de Outubro de 1994 e 20 de Abril de 2005. Na verdade, a 10 de Outubro de 1994, Autor e Ré subscreveram o acordo junto aos autos a fls. 6 segundo o qual, o Autor exerceria as funções de guarda - cláusula 58 -, auferindo mensalmente, um salário base mensal de MOP\$ 2.055,00, durante o período experimental, e de MOP\$ 2.055,00, depois do mesmo período, com a obrigação de trabalhar um mínimo de 215 horas por mês - cláusula 9º.

Autor e Ré acordaram que aquele gozava de descanso semanal.

Posteriormente, a 16 de Dezembro de 1995, o Autor foi promovido ao cargo de guarda superior (senior security guard), funções que exerceu até 30 de Outubro de 1997.

A 1 de Novembro de 1997, o Autor foi promovido ao cargo de chefe de grupo, funções que exerceu até 30 de Outubro de 1998, passando a auferir salário mensal de MOP\$ 3.573,00.

Em 1 de Novembro de 1998 o Autor foi promovido ao cargo de chefe auxiliar responsabilizando-se pela administração dos trabalhos do pessoal daquele departamento, passando a auferir o salário mensal de MOP\$ 6.300,00.

Destes factos resulta, sem mais, que entre Autor e Ré foi celebrado um contrato de trabalho caracterizado pelo facto de o Autor ter colocado à disposição da Ré, a sua actividade laboral, sob autoridade e direcção desta e mediante uma remuneração.

Importa agora, à luz da legislação vigente, apurar se, como alega o Autor houve lugar a despedimento ilícito ou, se como alega a Ré, houve justa causa para a rescisão do contrato.

Estabelece o art. 43º, nº 1 do DL 24/89/M, que ocorrendo justa causa, qualquer das

partes pode pôr termo à relação de trabalho, não havendo lugar ao pagamento de indemnizações.

E estaremos perante uma justa causa, segundo o n.º 2 do citado preceito, quando se verifique qualquer facto ou circunstância grave que torne praticamente impossível a subsistência das relações de trabalho.

Ora, do ponto de vista do empregador, que no caso sub judice nos interessa, elenca o art. 44.º, exemplificativamente, alguns comportamentos que constituem justa causa de despedimento.

Conforme resulta do citado preceito "constituem justa causa para o empregador rescindir a relação de trabalho, entre outros, os seguintes factos:

- a) a conduta culposa do trabalhador que viole os deveres emergentes do presente decreto-lei e do contrato;
- b) a qualidade do trabalho prestado;
- c) alteração das condições em que a relação de trabalho foi acordada, desde que relevante.

Ora, de acordo com o disposto no art. 8.º do citado diploma, são deveres do trabalhador:

- a) respeitar e tratar com urbanidade e lealdade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em

relações com a empresa;

b ) comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;

c) obedecer ao empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que as ordens e instruções daquele se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

d) guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;

e) velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho, que lhe foram confiados pelo empregador;

f) promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;

g) colaborar com o empregador em matéria de higiene e segurança do trabalho, através dos meios adequados;

h) cumprir todas as demais obrigações decorrentes da relação de trabalho e das normas que a regem.

Destes preceitos resulta que, a violação culposa de qualquer um os deveres legal ou contratualmente estabelecidos, constitui justa causa de rescisão do contrato de trabalho por

parte do empregador que perdeu a confiança naquele trabalhador.

Ora, no caso sub judice, alegou a Ré que despediu, com justa causa, o Autor porquanto aquele, faltou injustificadamente e sem autorização da entidade patronal, ao trabalho, não preencheu os relatórios exigidos pela entidade patronal e, alterou um deles, não usou a farda de trabalho no local do trabalho e, insultou o seu superior hierárquico e a entidade patronal.

Ou seja, o Autor terá, ao longo da sua prestação, violado os deveres de assiduidade, de obediência às ordens do empregador e de respeito por este e pelos seus superiores hierárquicos.

Vejamos agora se a invocada justa causa de despedimento se verificou, sem esquecer que impende sobre o empregador o ónus da sua prova.

Ora, conforme se apurou, até Novembro de 1998, o Autor trabalhou sempre com empenho, comparecendo ao serviço pontualmente.

Porém, a 13 de Fevereiro de 2001, o Autor ausentou-se do local de trabalho durante duas horas, sem autorização do seu superior hierárquico.

Nessa altura a Ré advertiu o Autor remetendo-lhe a carta junta aos autos a fls. 96, cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido.

A 7 de Maio de 2001 o Autor faltou ao serviço, não comunicando tal ausência ao superior hierárquico, nem dele tendo obtido consentimento destes.

Embora, objectivamente, esta seja uma conduta que configura uma violação do dever de assiduidade, não pode ser considerada como sendo susceptível de pôr em causa a relação

contratual, tanto assim, que a Ré/entidade patronal apenas advertiu o Autor/trabalhador, mantendo-o até 2005 no exercício das suas funções.

Assim sendo, entendemos não estarmos neste caso perante uma justa causa de despedimento, uma vez que a própria Ré/empregadora não perdeu a confiança no Autor/trabalhador, mantendo-o ao seu serviço até 20 de Abril de 2005.

Por outro lado, apurado ficou que ao Autor incumbia apresentar um relatório diário de funcionamento, sendo certo que o Autor, por diversas vezes, não apresentou tal relatório e noutras vezes apresentou-o com atraso.

Ora, salvo o devido respeito por contrária opinião, incumbia à Ré/empregadora demonstrar a culpa do Autor/trabalhador na não apresentação daqueles relatórios e que a violação do dever de obediência às suas ordens foi causa de perda de confiança naquele, impeditiva da manutenção da relação contratual.

Por último, demonstrado ficou que, no início de Abril de 2005, o Autor contrariando a indicação do seu superior hierárquico não usou o casaco do uniforme, sendo certo que, nessa altura, o Autor se dirigiu ao seu superior hierárquico com as seguintes expressões "Fuck Martian" e "Fuck Asman".

Ora, se quanto ao uso de uniforme/farda - dever que resulta da cláusula 12º do contrato - não se pode entender, salvo o devido respeito por contrária opinião) que houve violação daquele dever, uma vez que, a Ré/empregadora não conseguiu demonstrar que o Autor/trabalhador se encontrava no seu horário de trabalho ou almoço, já quanto ao dever de respeito exigido ao trabalhador se entende ter este sido violado.

Na verdade, um trabalhador dirigir-se ao seu superior hierárquico no local de

trabalho, ou nas imediações, com as expressões "Fuck Martian" e "Fuck Asman", viola o dever de respeito e consideração que é devido a todos e, no caso especial, aos superiores hierárquicos, pondo em causa a confiança exigida para a manutenção de uma relação laboral.

Assim sendo, terá de se considerar, à luz do n.º 1, ai. a) do art. 44.º e n.º 1, al. a) do art. 8.º do DL 24/89/M, como legítimo o despedimento do Autor, falecendo pois o pedido de indemnização nos termos do art. 48.º, n.º 1 do DL 24/89/M.

Apreciadas que estão as questões da ilicitude do despedimento e da indemnização rescisória, passaremos agora a ocupar-nos das questões da compensação pelos dias de descanso, de subsídio de refeições e de desempenho devidos ao Autor e ainda da compensação por danos não patrimoniais por ele peticionada.

A) trabalho prestado em dia de descanso semanal.

Até 2 de Abril de 1989, data em que entrou em vigor o DL 24/89/M, de 3/04, vigorava o DL 101/84/M que não previa qualquer compensação pecuniária pelo trabalho prestado em dia de descanso semanal.

O DL 24/89/M, de 3 de Abril veio estabelecer, no seu art. 17.º, n.º 1 que "todos os trabalhadores tem o direito a gozar, em cada período de sete dias, um período de descanso de vinte e quatro horas consecutivas, sem prejuízo da correspondente retribuição calculada nos termos do disposto sob o art. 26.º".

Segundo o n.º 1 do art. 26.º do citado diploma "para os trabalhadores que auferem um salário mensal, o respectivo montante inclui o valor dos salários dos períodos de descanso semanal e anual e dos feridos obrigatórios, não podendo sofrer qualquer dedução pelo facto de não prestação de trabalho nesses períodos".

Ora, salvo o devido respeito por contrária opinião, entendemos que, no caso sub judice, o Autor auferia salário mensal. Na verdade, tal resulta da cláusula 9a do contrato, onde se refere "salário base mensal" e da carta remetida pela entidade patronal, ora Ré, a 27 de Outubro de 1998, junta aos autos a fls. 8, onde se refere "(...) your salary will be MOP\$6.300,00 per month".

Assim, e de acordo com o disposto no art. 17º, n.º 6, do citado diploma, o trabalho prestado em dia de descanso semanal deve ser pago aos trabalhadores que auferem salário mensal, pelo dobro da retribuição normal.

Tendo em atenção estes pressupostos e que provado ficou que o Autor não gozou dias de descanso semanal entre 11 de Outubro de 1994 e 31 de Outubro de 1998; 1 de Março a 30 de Abril de 2004; 1 de Julho a 30 de Setembro de 2004 é calculada nos seguintes termos, a compensação para o trabalho realizado pelo Autor nos dias de descanso semanal:

Ano vencidos e não gozados	remuneração diária média	quantia indemnizatória
1994 10	MOP\$68,50	MOP\$1.370,00
1995 52	MOP\$68,50	MOP\$7.124,00
1996 52	MOP\$92,40	MOP\$9.610,00
1 997 43	MOP\$92,40	MOP\$7.946,00
1997 9	MOP\$119,10	MOP\$2.144,00
1998 43	MOP\$119,10	MOP\$10.243,00
1999 0	MOP\$	MOP\$
2000 0	MOP\$	MOP\$
2001 0	MOP\$	MOP\$
2002 0	MOP\$	MOP\$

2003	0	MOP\$	MOP\$
2004	21	MOP\$210,00	MOP\$8.820,00

Isto num total de MOP\$47.257,00.

Apurado ficou ainda que de 1994 até 1998 o Autor recebia mensalmente subsídio de refeição. Apurou-se porém que o mesmo não recebeu subsídio de refeição no valor de MOP\$ 240,00, por mês de Novembro de 1998 a Junho de 2001, de Fevereiro de 2004 a Março de 2005, num total de 32 meses.

Assim, terá aquele a receber a quantia de MOP\$7.680,00.

Apurou-se ainda que entre Novembro de 1998 e Março de 2005, num total de 77 meses, a Ré não pagou ao Autor o subsídio de desempenho no valor de MOP\$350,00 por mês. Assim, terá aquele a receber a quantia de MOP\$26.950,00.

Por último, veio o Autor requerer o pagamento dos danos morais de que padeceu.

Tem sido muito debatida a questão de saber se o dano contratual moral deve ser objecto de indemnização, tal como o é o dano extracontratual moral, ou seja, se a reparação por danos morais se deve limitar ao domínio da responsabilidade extracontratual, ou se, ao invés, tal reparação deve abranger também os danos não patrimoniais de natureza contratual.

Os Drs Pires de Lima e Antunes Varela entendem que a ressarcibilidade dos danos morais se acha circunscrita à responsabilidade civil extracontratual (fundada na culpa ou no risco), posição expressa no Código Civil Anotado, Vol. 1, 4ª ed., a págs. 501/502.

O Dr. Manuel de Andrade entendia também desaconselhável a aludida extensão da ressarcibilidade dos danos morais à responsabilidade civil contratual, como pode ver-se in Teoria Geral da Relação Jurídica, vol. 1, 1974, págs. 170/171.

No entanto, segundo cremos, a posição que actualmente domina, na doutrina (e na

jurisprudência portuguesa), é a da ressarcibilidade dos danos não patrimoniais na responsabilidade contratual, tal como era defendida por Cunha Gonçalves, a saber, in *Tratado de Direito Civil*, Vol. XII, pág. 432.

O Dr. Pinto Monteiro, in *Sobre a reparação dos danos morais*, in *Revista Portuguesa do Dano Corporal*, Setembro de 1992, n° 1, 1° Ano, págs. 21 ss. defende a ressarcibilidade dos danos não patrimoniais na responsabilidade contratual-entendimento este também seguido por Galvão Telles in *Direito das Sucessões, Noções Fundamentais*, 6ª ed., pág. 93.

Aderimos a esta última posição porquanto se entende que a inserção sistemática do art. 489° do Código Civil, integrado na regulamentação da responsabilidade extracontratual, não implica a não extensão do princípio contido no seu n° 1 à responsabilidade contratual. Conhecida pelo legislador a existência, tanto no direito alemão como no direito italiano, de normas restringindo a ressarcibilidade dos danos não patrimoniais aos casos em que a lei a previsse - veja-se, a este propósito, e a título meramente informativo, o que consta da *Revista de Legislação e Jurisprudência*, ano 123°, pg. 255, parece razoável entender-se que a adesão a este princípio deveria ter sido, da mesma forma, manifestada de forma clara.

Por outro lado, não se vêem razões que desaconselhem a extensão analógica do art. 489°, n° 1, à responsabilidade contratual ou, por outra via, uma interpretação ampla dos artigos 787° e 793° quando falam em "prejuízo" e em "danos" sem concretizar o seu âmbito. Será suficiente, para não estender demasiadamente o risco de incerteza no plano negocial, a observância cuidadosa do princípio segundo o qual os danos não patrimoniais só são indemnizáveis quando a sua gravidade o justifique.

Exposta que está a nossa posição no sentido de se admitir a ressarcibilidade dos danos não patrimoniais no âmbito da responsabilidade contratual, desde que demonstrada esteja a ilicitude, o dano grave, o nexo de causalidade, importa agora apurar se, no caso concreto, tais requisitos se verificam e a verificarem-se qual o montante a arbitrar.

Ora, no caso sub judice e no que à questão agora em discussão importa, apurado ficou que de início o Autor exerceu as funções de guarda.

A 16 de Dezembro de 1995, o Autor foi promovido ao cargo de guarda superior (senior security guard), funções que exerceu até 30 de Outubro de 1997.

A 1 de Novembro de 1997, o Autor foi promovido ao cargo de chefe de grupo, funções que exerceu até 30 de Outubro de 1998.

Em 1 de Novembro de 1998 o Autor foi promovido ao cargo de chefe auxiliar responsabilizando-se pela administração dos trabalhos do pessoal daquele departamento.

Ora, até Novembro de 1998, o Autor trabalhou sempre com empenho, comparecendo ao serviço pontualmente.

A 20 de abril de 2005, o Autor foi despedido pela Ré, como já referimos atrás com justa causa.

Apurado ficou ainda que, entre 23 de Março de 2006 e 16 de Novembro do mesmo ano, o Autor assistiu a consultas psiquiatria/psicologia no Centro Hospitalar Conde S. Januário.

Ora, salvo o devido respeito por contrária opinião, o Autor não demonstrou ter sido assistido nas consultas de psiquiatria/psicologia em virtude de ter sido despedido, sendo certo que, mesmo que o tivesse sido, sempre se entenderia que, atento o facto de ter sido legítimo tal despedimento, não haveria lugar a compensação.

Motivo porque se julga improcedente, nesta parte, o pedido.”

### **III – FUNDAMENTOS**

1. O objecto do presente recurso passa pela análise das questões que

são suscitadas nos diferentes recursos interpostos quer pelo trabalhador, quer pela empregadora.

E porque grande parte dessas questões já foi tratada aquando da prolação da sentença para aí nos remetemos, sem necessidade de outros desenvolvimentos, fazendo uso até da faculdade prevista no art. 631º, n.º 5 do C. Proc. Civil.

## **2. Do recurso da “Securicor Macau Limitada”**

### **2.1. Quanto aos n.ºs 1 e 3 da matéria de facto dados por provados (sentença do Tribunal *a quo*, fls. 2v, pontos 11 e 12)**

Alega a recorrente que há uma contradição entre o teor da prova documental e os registos de depoimento em que se baseou o Tribunal *a quo*, e o facto dado por provado de o salário do recorrido ser calculado por mês antes de 1 de Novembro de 1998.

Sendo assim, os factos referidos nos n.ºs 11 e 12, constantes da sentença, a fls. 2v não correspondem à verdade, ou seja, não estará correcto o decidido quanto a ter-se dado por provado que o salário era mensal no período entre 16/12/1995 e 30/10/1997, 1/11/1997 e 30/10/1998.

Não tem razão a recorrente.

Muito embora a 1ª testemunha tenha referido o cômputo das horas

para cálculo do salário, o certo é que esse salário era mensal e tal resulta expressamente do contrato assinado em 1994 (cfr. fls. 6), isso mesmo é corroborado aquando das promoções e a própria natureza e permanência das funções aponta para a configuração de um salário como mensal, avaliação esta que a Mma juiz expressamente refere na douta fundamentação da sua sentença.

2.2. Reclamou a Ré, ora recorrente, por terem sido dados como provados os quesitos 1.º, 3.º, 7.º, 9.º, 11.º e 12.º da base instrutória.

Acontece que tal reclamação não tem qualquer cabimento considerando o disposto no n.º 5 do artigo 556º do Código de Processo Civil que prevê que "qualquer dos advogados pode reclamar contra a deficiência, obscuridade ou contradição da decisão ou contra a falta da sua fundamentação (...)".

Foi isso mesmo, aliás, que a Mma. Juíza *a quo* respondeu, não tendo a recorrente invocado qualquer um dos vícios ali referidos, apenas entendendo que diferentes deveriam ser as respostas do Tribunal, ou seja, pretendeu atacar a convicção do Tribunal, convicção essa que assenta na livre apreciação das provas.

Razão pela qual a Mma. Juíza bem considerou como não admissível a dita reclamação, decidindo indeferida a pretensão da Ré.

**2.3. DO NÃO GOZO DE DESCANSO SEMANAL – questão referente ao n.º9 da matéria de facto dado por provado (sentença do Tribunal *a quo*, fls. 3, ponto 16)**

A ora Recorrente nas suas alegações de recurso vem ainda atacar a decisão de facto, nomeadamente o n.º 16, a fls. 3 da sentença, que corresponde ao quesito 9º da base instrutória. O Tribunal *a quo* considerou provado o assunto n.º 9 da matéria de facto, ou seja reconheceu que, no período em que mantinha as relações do trabalho com a recorrente, entre 11/10/1994 e 31/10/1998, 1/3/2004 e 30/4/2004, 1/6/2004 e 30/6/2004 o trabalhador não gozou descanso semanal.

De acordo com os depoimentos da testemunha **B** tal matéria de facto não deve ser considerada provada.

Sobre esta alegação o que importa referir é que se o depoimento de **B** não é decisivo no sentido de comprovar o não gozo dos descansos semanais, importa referir que essa matéria deve ser globalmente analisada e não pode ser desenquadrada de todos os elementos resultantes dos autos.

Pode também resultar das respostas e dos depoimentos oferecidos a outros quesitos, como seja o caso do 19º, a essa matéria tendo sido ouvida outra testemunha.

Estamos num domínio em que importa ser bastante cauteloso, pois que se trata de julgamento da matéria de factos e aí as convicções passam muito pela sensibilidade do julgador. E aquilo que para um juiz ou jurado resulta como provado já o não será para outro.

Ouvindo a *disquete* e o que a referida testemunha diz no julgamento, ficamos a saber que o seu conhecimento acerca desse não gozo não é um conhecimento directo. Trata-se de uma inspectora da Direcção dos Serviços para os Assuntos Laborais, que ouviu a queixa do trabalhador e até que não foi ela que o ouviu sobre essa parte. Mas sabe que sobre isso o trabalhador se queixou, deslocou-se aos serviços para esse efeito e que os inspectores não deram o devido relevo a tal queixa, visto o tempo decorrido e por terem considerado que essa matéria estaria prescrita.

Por um lado reconhecemos que é pouco. Mas não se pode ignorar todo o circunstancialismo da acção em presença, das dificuldades de prova com que o trabalhador se debate, o ter de arranjar ex-colegas que deponham contra o patrão, dificuldades essas, aliás, reflectidas de que nos apercebemos compulsando os autos.

Importa também não perder de vista a localização temporal dessa pretensa falta de gozo dos descansos semanais, as práticas instituídas e o depoimento da testemunha da Ré, C que, embora diga que o trabalhador sempre gozou os descansos, o seu depoimento, como resulta da audição da disquete é muito dubitativo e admite que havia compensações por outros dias ou com pagamentos quando não gozados.

Há ainda um factor a considerar, qual seja o da queixa não se reportar a todo o tempo de trabalho, mas ter sido localizado no tempo, o que inculca numa base séria de alegação.

Há, pois, vários elementos que podem fundamentar a convicção da Mma Juiz no sentido fixado nos autos.

Assim, entende-se que os apontados elementos probatórios não são decisivos para infirmar a convicção formada, sendo aí que reside a maior dificuldade do julgador, cientes de que a *verdade* em juízo não reflecte necessariamente, na maioria dos casos, a verdade da vida.

2.4. Vem ainda o recorrente impugnar a decisão de facto, nomeadamente os n.ºs 14, 17 e 18, a fls. 2v e 3 da sentença, que correspondem aos quesitos 7.º, 11.º e 12.º da base instrutória.

Ainda aí parece não merecer reparo a decisão da Mma Juiz em relação a essa matéria, pois que os referidos factos ficaram provados tanto através do depoimento das testemunhas, como pelo apuramento e convicção do Tribunal que assenta na livre apreciação da prova.

Do depoimento prestado pela já referida testemunha **B**, a mesma declarou que foi com base nos extractos de pagamento de salário do Recorrido que apurou que a partir da data em que o ora Recorrido foi promovido para o cargo de guarda superior e chefe auxiliar, este deixou de receber quer o subsídio de refeição, como o subsídio de desempenho, e, por conseguinte, passou a ter direito a um outro tipo de subsídio denominado subsídio especial.

A dita testemunha **B** disse ainda ter apurado que, da análise dos extractos de pagamento de salário do ora Recorrido, o mesmo efectivamente jamais recebeu tais subsídios a partir de Novembro de 1998.

Tal apuramento, sendo que foi autorizada no seu depoimento a servir-se dos elementos que trazia consigo, conduziu-a a concluir, subjectivamente, que poderia ter havido um acordo entre a Recorrente e o

Recorrido que por força da referida promoção, este último deixaria de receber quer o subsídio de refeição quer o subsídio de desempenho.

Porém, esse entendimento não deixa de ser um entendimento pessoal e é desmentido pelos demais elementos dos autos, resultando dos documentos e das cartas de promoção que nada foi expressamente acordado entre a empregadora e o trabalhador quer sobre o subsídio de refeição, quer sobre o subsídio de desempenho devidos ao ora Recorrido por força da sua prestação laboral.

Donde não haver razões fortes para deixar de concluir no sentido de que o ora recorrido mesmo após a sua promoção continuava a ser titular do direito a subsídio de refeição e subsídio de desempenho, não tendo estes desaparecido com a sua promoção.

Não terá havido, pois, erro na aplicação do direito, quanto à decisão do Tribunal *a quo* do pagamento de compensação dos subsídios de refeição e de desempenho.

Não será de pôr em causa a forma de cálculo da indemnização a pagar ao ora Recorrido pelo não gozo do descanso semanal.

Efectivamente, como se viu, o ora recorrido auferia desde a vigência do seu contrato de trabalho celebrado com a ora Recorrente, sua entidade patronal, mensalmente, um salário mensal.

Nos termos do disposto no artigo 17.º, n.º 6, alínea a), do Decreto Lei 24/89/M, de 3 de Abril, o trabalho prestado em dia de descanso semanal deve

ser pago aos trabalhadores que auferem salário mensal, pelo dobro da retribuição normal.

Por todas as razões acima expostas será de negar provimento ao presente recurso.

### **3. Recurso do trabalhador A**

3.1. Quanto a este recurso as coisas mostram-se, nesta sede, algo facilitadas, na medida em que as questões que são colocadas já foram devidamente analisadas e ponderadas na sentença recorrida, pelo que, fazendo uso do já aludido artigo 631º, n.º 5 do CPC, remetemo-nos para o que aí foi dito apenas com um ou outro complemento.

Começa o recorrente por invocar que não se atendeu ao local onde as referidas palavras injuriosas foram proferidas, fora do local de trabalho, onde o trabalhador fora advertido para vestir o uniforme.

Sobre esta matéria, para além de não se mostrar decisivo o local onde as palavras foram proferidas - e não já o do uso do uniforme -, assinala-se que essa matéria não foi objecto de quesitação nem de reclamação sobre essa falta, pelo que se mostra, vista a não essencialidade dessa matéria, despropositada a sua abordagem.

3.2. A Lei das Relações de Trabalho dispõe no seu art.º 44º, n.º1 que:

“1. Constituem justa causa para o empregador rescindir a relação de trabalho, entre outros, os seguintes factos:

a) A conduta culposa do trabalhador que viole os deveres emergentes do presente decreto-lei e do contrato;

b) A qualidade do trabalho prestado;

c) Alteração das condições em que a relação de trabalho foi acordada, desde que relevante.”

Nos termos do art.º 8º do mesmo diploma legal, estipulam-se claramente os deveres legais do trabalhador.

Resulta da matéria provada que existiu violação dos deveres do trabalhador por parte deste e nada haverá a acrescentar ao enquadramento correctamente feito na sentença recorrida.

De acordo com a sentença recorrida, fls.5 e 5v, o Tribunal a *quo* proferiu a decisão de acordo com os factos provados n.º 21 a 30, comprovando-se que o recorrente violou reiteradamente os deveres do trabalhador.

Nos termos do quesito n.º23, comprova-se que a empregadora enviou ao recorrente uma carta de advertência, na qual manifestando insatisfação com o desempenho não razoável do recorrente, exigindo ao mesmo que fosse melhorado o seu desempenho. Contudo, o recorrente não melhorou a qualidade do seu trabalho e mais uma vez violou os deveres legais de trabalhador, tendo

ocorrido os factos provados n.º 30 e 31, factos esses graves, ao proferir palavras insultuosas ao seu superior hierárquico e à entidade patronal.

De acordo com o facto provado n.º 31 (quesitos 34º e 35º) verifica-se que o recorrente violou o disposto no art.º 8º, n.º1, al. a) da Lei das Relações de Trabalho, violando o dever profissional de respeitar e tratar com urbanidade e lealdade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa.

Na verdade, o respeito que o trabalhador deve ter para com o empregador é o elemento essencial a preservar nas relações do trabalho, pois só com mútuo respeito, podem o empregador e o superior hierárquico lidar e liderar com eficiência.

3.3. Dando-se como acertada a justa causa do despedimento, falece necessariamente a pretensão relativa à indemnização requerida.

3.4. Quanto aos danos não patrimoniais pelo despedimento, não só não se comprova onexo causal, como pela conduta do trabalhador sempre terá sido ele que deu azo a tal despedimento.

Em suma, ainda aqui nos remetemos para os fundamentos da douda sentença proferida.

3.5. Quanto ao apoio judiciário a concessão tal benefício já

concedido ao recorrente, abrange também o procedimento no âmbito do recurso  
- artigo 2º do DL n.º 41/94/M, de 1 de Agosto.

Tudo visto, resta decidir no sentido de negar provimento a ambos os recursos, mantendo a decisão proferida em 1ª Instância.

#### **IV – DECISÃO**

Pelas apontadas razões, acordam em negar provimento a ambos os recursos, confirmando a decisão recorrida.

Custas de ambos os recursos pelos respectivos recorrentes.

Macau, 2 de Abril de 2009,

João A. G. Gil de Oliveira

Choi Mou Pan

Lai Kin Hong