

Processo nº 334/2009

(Autos de recurso em matéria civil e laboral)

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

Relatório

1. A (XXX), com os sinais dos autos, propôs acção de processo comum do trabalho contra (1.^a) “SOCIEDADE DE TURISMO E DIVERSÕES DE MACAU, S.A.R.L.” (S.T.D.M.) e (2.^a) “SOCIEDADE DE JOGOS DE MACAU” (S.J.M.), e invocando justa causa na rescisão do contrato de trabalho com as mesmas celebrado, pediu a condenação das R.R. no pagamento de MOP\$89,628.81; (cfr., fls. 2 a 21).

*

Oportunamente, por sentença:

- declarou-se a (1.^a) R. S.T.D.M. parte ilegítima, absolvendo-se a mesma da instância; e,
- julgando-se a acção improcedente, absolveu-se a (2.^a) R. “S.J.M.” do pedido; (cfr., fls. 331).

*

Inconformada, a A. recorreu.

Alegou para concluir como infra se transcreve:

- “A. *O comportamento positivo da entidade patronal lesivo dos direitos do trabalhador traduziu-se na fixação no contrato de trabalho das normas ilegais apontadas na petição inicial.*
- B. *O comportamento negativo da entidade patronal lesivo dos direitos do trabalhador traduziu-se no facto de não querer negociar o contrato ou celebrar um novo.*
- C. *O comportamento positivo e negativo do empregador violou, na perspectiva da A., as suas garantias legais, designadamente, a garantia de que da aplicação de regimes convencionais não resultam para o trabalhador condições de trabalho menos*

favoráveis do que as que resultariam da aplicação da lei (artigo 6.º do RTM).

- D. Dado que direito à greve não está regulamentado e uma vez que a entidade patronal se recusou expurgar as disposições do contrato de trabalho que violam ou restringem os direitos e garantias legais do trabalhador, afigura-se justificada a cessação do contrato por ele operada, (i) quer por não lhe ser exigível, em concreto, que permaneça ligado à empresa por mais tempo, (ii) quer por não dispor de quaisquer outros modos (extrajudiciais) de reacção para censurar o não cumprimento do empregador.*
- E. O entendimento sufragado pelo Tribunal a quo quanto ao sentido e alcance do conceito de justa causa, afigura-se demasiado redutor, porque deixa de fora situações como a dos presentes autos, em que o trabalhador é levado a rescindir por não se querer sujeitar a cláusulas contidas no seu contrato de trabalho, logo que toma conhecimento de que as mesmas são ilegais.*
- F. E saber se a invocada justa causa é subsistente ou não, pressupõe necessariamente a apreciação da validade das cláusulas controvertidas, sem ter de se cuidar se da aplicação concreta dessas cláusulas resultou ou não um prejuízo pecuniário para o trabalhador, dado que saber se foram ou não pagas as*

- compensações pelo trabalho prestado nos dias de descanso obrigatório isso é matéria que não se discute ou peticiona nesta acção.*
- G. As questões passam por saber (i) se as apontadas cláusulas do contrato impõem condições de trabalho inadmissíveis para o trabalhador, (ii) se essa inadmissibilidade configura ou não justa causa de rescisão (iii), e se a justa causa de rescisão implica o pagamento de indemnização rescisória por aplicação analógica do regime do n.º 4 do artigo 47.º do RTM.*
- H. Assim, como da aplicação das disposições supra referidas do contrato de trabalho resultaram para o trabalhador condições de trabalho inadmissíveis, porque menos favoráveis do que as que resultariam da aplicação da lei laboral, a decisão, ora recorrida, de que não existe justa causa, restringe, em desfavor do trabalhador, o conceito legal referido no n.º 2 do artigo 43.º, do RTM, pelo que deve ser revogada, por força do princípio do favor laboratoris que enforma o ordenamento juslaboral da RAEM.*
- I. O trabalhador que rescinda o contrato com justa causa considerada subsistente tem direito a compensação rescisória, por aplicação analógica do regime do artigo 47.º, n.º 4 do RTM ou pela norma ad hoc que o intérprete criaria se houvesse de legislar dentro*

do espírito do sistema.

- J. Segundo o artigo 43.º, n.º 1 do RTM quem faz cessar a relação de trabalho com justa causa não tem que indemnizar a contraparte, mas a lei não diz se o trabalhador tem direito a indemnização nos casos de cessação com justa causa do contrato por sua iniciativa, contrariamente ao que sucede, por exemplo, no artigo 71.º, n.º 5 da nova Lei das relações de trabalho.*
- K. A lei antiga não formula para a hipótese prevista no artigo 43.º, n.º 1 (Cessação da relação de trabalho) e 46.º (Justa causa de rescisão por iniciativa do trabalhador), ambos do RTM, a competente consequência jurídica quanto à responsabilidade do empregador, pelo que nos deparamos com uma lacuna de estatuição ou regulação.*
- L. No caso "sub judice" procedem no caso omissa no Capítulo VIII (Da cessação da relação de trabalho) do RTM, as razões justificativas da regulamentação do caso análogo previsto no n.º 4 do artigo 47.º do RTM, que é conceder ao trabalhador a uma indemnização pela rescisão do contrato que lhe permita suportar os efeitos adversos da situação de desemprego involuntário.*
- M. O que importa, neste domínio, não é saber de quem é a iniciativa da rescisão, mas quem é que lhe dá causa.*

- N. Afigura-se contrária ao dever de integração de lacunas previsto no artigo 9.º do Código Civil, o entendimento subjacente à decisão ora em apreço, no sentido de que não existe caso omissis na regulação da responsabilidade do empregador nas hipóteses de "Justa causa de rescisão por iniciativa do trabalhador", dado essa matéria não se encontrar tratada no RTM.*
- O. Trata-se aqui da integração, perfeitamente legítima, de uma verdadeira lacuna da lei, nos termos do art.º 9.º do CCM, reclamada pelo espírito e pela unidade (coerência) do sistema.*
- P. Assim, independentemente da qualificação do tipo de lacuna em questão - o certo é que esta incompletude do CAPÍTULO VIII (Da cessação da relação de trabalho título IV) do RTM quanto à matéria da responsabilidade do empregador na hipótese prevista no artigo 43.º, n.º 1 e 46.º do RTM, postula e admite a sua remoção através duma decisão judicial jurídico-integradora.*
- Q. Resulta do art.º 1.º, n.º 2 do RTM que o Legislador não pretendeu estabelecer uma regulamentação exaustiva nesse diploma.*
- R. O facto de a questão da responsabilidade do empregador na hipótese de "Justa causa de rescisão por iniciativa do trabalhador" não ter sido regulada nem no artigo 43.º, n.º 1, nem no art.º 46.º do RTM, não significa que o legislador tenha querido exonerar o*

- empregador de responsabilidade nestas situações, ou sujeitá-las ao regime simétrico do artigo 43.º, n.º 1 do RTM.*
- S. Significa apenas que o legislador não regulou expressamente esta matéria no RTM, como não regulou muitas outras carecidas de regulação.*
- T. Ainda que o elemento literal da norma do artigo 43.º, n.º 1 do RTM suportasse a (douta) interpretação subjacente à decisão recorrida, e não suporta, o certo é que essa interpretação extensiva em desfavor do trabalhador, não tem em conta a unidade do sistema jurídico e as condições específicas do tempo em que a norma é aplicada, não sendo de admitir a hipótese de o Legislador do RTM ter querido excluir nesse diploma a responsabilidade do empregador pela rescisão unilateral com justa causa do trabalhador.*
- U. Subsidiariamente, se o intérprete tivesse que formular uma regra geral e abstracta que fixasse as consequências jurídicas para o tipo de casos em que se integra o caso omissis, afigura-se que formularia uma regra de conteúdo materialmente coincidente com o da estatuição do artigo 47.º, n.º 4 do RTM ou do art.º 71.º, n.º 5 da NLRT, por tal tipo de consequência jurídica ser o que melhor traduz os princípios gerais constituintes do sistema.*

- V. *A interpretação do artigo 43.º, n.º 1 do RTM subjacente à decisão ora recorrida viola o disposto no artigo 8.º, n.º1 do CCM.*
- W. *A decisão subjacente à sentença recorrida de não proceder à integração da lacuna, quer por via da aplicação analógica ou da formulação da norma "ad hoc" o intérprete criaria, violou o disposto no artigo 9.º do CCM.*
- X. *A pretensão da A. é, pois, viável, quer por via da aplicação analógica da fórmula de cálculo da indemnização rescisória prevista no artigo 47.º, n.º4 do RTM (o caso análogo) à hipótese prevista no artigo 43.º, n.º 1 e 46.º do RTM (o caso omissis), ou da aplicação da norma que o próprio intérprete criaria, se houvesse de legislar dentro do espírito do sistema.”; (cfr., fls. 338 a 357).*

*

Em resposta, afirma a (1.^a) R. “S.T.D.M.” que:

- “1. *Sem prejuízo de melhor entendimento e Juízo, deve integralmente improceder o recurso da Recorrente, mantendo-se a douta Sentença proferida em 13 de Março de 2009,*
2. *Nos termos, designadamente, dos artigos 412º, a alínea e) do artigo 413º e o artigo 414º, todos do CPC,*

3. *Absolvendo-se a Recorrida da Instância, como, doutamente, foi decidido.*
4. *Esta lide não abrange a relação contratual e laboral entre Recorrente e Recorrida.*
5. *Como é confessado, logo, por exemplo, no ponto 28. da P. I. e no Doc. 10 junto com aquela.*
6. *Confissão que aqui se aceita para os devidos é legais efeitos.*
7. *E cujos factos foram reiterados na Contestação da Recorrida,*
8. *E sublinhados certamente pela douta Sentença do Mmo Tribunal recorrido.*
9. *Como se passa a transcrever da mencionada Sentença recorrida:*
10. *"Antes de mais não podemos deixar de fazer uma breve análise à forma como a acção foi proposta.*

A Autora esgrime uma série de considerações a sustentar que o seu contrato de trabalho é o que celebrou em 11.06.1983 com a STD, para depois vir invocar justa causa de rescisão do contrato de trabalho celebrado com a SJM com efeito a partir de 01.08.2002.

Em que é que ficamos?

Se o contrato de trabalho era o existente desde 11.06.1983 então não havia um contrato novo, mas, quando muito alteração das cláusulas contratuais.

Veladamente alega que se não assinasse esse contrato era despedida. Mas depois de assinar este contrato, despede-se por considerar as cláusulas ilegais. Salvo melhor opinião há aqui alguma confusão.

Não faz qualquer sentido invocar que assinou o contrato para não ser despedida e evitar perder o emprego quando oito dias depois dirige uma carta à entidade patronal a despedir-se. Se achava que as cláusulas eram ilegais, mais valia não assinar contrato algum e aguardar para ver o que acontecia, se acaso era despedida, por quem e quais as consequências do despedimento.

De qualquer forma sobre a eventual rescisão do contrato de trabalho com a STDM já foi proferida decisão com trânsito em julgado.

Destarte, pese embora a Autora esgrima uma série de consideração quanto a que o contrato de trabalho é o que vem de 11.06.1983, toda esta acção é construída apenas e só com base no contrato de trabalho celebrado com a SJM com efeitos a partir de 01.08.2002.

Contrato esse que aqui é configurado como novo."

- 11. A meridiana clareza do ora transcrito e constante da douta Sentença da Primeira Instância, permite, parece, a escusa a Recorrida de procurar demais argumentos que sustentem o bem*

fundado daquela decisão final ora em recurso. [o sublinhado é de autoria da Recorrida]

12. *Por outro lado, não deixa de ser surpreendente que a própria Recorrente, transmudada em legisladora [!], apresente agora no seu recurso, uma proposta de norma ou de artigo ou uma lei nova, no ponto 76. do recurso, facto que, tendo em conta a cessação do RJRT de 1989 e do RJRT de 1984 e, sobretudo, de estar em vigor uma nova Lei das Relações de Trabalho de 2008, em vigor desde 1 de Janeiro de 2009,*
13. *Cuja procedência, hipótese ou aplicabilidade poderá ter relevância teórica ou académica, mas em nada respeita ao litígio, às partes e à lide.*
14. *Por outro lado, além da douta e ilustre P. I. ter sido considerada improcedente, nos termos dos artigos 412º a 414º do CPC,*
15. *Só e apenas no caso da douta Sentença vir a ser revogada e substituída por outra, existe, ainda, uma excepção de carácter substantiva ou peremptória que deveria, por hipótese de prosseguimento da presente lide, conduzir à Absolvição da Recorrida do pedido.*
16. *A excepção de caso julgado deduzida na Contestação da Recorrida, nos artigos 1º a 12º da mesma;*

17. *E ainda, por outro lado, os créditos peticionados estão prescritos à luz da alínea f) do artigo 303º do CC, excepção peremptória de prescrição que deverá absolver a Recorrida do pedido, nos termos dos números 1 e 3 do artigo 412º e do artigo 415º, ambos do CPC.*
18. *E, ainda, tendo já existido um litígio judicial, com a identidade de sujeitos, a identidade do(s) objecto(s), do pedido e da causa de pedir, verificar-se, aqui, a excepção processual ou dilatória de caso julgado, nos termos da alínea j) do artigo 413º do CPC.*
19. *Ou seja, além da P. I. ser indeferida integralmente, de ocorrer a excepção dilatória do caso julgado, dos créditos peticionados estarem prescritos, da Recorrente já ter sido paga, indemnizada e satisfeita pela Recorrida num outro processo judicial laboral em MOP\$ 464.078,00 (quatrocentas e sessenta e quatro mil e setenta e oito patacas),*
20. *Já quanto ao duto recurso interposto, no entendimento da Recorrida não há qualquer fundamento para existir uma pretensa analogia legis ou iuris, nem à data dos factos (1983 até 31 de Julho de 2002), nem à data da entrada da P.I em Novembro de 2008, nem, em Abril de 2009, com outra lei laboral agora em vigor,*
21. *Não existindo, outrossim, fundamento para a douda Doutrina exposta pela Recorrente, nas construções jurídicas que apresenta*

- nos parágrafos ou pontos 25. a 77. e nas "conclusões L. a X." do recurso,*
- 22. Normas a criar pela Recorrente que, diga-se,*
 - 23. São inaplicáveis e inexistentes na Ordem Jurídica de Macau,*
 - 24. Nem se podendo falar, por hipótese, de um iure constituendo aplicável aos autos retroactivamente, à relação contratual havida entre os litigantes,*
 - 25. Portanto, a P. I tem mesmo de improceder in ovo, porque é manifesto que a douta pretensão não pode proceder com base em "normas que o intérprete criaria retroactivamente", para uma lei revogada, para um período já ocorrido e para créditos e pretensões já julgadas e já decididas em anterior lide,*
 - 26. Isto é, no processo n.º CV2-02-0078-LAO, e no recurso com o n.º 3/2006, respectivamente, que correram termos no Tribunal Judicial de Base e no Tribunal de Segunda Instância.*
 - 27. Também, na modesta opinião da Recorrida, porque as normas dos artigos 43º e 47º do RJRT de 1989 não precisam, nem necessitavam, de uma "suplementar" "estatuição" ou de norma nova que a Recorrente agora lhes pretende imputar e aplicar, ou até criar artigos novos a uma Lei de 1989 já não em vigor aqui na R. A. E. M., como é sabido.*

28. *Finalmente, o Decreto-Lei n.º 43/95/M, de 21 de Agosto de 1995, regulava "as regras a observar na suspensão das relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores, bem como nas reduções dos horários de trabalho", que, como se depreende (na opinião da Recorrida), do artigo 1º dessa Lei, não tem aqui aplicação no recurso e na P. I que improcedeu integralmente,*
29. *Regulando e remetendo o artigo 9º da Lei de 1995 para a Lei geral do RJRT de 1989, esta sim, aqui aplicável.*
30. *E, lembre-se, "o âmbito do diploma do Decreto-Lei n.º 43/95/M, de 21 de Agosto" restringia-se "às relações de trabalho existentes nas indústrias de fabricação de produtos para exportação e naquelas que concorrem para o mesmo fim" - número 1 do artigo 2º desse diploma.*
31. *Portanto, carece de fundamento o recurso, como carece de fundamento, a opinião doutra da Recorrente, que o número 1 do artigo 43º do RJRT de 1989 seria, afinal, em 2009, uma norma incompleta, diploma que deixou de vigorar em 31 de Dezembro de 2008.*
32. *Não são, pois, normas incompletas, ou a carecer de interpretação, quer extensiva, quer analógica, quer, até, de interpretação actualista ou de normas novas que um intérprete e aplicador criaria*

e aplicaria em consequência.

33. *Salvo, claro, melhor entendimento e juízo e o devido respeito por douda posição em contrário, certamente, minoritária ou, até, porventura, isolada.*
34. *Em suma, improcede, - salvo melhor opinião e Juízo - na totalidade, o presente recurso da A./Recorrente, em todas as matérias aí mencionadas,*
35. *Devendo manter-se a douda Sentença recorrida que indeferiu totalmente a pretensão apresentada na P. I e, que foi proferida em 13 de Março de 2009.*
36. *De acordo com os artigos 412° a 414° do CPC,*
37. *No mais, fazendo V. Exas do Mmo Tribunal ad quem, a sempre devida e costumada Justiça.”; (cfr., fls. 361 a 376).*

*

Por sua vez, conclui a (2.^a) R. “S.J.M.” que:

- “1. *Sem prejuízo de melhor entendimento e Juízo, deve integralmente improceder o recurso da Recorrente, mantendo-se a douda Sentença, proferida em 13 de Março de 2009,*
2. *Que absolveu a Recorrida do pedido e considerou a P. I.*

integralmente improcedente por não provada.

3. *Não existindo qualquer motivo para o pedido de indemnização rescisória para o contrato que vigorou entre Recorrida e Recorrente e que,*
4. *Apenas durou 1 (um) mês por desvinculação da Recorrente que pretendeu renegociar o seu contrato e, perante a recusa da Recorrida, se desvinculou do mesmo.*
5. *Cujos factos a Recorrida já mencionou na Contestação,*
6. *E para lá remete para todos os devidos e legais efeitos.*
7. *Factos que, também, já foram sublinhados - certamente - pela douta Sentença do Mmo. Tribunal recorrido.*
8. *Como se passa a transcrever da mencionada Sentença recorrida:*
"Antes de mais não podemos deixar de fazer uma breve análise à forma como a acção foi proposta.

A Autora esgrime uma série de considerações a sustentar que o seu contrato de trabalho é o que celebrou em 11.06.1983 com a STD, para depois vir invocar justa causa de rescisão do contrato de trabalho celebrado com a SJM com efeito a partir de 01.08.2002.

Em que é que ficamos?

Se o contrato de trabalho era o existente desde 11.06.1983 então não havia um contrato novo, mas, quando muito alteração das

cláusulas contratuais. Veladamente alega que se não assinasse esse contrato era despedida. Mas depois de assinar este contrato, despede-se por considerar as cláusulas ilegais. Salvo melhor opinião há aqui alguma confusão.

Não faz qualquer sentido invocar que assinou o contrato para não ser despedida e evitar perder o emprego quando oito dias depois dirige uma carta à entidade patronal a despedir-se. Se achava que as cláusulas eram ilegais, mais valia não assinar contrato algum e aguardar para ver o que acontecia, se acaso era despedida, por quem e quais as consequências do despedimento. De qualquer forma sobre a eventual rescisão do contrato de trabalho com a STDM já foi proferida decisão com trânsito em julgado.

Destarte, pese embora a Autora esgrima uma série de consideração quanto a que o contrato de trabalho é o que vem de 11.06.1983, toda esta acção é construída apenas e só com base no contrato de trabalho celebrado com a SJM com efeitos a partir de 01.08.2002.

Contrato esse que aqui é configurado como novo." - teor de fls. 325v a 326v da douta Sentença recorrida.

9. *A meridiana clareza do ora transcrito e constante da douta Sentença da Primeira Instância, permite, ao que parece, que a Recorrida não invoque argumentos que sustentem o bem fundado*

daquela decisão final ora em recurso [o sublinhado e o itálico são de autoria da aqui Recorrida].

10. *Da mesma Sentença recorrida, transcreve-se, ainda:*
11. *"Aquilo que a Autora pretende que seja justa causa para o despedimento nunca aconteceu. Mesmo aquilo que alega ser uma cláusula leonina no direito ao gozo das férias, mais não é do que a sua interpretação." - teor de fls. 329 e 329v da Sentença recorrida.*
12. *Por outro lado, não deixa de ser surpreendente que a própria Recorrente, transmudada em legisladora [!], apresente agora no seu recurso, uma proposta de norma ou de artigo ou uma lei nova, no ponto 76. do recurso, facto que, tendo em conta a cessação do RJRT de 1989 e do RJRT de 1984 e, sobretudo, de estar em vigor uma nova Lei das Relações de Trabalho de 2008, em vigor desde 1 de Janeiro de 2009,*
13. *Cuja procedência, hipótese ou aplicabilidade poderá ter relevância teórica ou académica, mas em nada respeita ao litígio, às partes e à lide.*
14. *Por outro lado, apenas no caso da dita Sentença vir a ser revogada e substituída por outra, existe, ainda, uma excepção dilatória deduzida na Contestação e que deverá e deveria absolver a Recorrida da instância (deduzida nos artigos 1.º a 27.º da*

Contestação).

15. *E ainda, os créditos peticionados estão prescritos à luz da alínea. f) do artigo 303º do CC, excepção peremptória de prescrição que deverá absolver, ainda, a Recorrida do pedido, nos termos dos números 1 e 3 do artigo 412º e do artigo 415º, ambos do CPC.*
16. *E, ainda, tendo já existido um litígio judicial, com a identidade de sujeitos, a identidade do(s) objecto(s), do pedido e da causa de pedir, verificar-se aqui, a excepção processual ou dilatória de caso julgado, nos termos da alínea j) do artigo 413º do CPC, quanto à outra Recorrida, a "STDM, S. A."*
17. *Ou seja, além da P. I. ser indeferida integralmente, de ocorrer a excepção dilatória do caso julgado quanto à outra Recorrida, dos créditos peticionados estarem prescritos, da Recorrente já ter sido paga, indemnizada e satisfeita pela outra Recorrida num outro processo judicial laboral em MOP\$ 464.078,00 (quatrocentas e sessenta e quatro mil e setenta e oito patacas),*
18. *Já quanto a este recurso interposto, no entendimento da Recorrida não há qualquer fundamento para existir uma pretensa analogia legis ou iuris, nem à data dos factos (2002), nem à data da entrada da P. I. em Novembro de 2008, nem, em Abril de 2009, com outra lei laboral agora em vigor,*

19. *Não existindo, outrossim, fundamento para a douta Doutrina exposta pela Recorrente, nas construções jurídicas que apresenta nos parágrafos ou pontos 25. a 77. e nas "conclusões L. a X." do recurso,*
20. *Normas a criar pela Recorrente que, diga-se,*
21. *São inaplicáveis e inexistentes na Ordem Jurídica de Macau,*
22. *Nem se podendo falar, por hipótese, de um iure constituendo aplicável retroactivamente aos autos, à relação contratual havida entre os litigantes.*
23. *Pelo que e em consequência, a P.I. tem relativamente de improceder, porque é manifesto que a douta pretensão não pode proceder com base em "normas que o intérprete criaria retroactivamente", para uma lei revogada, para um período já ocorrido e para créditos e pretensões já julgadas e já decididas em anterior lide,*
24. *Isto é, no processo n.º CV2-02-0078-LAO e no recurso com o n.º 3/2006, respectivamente, que correram termos no Tribunal Judicial de Base e no Tribunal de Segunda Instância.*
25. *Também, na modesta opinião da Recorrida, porque as normas dos artigos 43º e 47º do RJRT de 1989 não precisam, nem necessitavam, de uma "suplementar" "estatuição" ou de norma nova que a*

- Recorrente agora lhes pretende imputar e aplicar, ou até criar artigos novos a uma Lei de 1989 já não em vigor na R. A. E. M., como é sabido.*
26. *Finalmente, o Decreto-Lei n.º 43/95/M, de 21 de Agosto de 1995, regulava "as regras a observar na suspensão das relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores, bem como nas reduções dos horários de trabalho", que, como se depreende (na opinião da Recorrida) do artigo 1.º dessa lei, não tem aplicação no recurso e na P. L que improcedeu integralmente,*
 27. *Regulando e remetendo o artigo 9.º da lei de 1995 para a lei geral do RJRT de 1989, esta sim, aqui aplicável.*
 28. *E, lembre-se, "o âmbito do diploma do Decreto-Lei n.º 43/95/M, de 21 de Agosto" restringia-se "às relações de trabalho existentes nas indústrias de fabricação de produtos para exportação e naquelas que concorrem para o mesmo fim" - número 1 do artigo 2.º desse diploma.*
 29. *Portanto, carece de fundamento o recurso, como carece de fundamento a opinião doutra da Recorrente, que o número 1 do artigo 43.º do RJRT de 1989 seria, afinal, em 2009, uma norma incompleta, diploma que deixou de vigorar em 31 de Dezembro de 2008.*

30. *Não são, pois, normas incompletas, ou a carecer de interpretação, quer extensiva, quer analógica, quer, até, actualista ou de normas novas que um intérprete e aplicador criaria e aplicaria em consequência.*
31. *Salvo, claro, melhor entendimento e juízo e o devido respeito por douda posição em contrário, certamente, minoritária ou, até, porventura, isolada.*
32. *Em suma, improcede - salvo melhor opinião e Juízo - na totalidade, o presente recurso da A./Recorrente, em todas as matérias aí mencionadas,*
33. *Devendo manter-se a douda Sentença recorrida que indeferiu totalmente a pretensão apresentada na P.I. e que foi proferida em 13 de Março de 2009.*
34. *No mais, fazendo V. Exas do Mmo. Tribunal ad quem, a sempre devida e costumada Justiça”; (cfr., fls. 378 a 398).*

*

Colhidos os vistos legais, cumpre decidir:

Fundamentação

Dos factos

2. Foram dados como provados os factos seguintes:

- “a) Em 2001 foi levado a cabo um concurso público, ao qual concorreu a 2.^a Ré para atribuição de novas concessões de jogo de fortuna e azar em casino na RAEM.*
- b) A 8 de Fevereiro de 2002, o Governo da Região Administrativa Especial de Macau, anunciou os resultados do concurso público para a atribuição de concessões para a exploração de jogos de fortuna ou azar em casino, tendo as novas licenças sido atribuídas à 2.^a Ré Sociedade de Jogos de Macau (“SJM”).*
- c) O prazo de duração da concessão para a SJM foi de 18 anos, ou seja, menos dois anos de que o fixado para as outras duas concessionárias,*
- d) A A. começou a trabalhar para a Ré STDM em 11/06/1983*
- e) A A. enquanto esteve ao serviço da 1.^a R. recebia mensalmente duas quantias, uma fixa e outra variável sendo esta constituída por uma quota parte nas gorjetas deixadas pelos clientes da Ré STDM.*
- f) Enquanto a A. esteve ao serviço da Ré STDM as “gorjetas”*

- deixadas pelos clientes desta eram recolhidas por uma comissão e entregues à STDM, que depois as redistribuía pelos seus trabalhadores, independentemente de estes trabalharem ou não nas mesas de jogos.*
- g) *Em 31.07.2007 entre a Ré SJM e a A. foi celebrado o contrato de fls.75 a 84 – traduzido de fls. 85 a 96 – o qual aqui se dá por integralmente reproduzido para todos os efeitos legais.*
- h) *Do contrato referido na alínea anterior consta em anexo «Antiguidade do empregado: Relativamente ao funcionário que prestava trabalho na Sociedade de Turismo e Diversão de Macau, S.A.R.L., Agência de Recrutamento Mundial, Limitada ou Agência de Recrutamento **B**, Limitada e que foi destacado para os casinos, a sua antiguidade nas aludidas sociedades manter-se-á, com a assinatura do Contrato de Trabalho dos Empregados da Sociedade de Jogos de Macau, SA., na SJM e será acumulada com o tempo de serviço neta prestada.»*
- i) *Em 08/08/2008 a Autora comunicou à SJM que: «Caso essa empresa não queira negociar o referido contrato, serva esta carta como exercício do direito de denúncia do mesmo e respectivos anexos, nos termos legais. Caso essa empresa não me informe como solicitado, considero o contrato referido e respectivos anexos*

denunciados com todas as consequências legais.

- j) Em 16/08/2002 a SJM respondeu a esta missiva da seguinte forma: «A empresa SJM já recebeu a declaração que foi enviada por registo postal pela senhora A com assinatura no dia 8 de Agosto deste ano. De acordo com o Art. 10 desta declaração, a partir do dia 31 de Agosto deste ano, A “denunciará” unilateralmente “o contrato do emprego” e os anexos que foram acordados com a SJM. A SJM respeita a vontade e a decisão da A, No entanto, quando A assinou e enviou esta declaração, talvez não tivesse uma consideração profunda. A SJM também pensou disso. Portanto, se a A achar agora que precisa de alterar a vontade e a decisão dita em cima e quiser retractar esta declaração, antes da data da “denúncia” que está escrita na declaração, pode ir pessoalmente à SJM e pedir o requerimento. Todavia, a SJM, depois de ter obtida o requerimento relativo, depende de cada situação, vai considerar se aceitar a retractação relativa ou não. Quando chegar à data da “denúncia” que está escrita no contrato e A ainda não pede o requerimento dito em cima ou embora já tenha pedido aquele requerimento e a SJM não aceita a retractação da declaração, então a “denúncia” unilateral que é feita pela A estará em vigor nesse dia. De acordo com a disposição do direito actual, a*

“denúncia” produzirá efeitos como “a resolução do contrato do trabalhador unilateralmente”

- k) *Em 24/08/2002 a A enviou nova carta à SJM dizendo o seguinte: «Caso essa empresa não queira celebrar um contrato de trabalho que respeite os princípios comuns às Nações civilizadas, mantenho a minha denúncia do contrato de trabalho, e respectivos anexos, celebrado com essa empresa, renúncia essa que essa empresa declara aceitar a partir do referido dia 31 de Agosto deste ano, nos termos legais, como consta da referida circular.»*
- l) *Em 30/08/2002 a SJM reitera o teor da sua carta de 08/08/2002 dizendo o seguinte: «De acordo com o Art. 10 da declaração que a A assinou e enviou à SJM no dia 8 de Agosto de 2002, a A, a partir de 31/08/2008, “denunciará” unilateralmente “o contrato do emprego” e os anexos que concordados com a SJM. A “denúncia” produzirá efeitos como a “resolução do contrato trabalhador unilateralmente”. Isso significa demissão voluntária. A SJM aceita a decisão da A. Por isso, a partir de amanhã (31/08), a SJM vai terminar a relação do emprego com a A. Ao mesmo tempo, é favor a A ir à SJM dentro dos 3 dias, a partir da quarta feira (31/08), para tratar da desvinculação do serviço. Se ultrapassar o prazo, e provocar alguma responsabilidade jurídica no futuro, a A será*

responsável.»

- m) Em 31/08/2002, a 2ª Ré considerou terminada a relação emprego com a A., tendo a 1ª Ré depositado o salário (fixo + variável) do mês de Agosto na conta bancária da A.*
- n) De 11/06/1983 a 31/08/2002 a A. auferiu os rendimentos discriminados nas certidões de rendimentos cujo teor se dá por integralmente reproduzido e que constam de fls. 118 a 119.”; (cfr., fls. 319 a 323).*

Do direito

3. Feito que está o relatório e transcrita que ficou a factualidade em que assenta a decisão proferida pelo Mm^o Juiz do T.J.B., vejamos.

Com a acção que propôs, pretendia a A. a condenação das R.R. no pagamento a seu favor de MOP\$89,628.81.

Para tanto, e como bem se sintetizou na sentença recorrida, alegou que começou a trabalhar para a 1.ª Ré em 11.06.1983, a qual foi a concessionária exclusiva da exploração de jogos de fortuna e azar em casino em Macau até 31.03.2002, data em que transferiu o complexo

jurídico-económico para a 2.^a Ré, a qual é participada em 99.9% pela 1.^a Ré, pelo que a relação laboral existente com a 1.^a Ré se mantém a mesma desde 11.06.1983.

Alegou ainda que, em 31.07.2007, celebrou com 2.^a Ré um contrato de trabalho o qual reputa parcialmente inválido por conter disposições ilegais e que justificaram a sua rescisão do mesmo contrato de trabalho com justa causa.

Daí, e considerando que o Regime Jurídico das Relações de Trabalho aprovado pelo Dec-Lei n.º 24/89/M de 3 de Abril é omissivo quanto à fixação da indemnização devida pela entidade patronal quando o empregado procede à rescisão do contrato de trabalho com justa causa, sustenta, ainda assim, que é aquela devida, cômputando-a no montante de MOP\$89,628.81 e pedindo a condenação das (1.^a e 2.^a) R.R. no seu pagamento.

Perante o assim alegado, e como já se fez referênciã, decidiu o Mm.º Juiz do T.J.B. que era a 1.^a R., S.T.D.M., parte ilegítima, absolvendo-a da instância, e, julgando a acção improcedente, absolveu a 2.^a R., S.J.M., do pedido.

— Nesta conformidade, e (antes de mais), tendo presente as alegações e conclusões da A. ora recorrente, cremos que se terá de reconhecer que transitado em julgado está o segmento decisório que declarou a 1.^a R. S.T.D.M. parte ilegítima e que a absolveu da instância.

De facto, percorrendo toda a peça processual pela A., ora recorrente, apresentada, nenhuma referência se encontra sobre o decidido em relação à dita 1.^a R. S.T.D.M., e, assim, não tendo a A. impugnado o que se decidiu em relação à mesma R., há pois que considerar que a referida decisão transitou em julgado, inviável sendo a sua alteração.

Cremos aliás que a intenção da A. é tão só de recorrer do segmento decisório que julgou improcedente a acção que propôs, absolvendo a 2.^a R. S.J.M. do pedido.

Seja como for, clarificado fica tal aspecto.

Continuemos.

— No que à decisão de absolvição da (2.^a) R. S.J.M. do pedido diz

respeito, vejamos.

Resulta dos autos que a A. pôs termo ao seu contrato de trabalho (que celebrou com a (2.^a) R. S.J.M.) por considerar que o mesmo continha cláusulas que, em sua opinião, eram ilegais.

Qualificando tal situação como “rescisão com justa causa”, entendia que devia ser ressarcida no montante que liquidou em MOP\$89,628.81.

Apreciando, e como já se referiu, veio o Tribunal a quo a decidir pela improcedência do peticionado, considerando, nomeadamente, que em momento algum invocou a A. *“que a entidade patronal haja tido um comportamento positivo ou negativo que lhe fosse imputável e do qual hajam sido lesados direitos do trabalhador aqui Autora que justifiquem a rescisão do contrato de trabalho com justa causa”*;(cfr., fls. 330-v).

Vejamos.

À situação dos presentes autos aplica-se o “Regime Jurídico das Relações Laborais” aprovado pelo D.L. n° 24/89/M.

Neste, e no seu Capítulo VIII, dedicado à matéria “Da cessação da relação de trabalho”, preceitua o art. 43º, que:

- “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.
3. Pode ainda ser posto termo à relação de trabalho, sem lugar a aviso prévio ou pagamento de indemnização, nos seguintes casos:
 - a) Por mútuo acordo do trabalhador e do empregador;
 - b) Quando a relação de trabalho foi estabelecida para o desempenho de tarefas concretas entretanto realizadas;
 - c) Quando a relação de trabalho foi estabelecida para o desempenho de tarefas ocasionais ou sazonais;
 - d) Quando a relação de trabalho é estabelecida por um período inferior a um ano, salvo se já tiver sido objecto de três prorrogações.”

Por sua vez, sob a epígrafe “justa causa de rescisão por iniciativa do trabalhador” estatui o art. 46º do mesmo diploma legal que:

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

- a) O receio justificado de violência física ou a falta de condições mínimas de higiene, segurança e disciplina de trabalho,
- b) A falta de pagamento pontual do salário na forma devida;
- c) Alteração das condições em que a relação de trabalho foi acordada, desde que relevante.”

Ponderando na factualidade dada como provada e no preceituado

nos atrás transcritos preceitos legais, cremos que razão não tem a recorrente.

De facto, e como bem se pode ler no art. 43º, nº 1, a rescisão do contrato de trabalho com (base em) justa causa não implica o pagamento de qualquer indemnização, (permitindo tão só a quem invoca a imediata desvinculação da relação de trabalho que estabeleceu).

Admitindo-se que a mesma solução possa ser objecto de crítica, não se afigura porém existir qualquer “lacuna”, pois que da mera leitura do preceito se constata ter sido esta a opção deliberadamente assumida pelo legislador local; (cfr., se bem ajuizamos, José Pinheiro Torres, no seu estudo sobre a “Cessação do Contrato do Trabalho em face do D.L. nº 24/89/M” incluído nos sumários das lições aos alunos do 3º ano jurídico da Faculdade de Direito da Universidade de Macau no Ano Lectivo de 1994/1995, pág. 18, nota 18).

Assim, e logo por aí, impõe-se concluir pela improcedência do presente recurso.

Todavia, ainda que assim não fosse de entender, (o que não cremos),

na mesma se mostra que o mesmo recurso terá que improceder.

É que, as invocadas “cláusulas ilegais” inseridas no contrato de trabalho da recorrente não constituem, em nossa opinião, justa causa para efeitos da sua rescisão.

Com efeito, como no Ac. da R. de Lisboa de 23.02.2005 (tirado no Proc. n° 07S1802) se escreveu, *“Para que se verifique justa causa para o trabalhador rescinda o contrato de trabalho é indispensável que o comportamento culposos da entidade patronal torne, imediata e praticamente, impossível a subsistência da relação laboral”*; (cfr., *“www.dgsi.pt/j.t.r.l.”*, podendo-se ver também, no mesmo sentido, José João Abrantes, in *“Direito do Trabalho-Ensaio”*, Cosmos, Lisboa, 1995, pág. 125, e, mais recentemente, o Ac. do S.T.J. de 14.11.2007, Proc. n° 0751802, onde se consignou também que *“A rescisão do contrato por iniciativa do trabalhador, com fundamento em justa causa (...), pressupõe a imputação à entidade empregadora de um comportamento culposos, violador dos seus deveres contratuais, de que resultem efeitos de tal modo graves que determinem a impossibilidade de manutenção da relação laboral”*).

Ora, no caso dos autos, as ditas “cláusulas” constavam já do

contrato celebrado pela ora recorrente, provado não estando sequer, (aliás, nem alegado foi), qualquer erro da recorrente quanto ao seu alcance ou qualquer acção ou omissão superveniente por parte da recorrida que se possa enquadrar no conceito de “justa causa” definido no n.º 2 do do art. 43.º e previsto nas alíneas do art. 46.º.

Dest’arte, e outras considerações não nos parecendo necessárias, à vista está a solução para o presente recurso.

Decisão

4. Nos termos e fundamentos expostos, em conferência, acordam negar provimento ao recurso.

Custas pela recorrente.

Macau, aos 02 de Julho de 2009

José M. Dias Azedo

João A. G. Gil de Oliveira

Chan Kuong Seng

(subscrevo a decisão, apenas porque entendo que em fase do Direito Laboral positivado em Macau,

o empregado que rescinde unilateralmente o contrato do trabalhador com invocação da justa causa não tem direito de pedir ao seu empregador qualquer indenização por essa rescisão, sem prejuízo, porém, da possibilidade de intentar acção civil condenatória contra o seu “ex-patrão” para pedir indenização por danos patrimoniais e/ou morais eventualmente sofridos na constância da relação laboral então mantida, por conduta ilícita do ex-patrão, e, isto tudo, em termos gerais do instituto da responsabilidade civil).