

Processo n° 568/2013

(Autos de Recurso Civil e Laboral)

Data: **21 de Novembro de 2013**

ASSUNTO:

- Justa causa
- Quebra de confiança

SUMÁRIO

- A quebra da confiança do empregador no trabalhador pode tornar impossível a subsistência da relação de trabalho, constituindo assim uma justa causa do despedimento.
- Entre os critérios da quebra da confiança podem avultar a perda de autoridade, a imagem da empresa perante os outros trabalhadores, e isso pode ser caracterizado não só pela ofensa dos deveres principais do trabalhador, como pelo desrespeito pelos deveres acessórios e secundários, desde que relacionados de algum modo com o vínculo contratual.
- Se a entidade patronal tiver invocado essas razões para a resolução, é indispensável que os respectivos factos sejam levados à base instrutória a fim de que deles tenha ela oportunidade de fazer a respectiva prova.

O Relator,

Ho Wai Neng

Processo n.º 568/2013

(Autos de Recurso Civil e Laboral)

Data: **21 de Novembro de 2013**

Recorrente: **A (Ré)**

Recorrido: **B (Autor)**

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

I – Relatório

Por sentença de 29/05/2013, julgou-se a acção parcialmente procedente e, em consequência, condenou-se a Ré **A** a pagar ao Autor **B** a indemnização global de MOP\$368,666.66 e juros legais.

Dessa decisão vem recorrer a Ré, alegando, em sede de conclusão, o seguinte:

- A. *Nos termos do artigo 430.º, n.º 2 do CPC, ex vi do artigo 1.º do CPT, o despacho proferido sobre as reclamações contra a selecção da matéria de facto apenas pode ser impugnado no recurso interposto da decisão final.*
- B. *A Recorrente alegou, na Contestação, factos que eram relevantes segundo as várias soluções plausíveis da questão de direito, que não foram - mas deveriam ter sido, por força do referido artigo 430.º do CPC - levados em conta na elaboração da base instrutória, mesmo após a reclamação que, para o efeito, a Recorrente apresentou.*
- C. *Deverá o aditamento de tais factos ser deferida, ordenando-se a*

repetição do julgamento para sobre eles se fazer prova.

- D. O comportamento do Recorrido, consubstanciado nos factos dados como provados, traduziu-se numa actuação ilícita e culposa, desleal e desonesta em si mesma, relevante no quadro da justa causa.*
- E. A gravidade do comportamento do Recorrido é maior, atento o cargo de Director Executivo que ocupava.*
- F. O concreto cargo ocupado pelo Recorrido, sendo Director Executivo do Departamento de Compras, obrigava-o a uma probidade e honestidade acima de qualquer suspeita, não lhe bastando ser honesto, probo e diligente para poder desempenhar as funções que lhe estavam cometidas, devendo sê-lo acima de qualquer suspeita.*
- G. A conduta do Recorrido é, atentas todas as circunstâncias, gravíssima, tendo, ao nível das suas consequências, minado a autoridade da Recorrente e causado a quebra da confiança necessária à subsistência da relação laboral.*
- H. O comportamento do Recorrido violou, grave e culposamente, o dever de lealdade previsto no artigo 11.º, n.º 1 parágrafo 5) da LRT, sendo contrário aos regulamentos em vigor na empresa da Recorrente, por esta aprovados e postos em vigor ao abrigo do seu poder de direcção, conforme dispõe o artigo 5.º da LRT.*
- I. O autor deve obediência a tais regulamentos e, em particular, no que toca ao presente caso, ao "Team Member Parking at the XXX", por força do disposto no artigo 11.º, n.º 1 parágrafo 4) e 9) da LRT.*
- J. Os deveres do trabalhador estão listados no artigo 11.º da LRT.*
- K. O incumprimento baseado no comportamento ilícito e culposo do trabalhador tanto pode proceder do desrespeito dos deveres principais,*

de deveres secundários ou de deveres acessórios de conduta, deduzidos do princípio geral da boa-fé no cumprimento das obrigações acolhido no n.º 2 do artigo 752.º do CC e reiterado no artigo 7.º da LRT.

- L. Entre eles figura o dever de guardar lealdade ao empregador, referindo o parágrafo 5) do n.º 1 do artigo 11.º, apenas um afloramento do dever de lealdade, como flui do termo "nomeadamente" aí utilizado.*
- M. O requisito da impossibilidade da subsistência do vínculo laboral deve ser reconduzido à ideia de inexigibilidade, para a outra parte de manutenção do contrato, e não apreciado como impossibilidade objectiva.*
- N. Existe impossibilidade prática de subsistência da relação laboral quando se estej a perante uma situação de quebra de confiança entre trabalhador e empregador, que seja susceptível de criar no espírito deste a dúvida sobre a idoneidade da conduta futura daquele.*
- O. Violados os referidos deveres de obediência e lealdade, a conduta do Recorrido gerou fundadas dúvidas sobre a idoneidade da sua prestação futura, inquinando fatalmente o suporte psicológico em que assentava a relação fiduciária de emprego, não sendo exigível ao empregador, por isso, a manutenção do vínculo.*
- P. No presente caso existiu uma quebra de confiança e os factos são de tal modo graves que tornaram impossível a subsistência da relação de trabalho, verificando-se, pois, a existência de justa causa para a resolução do contrato, nos termos do artigo 68.º da LRT.*
- Q. O único facto dado como provado para determinação da existência de danos morais e do respectivo montante a atribuir foi o de que "o despedimento provocou ao A. um forte abalo psicológico".*

R. *O conceito de "forte abalo psicológico" é uma conclusão sem qualquer suporte factual e revela-se muito curto para se determinar a atribuição de uma qualquer quantia a título de indemnização por danos morais.*

S. *A sentença recorrida violou as normas ínsi tas no artigo 430.º, n.º 1, do CPC, nos artigos 5.º, 7.º, 11.º, n.º 1 parágrafos 4), 5) e 9), 68.º e 69.º da LRT e nos artigo 489.º, n.º 1, e 752.º, n.º 2, do CC.*

*

O Autor respondeu à motivação do recurso da Ré, nos termos constantes a fls. 306 a 317 dos autos, cujo teor aqui se dá por integralmente reproduzido, pugnando pela improcedência do recurso ora interposto.

*

Foram colhidos os vistos legais.

*

II – Factos

Foi considerada como provada a seguinte factualidade pelo Tribunal *a quo*:

1. O Autor foi admitido na empresa Ré em 26/09/2006, com a categoria de director do sector de compras - Cotai (Director of Regional Procurement - Cotai), auferindo um salário mensal de MOP\$75,000.00 (setenta e cinco mil patacas), conforme o teor da cópia do documento que se dá, para todos os devidos e legais efeitos, por integralmente reproduzido (doc. 1). (A)
2. Em 01 de Julho de 2007, foi o Autor promovido a director executivo do sector de compras (Executive Director of Regional Procurement), com um vencimento mensal de MOP\$100,000.00 (cem mil patacas), conforme o teor da cópia da carta da empresa

Ré enviada ao Autor em 30 de Julho de 2007, e que se dá, para todos os devidos e legais efeitos, por integralmente reproduzido. (doc. 2) (B)

3. Em meados de Junho de 2007, foi endereçado um convite ao Autor pela empresa Ré, para integrar um programa especial de incentivo profissional, equivalente a 6 meses de salário correspondente ao vencimento que auferisse em 30 de Junho de 2010, pagável em Julho de 2010, conforme o teor da cópia da carta da empresa Ré enviada ao Autor em 16 de Junho de 2007, e cujo teor se dá, para todos os devidos e legais efeitos, por integralmente reproduzido. (doc. 3) (C)
4. A empresa Ré decidiu terminar o contrato de trabalho com o Autor, conforme o teor da cópia da carta de despedimento da empresa Ré com data de 11 de Julho de 2009, e cujo teor aqui se dá por integralmente reproduzido, nesta carta, diz-se que o Autor permitiu que os seus subordinados utilizassem o cartão que havia sido emitido para o seu uso exclusivo, assim fugindo ao pagamento do parque de estacionamento, bem sabendo que aqueles não o poderiam fazer. (2º e 35º)
5. O ora Autor tinha também, à data da sua relação laboral com a empresa Ré, domicílio em Hong Kong, onde costumava passar os fins-de-semana. (3º)
6. O Autor decidiu adquirir, juntamente com um amigo, e seu colega de trabalho, C, uma viatura automóvel marca Toyota, modelo Corolla, com a chapa de matrícula MK-82-XX, cuja propriedade ficou registada em nome do C. (4º)

7. Tinha sido atribuído pela empresa Ré, ao ora Autor, dado o cargo por este exercido e a categoria profissional que exhibia, e de acordo com o regulamento da empresa sobre esta matéria, cuja teor se dá, por integralmente reproduzido, um lugar de estacionamento para uma viatura automóvel, na zona para esse efeito destinada no complexo do XXX, lugar esse que ficou registado em nome do Autor, e em cujo pavimento foi pintado o número de matrícula MK-82-XX. (5º)
8. Durante a semana (de Segunda a Sexta-feira), o Autor e o seu amigo, C, usavam o carro MK-82-XX nas suas deslocações para o seu local de trabalho. (6º)
9. Em Janeiro de 2009, foi trocada correspondência, por via electrónica, entre o referido C, a directora para o Planeamento Estratégico e Projectos Especiais, XXX, e o Autor, conforme o teor de cópia da mesma e aqui se dá, por integralmente reproduzido (doc.6). (8º)
10. A Ré não procedeu ao aviso prévio antes do despedimento do Autor. (12º)
11. Nos termos da cláusula 9.2. do contrato de trabalho celebrado entre as partes (doc.1):
 - 9.2 Resolução sem Justa Causa por iniciativa da Sociedade. No caso de a Sociedade resolver sem justa causa o contrato de trabalho do Empregado, este terá consequentemente direito ao seguinte:
 - a) Continuação do pagamento do Vencimento Base durante um período de 3 (três) meses completos.

- b) Reembolso das despesas de representação de valor razoável realizadas no decurso da actividade, mas que ainda não tenham sido liquidadas antes da resolução do contrato, desde que, para o efeito, a Sociedade receba os respectivos documentos justificativos e em conformidade com as políticas e procedimentos da Sociedade relativos ao reembolso de despesas de representação. (13.º)
12. O Autor era bem considerado no meio da empresa. (17º)
13. Respeitado por superiores, colegas e subordinados. (18º)
14. O despedimento provocou-lhe um forte abalo psicológico. (20º)
15. Atenta a sua categoria (B 1 desde 1 de Julho de 2007), o Autor tinha direito a usar gratuitamente o parque estacionamento público, onde lhe foi atribuído um lugar reservado. (22º)
16. O acesso ao parque de estacionamento do público é feito através do uso de um cartão, tendo ao Autor sido atribuído o cartão n.º 3178, ao qual foi associado o veículo com a matrícula MK-82-XX. (23º)
17. Na sequência da investigação foram apurados os seguintes factos:
- No dia 8 de Junho de 2009:
- 12:00 um Toyota bronze com a matrícula MK-82-XX saiu do parque de estacionamento, tendo o condutor usado o cartão n.º 3178 normalmente;
- 19:07 um BMW ciano com a matrícula MN-51-XX saiu do parque de estacionamento com o cartão n.º 3178, tendo o condutor entregue posteriormente o cartão a um terceiro;

19:10 um Mazda preto com a matrícula MM-92-XX saiu do parque de estacionamento com o cartão n° 3178, tendo o condutor entregue posteriormente o cartão a um terceiro;

19:45 o Toyota bronze com a matrícula MK-82-XX saiu do parque de estacionamento, tendo o condutor usado o cartão n° 3178 normalmente. (24°)

18. No dia 9 de Junho de 2009:

08: 31 um Toyota bronze com a matrícula MK-82-XX entrou no parque de estacionamento, tendo o condutor usado o cartão n° 3178 normalmente;

08: 37 um Toyota bronze com a matrícula MK-82-XX saiu do parque de estacionamento, tendo o condutor usado o cartão n° 3178 normalmente;

12:44 um Toyota bronze com a matrícula MK-82-XX saiu do parque de estacionamento, tendo o condutor usado o cartão n° 3178 normalmente;

17: 31 um BMW ciano com a matrícula MN-51-XX saiu do parque de estacionamento. Um terceiro apareceu, abriu a porta com o cartão n° 3178 e foi-se embora;

19: 06 um Nissan branco com a matrícula MM-70-XX saiu do parque de estacionamento. Um terceiro apareceu, abriu a porta com o cartão n° 3178 e foi-se embora;

19: 40 um Mazda preto com a matrícula MM-92-XX saiu do parque de estacionamento, tendo o condutor usado o cartão n° 3178;

20:44 um Toyota bronze com a matrícula MK-82-XX saiu do

parque de estacionamento, tendo o condutor usado o cartão n° 3178 normalmente. (25°)

19. No dia 10 de Junho de 2009:

08: 14 um Toyota bronze com a matrícula MK-82-XX entrou no parque estacionamento, tendo o condutor usado cartão n° 3178 normalmente;

08:19 um Toyota bronze com a matrícula MK-82-XX saiu do parque estacionamento, tendo o condutor usado o cartão n° 3178 normalmente;

12:58 um BMW ciano com a matrícula MN-51-XX saiu do parque de estacionamento usando o cartão n° 3178. De seguida, deixou o cartão que foi usado pelo condutor do carro seguinte;

12:58 um Toyota bronze com a matrícula MK-82-XX saiu do parque de estacionamento, tendo o condutor usado o cartão n° 3178 que lhe foi deixado pelo condutor anterior;

18:14 um Nissan branco com a matrícula MM-70-XX saiu do parque de estacionamento. Um terceiro apareceu, abriu a porta com o cartão n° 3178 e foi-se embora;

22:15 um Toyota bronze com a matrícula MK-82-XX saiu do parque de estacionamento, tendo o condutor usado o cartão n° 3178, entregando-o depois a um terceiro. (26°)

20. No dia 11 de Junho de 2009:

00:31 um Mazda preto com a matricula MM-92-XX saiu do parque de estacionamento, tendo o condutor usado o cartão n° 3178;

08: 37 um Toyota bronze com a matrícula MK-82-XX saiu do

parque de estacionamento, tendo o condutor usado o cartão n° 3178 normalmente;

08:50 um Toyota bronze com a matrícula MK-82-XX entrou no parque de estacionamento, tendo o condutor usado o cartão n° 3178 normalmente;

19: 04 um Nissan branco com a matrícula MM-70-XX saiu do parque de estacionamento usando o cartão n° 3178, tendo depois entregue o mesmo a um terceiro;

19: 14 um BMW ciano com a matrícula MN-51-XX saiu do parque de estacionamento. Um terceiro usou o cartão n° 3178 para que ele pudesse sair e foi-se embora;

19:39 um Mazda preto com a matricula MM-92-XX saiu do parque de estacionamento, tendo o condutor usado o cartão n° 3178;

19:58 um Toyota bronze com a matricula MK82-XX saiu do parque de estacionamento, tendo o condutor usado o cartão n° 3178 normalmente. (27°)

21. No dia 12 de Junho de 2009:

08:26 um Toyota bronze com a matrícula MK-82-XX entrou no parque de estacionamento, tendo o condutor usado o cartão n° 3178 normalmente;

08:31 um Toyota bronze com a matrícula MK-82-XX saiu do parque de estacionamento, tendo o condutor usado o cartão n° 3178 normalmente;

12:28 um Mazda preto com a matrícula MM-92-XX saiu do parque de estacionamento, tendo o condutor usado o cartão n°

3178. De seguida deixou o cartão para que o próximo condutor o pudesse usar;

12:28 um Toyota bronze com a matrícula MK-82-XX saiu do parque de estacionamento, tendo o condutor usado o cartão n° 3178 que lhe foi deixado pelo anterior condutor;

13:23 um Toyota bronze com a matrícula MK-82-XX entrou no parque de estacionamento, tendo o condutor usado o cartão n° 3178 normalmente;

18:17 um Toyota bronze com a matrícula MK-82-XX saiu do parque de estacionamento, tendo o condutor deixado o cartão n° 3178 para que o próximo condutor o pudesse usar;

18:17 um Mazda preto com a matrícula MM-92-XX saiu do parque de estacionamento, tendo o condutor usado o cartão n° 3178 deixado pelo anterior condutor. (28°)

22. No dia 15 de Junho de 2009 :

08:27 um Toyota bronze com a matrícula MK-82-XX entrou no de estacionamento, tendo o condutor usado o cartão n° 3178 normalmente;

08:34 um Toyota bronze com a matrícula MK-82-XX saiu do de estacionamento, tendo o condutor usado o cartão n° 3178 normalmente;

12:03 um Mazda preto com a matrícula MM-92-XX saiu do parque de estacionamento, tendo o condutor usado o cartão n° 3178 que entregou depois a um terceiro;

13:14 um Toyota bronze com a matrícula MK-82-XX saiu do parque de estacionamento, tendo o condutor usado o cartão n°

3178 normalmente;

17:25 um BMW ciano com a matrícula MN-51-XX saiu do parque de estacionamento, tendo o condutor usado o cartão n° 3178 que entregou a um terceiro. (29°)

23. O veículo MN-51-XX era usado por D, que detinha o cargo de "Procurement Associate Director"; o veículo MM-92-XX era usado por E, "Gerente de Aquisições"; o veículo MM-70-XX era usado por F, "Funcionária Sénior de Aquisições". (30°)
24. D, E e F eram subordinados do Autor. (31°)
25. Nos termos do "Team Member Parking at the XXX", o n° 9, "Por forma a não prejudicar a capacidade de estacionamento disponibilizada ao público, os funcionários não-elegíveis não podem estacionar no parque de estacionamento público quando estão de serviço.". (32°)
26. Os referidos subordinados do Autor não eram elegíveis, atenta a sua categoria, a um lugar no parque de estacionamento público e usaram-no durante o horário de serviços. (33°)
27. O Autor permitiu que vários dos seus subordinados utilizassem gratuitamente o parque de estacionamento público, ao facultar-lhes o uso do cartão n° 3178 que lhe havia sido entregue pela Ré para seu uso pessoal e exclusivo. (34°)
28. O Autor estava bem ciente da política da Ré, no que respeita à utilização do parque de estacionamento de público. (36°)
29. Quando a Ré entregou o cartão para acesso gratuito ao parque de estacionamento ao Autor, fê-lo para seu uso exclusivo, em virtude do cargo que ocupava. (37°)

30. O Autor ficou bem ciente de que não deveria permitir o seu uso por parte de terceiros, fossem eles seus subordinados ou não. (38º)

*

III – Fundamentação:

Da impugnação da selecção da matéria de facto

Vem a Recorrente ao abrigo do art. 430º, nº 3 do CPC impugnar a decisão *a quo* proferida no âmbito da sua reclamação da selecção da matéria de facto, pela qual se indeferiu a inclusão na base instrutória os seguintes factos:

“Os subordinados do Autor utilizaram o parque de estacionamento público sem pagar a respectiva de utilização?” (artº. 35º da contestação) e

“Com a conduta descrita do Autor, a autoridade e política da empresa foram minadas e a sua imagem ficou afectada perante os respectivos trabalhadores?” (artº 51º da contestação).

Quid iuris?

Em relação ao primeiro facto que a recorrente pretende ser levado a base instrutória, não nos se afigura que o mesmo seja relevante segundo as várias soluções plausíveis da questão de direito, face às matérias fácticas já seleccionadas e provadas, nomeadamente os quesitos nº 34º e 37º, a saber:

“O Autor permitiu que vários dos seus subordinados utilizassem gratuitamente o parque de estacionamento público, ao facultar-lhes o uso do cartão nº 3178 que lhe havia sido entregue pela Ré para seu uso pessoal e exclusivo?” (quesito 34º)

“Quando a Ré entregou o cartão para acesso gratuito ao parque de estacionamento ao Autor, fê-lo para seu uso exclusivo, em virtude do cargo que ocupava?” (quesito 37º)

Realizada a audiência de julgamento, o Tribunal *a quo* considerou os quesitos em causa como provados, decisão essa que não foi objecto de impugnação.

Com a articulação dos factos provados nos quesitos 34º e 37º, podemos concluir que os subordinados do Autor utilizaram gratuitamente um espaço que era destinado ao público pagante em geral.

Por outras palavras, a matéria de facto que a Recorrente pretende incluir na base instrutória já se encontra provada com a resposta dos quesitos 34º e 37º, pelo que deixa de ter necessidade de ser repetida.

No que respeita ao segundo facto, isto é, o de saber se “*Com a conduta descrita do Autor, a autoridade e política da empresa foram minadas e a sua imagem ficou afectada perante os respectivos trabalhadores*”, este Tribunal já tem oportunidade de se pronunciar sobre o mesmo assunto num outro processo¹ em que se trata da mesma relação jurídica substantiva:

“...Ora, esta matéria não é inerte, nem neutra do ponto de vista do desvalor que pretende judicialmente denunciar. Quer dizer, não é indiferente que o empregador seja contemporizador com actuações dos seus empregados que atinjam a sua imagem e a sua autoridade perante estes ou que, diferentemente, seja implacável perante eles. Ou seja, não se pode dizer que “tanto faz” que o empregador seja uma ou outra coisa. E se um empregador quer provar em tribunal que não é insensível à situação descrita no pretendido quesito, que não quer deixar que a sua imagem e sentido de autoridade sejam tocados, então tem o tribunal que franquear-lhe as portas, possibilitando-lhe o exercício desse direito.

Mas, para se atingir a compreensão da importância desta questão, recentremos o

¹ Ac. do TSI, de 06/06/2013, Proc. n.º 243/2013.

problema sob dois diferentes ângulos. Duas perspectivas para o mesmo caso, duas leituras para a mesma situação.

Numa certa perspectiva, poderia dizer-se, como o fez a sentença, de resto, que uma actuação como a que este empregado registou de forma repetida, afinal de contas, é ilícita (a sentença considerou-a “inadequada”), mas não grave. E se não é grave, não pode tornar praticamente “impossível a subsistência da relação laboral”. Por conseguinte, não estaria preenchido o requisito do art. 68º, nº2 da Lei nº 7/2008 e, consequentemente, não se aceitaria o despedimento (resolução) com esse argumento. Isto pode até ser dito de outra maneira. É esta: como pode um patrão deitar pela “porta fora” um funcionário tão competente, com um desempenho profissional tido em tão “alta consideração” (al. E) dos factos assentes), tão “excepcional” (al. F) dos factos assentes)?! A mais-valia profissional do empregado e a sua dedicação ao serviço deve sobrepor-se ao desvalor reduzido da sua actuação nalgum aspecto desligado da função. Bem, sendo assim, se um empregado contribui desta forma eficiente para o sucesso da empresa para a qual labora, e se o seu “pecado” foi o de simplesmente utilizar um espaço para estacionamento que era destinado ao público pagante, então o grau de censura acerca da sua actuação não poderia ter sido elevado e a situação não constituiria justa causa de resolução, face ao que consta do art. 68º citado.

Numa segunda perspectiva, a conclusão parece tomar outro rumo. Estar-se-á aí, efectivamente, perante um plano inclinado que faz descer o desvalor da actuação para níveis insuportáveis. Podíamos introduzi-la do seguinte modo, a partir da óptica do empregador: Porque terá assim agido o patrão, abrindo mão de um empregado com um tal mérito profissional? Veja-se a posição do empregador. Pensemos na imagem de incerteza e indecisão que isso transmitiria a todo o “staff” de colaboradores da empresa. Com que poderes de autoridade esta, enquanto entidade patronal, se imporia daí em diante perante os colegas daquele? Em que circunstâncias exerceria ela os

poderes de direcção e autoridade conferidos pelo art. 2º, 1), da referida Lei?

A partir desta, digamos virtual, posição, pensamos ser possível construir uma ideia mais axiomática da solução. Pois bem. Do que se trata é de admitir que a noção de justa causa edificada em redor de factos e circunstâncias graves que tornem praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho não pode ser apenas densificada através de um juízo de prognose a efectuar pelo empregador, mas também pode ser analisada e sindicada pelo tribunal em cada caso concreto. Isto é, cabe ao tribunal apreciar da existência dos factos e da sua subsunção ao conceito de impossibilidade da subsistência da relação de trabalho (em direito administrativo e no plano do direito comparado, ver, a propósito, os Acs. do STA de 30/11/94, Proc. N° 032 500; ver ainda o Ac. do STA de 05/05/87, Proc. N° 024 090).

Ora, antes de tudo, olhando para a norma do n°2, do art. 68º, é preciso que o facto ou circunstância sejam “graves” e só depois se deve ir em busca da quebra da confiança, tão presente quão necessária, entre empregador e trabalhador, ao ponto de não mais ser possível, ou ser “praticamente impossível” a subsistência da relação de trabalho.

Todavia, para se atingir esse grau de insubsistência da relação deve fazer-se uma busca assente num juízo de prognose estruturada em critérios objectivos e não fundada em meros juízos subjectivos da entidade empregadora. Permitir-se que a densificação fosse feita apenas pela empregadora abriria a porta a toda a espécie de atropelos e abusos por parte do elemento mais forte da relação, acolheria decisões arbitrárias e suspeitas de perseguição e “desembaraço”, o que iria contra a matriz e fundamento do direito laboral. Daí que se entenda, na senda da mais moderna jurisprudência, que na caracterização daquele juízo de prognose se leve em consideração apenas o empregador normal, com a sagacidade, experiência e senso atribuíveis a um bom pai de família, a fim de, com essa parametricidade, se saber se ele

(empregador normal), em face das condições que levaram o empregador a tomar a medida disciplinar em concreto e objecto de análise, também a tomaria (**Monteiro Fernandes**, *Direito do Trabalho*, 1991, 460 e sgs). Somente quando for possível efectuar um juízo que aponte, de todo, para uma inexigibilidade na manutenção da fidejussão requerida pela relação laboral é que se poderá concluir pela adequação e proporcionalidade da medida desvinculativa (**Mário Pinto, Furtado Martins e Nunes de Carvalho**, *Comentário às Leis do Trabalho*, I, 1994, 135).

Não está em causa, bem entendido, uma impossibilidade material da relação², mas uma impossibilidade prática de manutenção do vínculo laboral traduzida numa inexigibilidade jurídica apurada em função do balanço concreto dos interesses em presença: o interesse da urgência da desvinculação e o interesse da conservação do vínculo (neste sentido, **Bernardo Xavier**, *Curso de Direito do Trabalho*, Verbo, 2.^a edição, pag. 491 e seguintes e **Monteiro Fernandes**, *Direito do Trabalho*, Almedina, 14.^a edição, pag. 589).

Será de concluir que há justa causa quando o interesse da emergência do despedimento prevalece sobre as garantias do despedimento, o que acontecerá quando o suporte psicológico inerente à relação laboral ruir ou deixe de existir, ou seja, quando deixem de verificar-se as condições mínimas de suporte de uma vinculação duradoura que implica mais ou menos frequentes e intensos contactos entre os sujeitos (**Monteiro Fernandes**, *ob. cit.* pag. 591). «O que significa a referência legal à “impossibilidade prática” da subsistência da relação de trabalho – é que a continuidade da vinculação representaria (objectivamente) uma insuportável e injusta imposição ao empregador» e que as circunstâncias concretas, a permanência do contrato e das relações (pessoais e

² Como o diz **António Menezes Cordeiro**, “na verdade, e em rigor, enquanto houver trabalhador e empresa, a relação de trabalho, por deteriorada que se apresente, é sempre possível” (*Manual do Direito do Trabalho*, Almedina, 1997, pág. 822).

patrimoniais) que ele supõe seria de molde a ferir de modo desmesurado e violento a sensibilidade e a liberdade psicológica de uma pessoa normal colocada na posição do empregador» (**Monteiro Fernandes**, *ob. e loc. cit.*).

É, pois, imperioso que em cada caso se faça uma análise dos factos e das circunstâncias atendíveis, sem deixar de se considerar que a referida inexigibilidade surge apontada ao suporte psicológico do vínculo. E aqui chegados, sempre se poderia enveredar pelo caminho da jurisprudência mais intolerante com os comportamentos que traduzam uma quebra da confiança que o empregador tenha no trabalhador, mesmo em caso, por exemplo, de furtos ou desvio de valores, por muito insignificantes que sejam. Mas, por outro lado, também se não pode cair no extremo oposto, tolerando o tribunal aquilo que o empregador não tolera no quadro da sua autoridade, no âmbito da sua relação com o trabalhador, no plano da avaliação do que é ou não aceitável para si. Ou seja, é preciso concluir em concreto que a «conduta do trabalhador provocou a ruptura do contrato por se ter tornado impossível manter a relação laboral, impondo-se que a ruptura seja irremediável em virtude de não haver outra sanção susceptível de sanar a crise aberta com a conduta do trabalhador», já que a situação será de «impossibilidade prática de subsistência da relação laboral quando se esteja perante uma situação de quebra de confiança entre trabalhador e empregador, que seja susceptível de criar no espírito deste a dúvida sobre a idoneidade futura da conduta daquele, estando portanto o conceito de justa causa ligado à ideia de inviabilidade do vínculo contratual, correspondendo a uma crise extrema e irreversível do contrato» (Acórdão do STJ, de 21 de Março de 2012, proferido na revista 196/09.6TTMAI.P1-S1-4.ª)...

“...É, por conseguinte, uma ideia de rigor e disciplina que está em causa. É a noção da responsabilidade e do espírito de “cumprir”, de acatar as determinações da entidade que ao trabalhador paga o salário; é o conceito de que a competência não

pode pular sobre o dever de respeito pelas regras; é a indispensabilidade da observância de uma ética funcional. Tudo isso pode estar em cima da mesa. E nesse sentido, porque a medida tomada pela empresa e vertida em normas de regulamento não é despropositada, nem ilógica, nem podemos nós dizer que seja atrabiliária e absurda. É uma medida como qualquer outra ligada ao exercício da profissão, que o empregado deve executar com lisura.

Isto para dizer que, numa óptica puramente subjectivista, compreendemos que a “XXX” possa ter perdido a confiança no seu trabalhador. Estamos no domínio do “comportamento psicológico”³, capaz de fazer-nos compreender a incapacidade de resistência do empregador na manutenção do vínculo. A confiança que o empregador deve manter na sua relação com o trabalhador pode ter ficado abalada pelo comportamento reiterado deste, independentemente do prejuízo material e económico que este lhe tenha efectivamente provocado. Há jurisprudência, aliás, nesse sentido⁴. Assim, porque se não duvida que o recorrido cometeu acto ilícito – aparentemente culposos e culposos e censuráveis - não nos podemos surpreender se a ora recorrente, em vez de temer a perniciosa que a resolução do contrato pudesse trazer para a sua esfera de interesses empresariais, tendo em conta a eficiência do profissional “despedido”, preferiu fazer emergir a perda de interesse na manutenção da relação laboral, tendo em consideração a atitude do trabalhador que, deslealmente e nas suas costas, fez o que sabia que ele queria que não fosse feito.

Em nossa opinião, a uma luz objectivista sobre o modo como deve o tribunal fazer o exercício do preenchimento do conceito de justa causa, não vemos que espécie de razão possa atribuir-se à sentença recorrida. Quer dizer, enquanto a primeira

³ A. Monteiro Fernandes, *ob. cit.*, pag. 592 e sgs.

⁴ Ac. STJ, de 10/01/1986, BMJ n° 353/271; STA de 17/07/87, AD n° 314/284. Também, Ac. STJ, de 29/09/2009, Proc. n° 1229/06 e de 7/10/2010, Proc. n° 439/07.

instância desvalorizou a atitude do trabalhador, considerando-a apenas “inadequada”, mas “não grave”, pelo nosso lado o entendimento é o de poder ser grave o desrespeito cometido pelo trabalhador no incumprimento das regras de disciplina comportamental estabelecidas pela entidade patronal no que concerne ao estacionamento dos seus empregados nos moldes acima vistos. A entidade pode até conceber a situação assim: hoje este incumprimento, amanhã outro diferente, num trilho cada vez mais perigoso, por vezes sem retrocesso (não estamos a dizer ser o caso, entenda-se) na senda da violação dos seus interesses económicos ou outros. Mas, por ora, basta pensar neste. Objectivamente, ele pode ser grave, não pelo valor da pecúnia que deixou de entrar nos cofres da empresa, mas pelo desvalor do comportamento infiel traduzido na violação plúrima e às escondidas de um dos deveres contratuais do empregado. Não está em causa um dever principal de bem trabalhar, de bem prestar o serviço, de ser eficiente, etc, etc. Mas já pode estar em causa um dever secundário de respeitar as ordens internas da entidade patronal vertidas em regulamento próprio - que era do conhecimento do trabalhador – sobre o modo como devia utilizar o seu direito ao estacionamento automóvel⁵. Aliás, entenda-se, se até os deveres acessórios ligados ao comportamento privado do trabalhador nem sempre podem ser arredados do nexo laboral⁶, conduzindo a sua violação culposa e grave à insubsistência do vínculo⁷, maior razão parece existir no caso presente para tal, pois o que se discute é uma atitude do

⁵ Neste sentido, e com exemplos vários retirados da jurisprudência, ver **Pedro Romano Martínez**, *Direito do Trabalho*, 4ª ed., pág. 987.

⁶ A vida pessoal, as suas escolhas, as suas preferências, as suas atitudes fora da relação laboral apenas a ele dizem respeito e não podem ser causa de despedimento. Todavia, já não se pode, absolutamente, dizer que transpostos os portões da fábrica o trabalhador pode fazer o que bem quiser, se de algum modo o seu comportamento for indissociável da sua própria profissão, isto é, se a sua acção estiver relacionada com o contrato de trabalho (**Júlio Gomes**, *Direito do Trabalho*, Vol. I, cit., pág. 971-975).

⁷ **Pedro Romano Martínez**, *ob. cit.*, pag. 992.

trabalhador reflectida no espaço da unidade onde está instalado o seu local de trabalho, uma atitude que funciona exactamente contra os ditames do “bem servir” o patrão, conferindo à expressão destacada entre aspas a ideia de obediência às necessidades de organização da empresa, de cumprimento das regras internas de disciplina e de funcionamento e ocupação dos seus espaços. A situação pode, assim, cair sem esforço sob a alçada da previsão do art. 11º, nº1, als. 4) e 9), da lei citada. Circunstância agravada pelo facto de o recorrido ser director associado do sector de compras e abastecimentos desde 1 de Março de 2009⁸. Mesmo secundário este dever, ele não deixa de ter importante reflexo na relação laboral.

É por tudo isto que não podemos sufragar o entendimento da sentença recorrida. Para além do juízo psicológico indispensável por banda do empregador e, por conseguinte, para lá da aparente quebra da confiança de um no noutro, cremos poder dizer que à luz de um juízo objectivo dominado pela noção do “bonus pater familiae”, não estamos liminarmente face a uma atitude desculpável e de culpa moderada. Em vez disso, podemos estar perante um comportamento ilícito, culposo e que pode ser aparentemente grave. Grave em si mesmo, do ponto de vista do desrespeito pelas regras da entidade patronal que a atitude do trabalhador pode representar; grave ainda, do ponto de vista da perda de autoridade e de disciplina da entidade patronal, em especial no quadro da sua imagem perante todos os restantes trabalhadores. O que outra coisa não é senão a remissão inapelável para o preenchimento da justa causa a que se refere o art. 68º, nº2 da Lei nº 7/2008. Ou seja, em face da circunstância

⁸ Se é certo que o trabalhador deve, em princípio, abster-se de qualquer acção contrária aos interesses do empregador, “Nos cargos de direcção a obrigação de lealdade constitui uma parcela essencial, e não apenas acessória, da posição jurídica do trabalhador” (Monteiro Fernandes, ob. cit., pag. 241).

invocada, pode não ser objectivamente adequada solução menos drástica do que a rescisão do contrato”⁹.

Ora, se este desvalor invocado pela recorrente não foi traduzido em factos do questionário, apesar de terem sido invocados e de pretensamente propostos à inclusão na base instrutória, parece-nos ter razão a recorrente quando se insurge ante a impossibilidade de fazer a respectiva prova. Ou seja, para o tribunal “a quo”aquele facto (37º) não teria valia alguma, e por isso não o quesitou. Mas, no nosso entendimento, aquele facto, se provado, pode reforçar a ideia de que a ofensa à sua autoridade de empregador e à imagem de si perante os restantes trabalhadores não pode ficar impune. Ora, se o tribunal deve estar dotado dos factos indispensáveis a todas as soluções plausíveis de direito, não se pode descartar este sobre o qual temos vindo a ponderar. O mesmo é dizer que se não pode retirar à recorrente a possibilidade de demonstrar esse facto; negar-lha é, como o fez o tribunal “a quo”, inviabilizar liminarmente o êxito da sua defesa. E nós pensamos, sinceramente, que este elemento de facto é muito importante para o preenchimento da justa causa de resolução. E conquanto, isoladamente, ele possa parecer ter alguma feição conclusiva, a verdade é que no conjunto com os restantes factos ele emerge como um facto susceptível de prova e com uma importância decisiva a respeito da revelação da impossibilidade de manutenção da relação laboral...”.

É a jurisprudência que aponta a boa solução do caso com a qual concordamos na sua íntegra e cujo conteúdo aqui, respeitosamente, fazemos nosso.

Assim, o recurso não deixará de merecer provimento e de revogar a sentença recorrida, ordenando a baixa dos autos ao Tribunal *a quo* para o

⁹ **José António Pinheiro Torres**, *Da Cessação do Contrato de Trabalho em Face do Decreto-lei nº 24/89/M, de 3 de Abril*, in «Boletim da faculdade de Direito de Macau», ano II, nº6, pag.125.

seu prosseguimento com vista à ampliação da matéria da base instrutória, de modo a incluir o seguinte facto:

Com a conduta descrita do Autor, a autoridade e política da empresa foram minadas e a sua imagem ficou afectada perante os respectivos trabalhadores?

*

IV – Decisão

Nos termos e fundamentos acima expostos, acordam em conceder provimento ao recurso interposto, revogando a sentença recorrida e, em consequência, ordenando a baixa dos autos à 1ª instância para o seu prosseguimento nos termos acima consignados.

*

Custas pela parte vencida a final.

Notifique e registre.

*

RAEM, aos 21 de Novembro de 2013.

Ho Wai Neng

José Cândido de Pinho

Tong Hio Fong