

Processo n.º 125/2019

(Autos de recurso em matéria laboral)

Data: 28 de Fevereiro de 2019

ASSUNTOS:

- Facto não constante dos Factos Assentes anteriormente fixados
- Conceito de justo despedimento e factos integradores

SUMÁRIO:

I – Quando na resposta dada a um facto não há nenhuma menção de que o Recorrente deu um empurrão primeiro a um colega de trabalho seu, na fundamentação da sentença foi acrescentada esta parte pelo julgador, este facto tem de ser entendido como não escrito, por ser matéria que excede do âmbito da resposta fixada pelo Tribunal depois de audiência de julgamento.

II - Por despedimento com justa causa, a doutrina maioritária entende como “*o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho*”.

III - Os factos provados permitem sustentar a conclusão de que o Recorrente cometeu uma ofensa da integridade física de um colega, sem causa justificativa, ainda que, por hipótese, houve mal entendimento entre os dois ao nível da comunicação linguística, certo é

que a agressão nunca é forma correcta de resolver os problemas, ainda por cima, o Recorrente chegou a pegar num instrumento e prosseguiu o colega, tudo isto mostra que o Recorrente agiu de forma culposa e também em violação das regras implantadas pela empresa, entidade patronal, cuja cópia se encontra junta aos autos.

IV – Perante os factos integradores de justo despedimento promovido pela Recorrida/Entidade Recorrida, é de julgar improcedente o recurso interposto pelo Recorrente/Autor.

O Relator,

Fong Man Chong

Processo nº 125/2019

(Autos de recurso em matéria laboral)

Data : 28 de Fevereiro de 2019

Recorrente : **A** (Autor)

Recorrida : **B, Limitada (B有限公司)** (Ré)

*

Acordam os Juízes do Tribunal de Segunda Instância da RAEM:

I – RELATÓRIO

A, intentou, em 11/04/2018, junto do Tribunal Judicial de Base da RAEM, acção declarativa de processo comum do trabalho (LB1-18-0078-LAC), pedindo condenar a Ré a pagar, a título de indemnização por despedimento sem justa causa e de demais créditos laborais, a quantia global de MOP\$66,400.00.

Realizado o julgamento, foi proferida a sentença com o seguinte teor na parte decisiva:

綜上所述，本院裁定原告訴訟理由全部不成立，駁回原告對被告的全部請求。

訴訟費用由原告承擔，但不妨礙原告獲訴訟費用之豁免。

*

Discordando da decisão, veio o Autor recorrer para este TSI, com os fundamentos de fls. 144 a 147, em cujas alegações formulou as seguintes

conclusões:

1) 上訴人不服被上訴的法院所作的判決，尤其是針對該判決中的第六頁及 7 頁的部份“**原告主張，在同為暴力……考慮到事件發生的情節，尤其是原告先動手推撞 C 以及曾手持生果力試圖攻擊 C，法庭認為，被告分別解僱原告及向 C 發出警告信的決定，並無不妥。……基於此，原告的訴訟理由不成立。**”(在此視為完全轉錄)。

2) 上訴人認為原審法院過度審理有關事實。

3) 由於“**尤其是原告先動手推撞 C**”這一事實，非原告提出，亦非被告所提出的。

4) 因此，上訴人認為原審法院違反了處分原則。

5) 鑑於上述的事實應視為不存在。故只能證明原告與 C 曾發生推撞、曾手持生果刀與 C 對峙及試圖攻擊這一表述的事實。

6) 作為審理原告所提出的請求是否成立。

7) 因為沒有了原告先動手的事實，所以原告與 C 理應受相同的公司處罰。

8) 上訴人認為被告公司的解僱是不合理的解僱，需對原告支付起訴狀所指的 請求。

9) 故此，上訴人認為尊敬的中級法院法官 閣下，應裁定本上訴理由成立，並替代原審法院的判決，對原告所作的請求裁定成立。

10) 本上訴案的上訴人已獲司法援助委員會批准按照該法律第 13/2012 號法律 第 2 條 3 款該司法援助繼續適用，故請求批准豁上訴免支付預付金、訴訟費用及代理費用(詳見起訴狀的附件 1)。

*

A B, Limitada (B有限公司), Recorrida/Ré, notificada do recurso interposto pelo Autor, em cujas alegações tendo formulado as seguintes conclusões:

1. 被告於 2017 年 2 月 24 日零晨約 12 時 35 分，於氹仔配水庫保安室內，當時有兩名保安員(D 以及上訴人)正在當值。

2. 當上訴人與 E 對話時，言詞間帶有粗口，查更員 C 聽了後，重複了其粗口，上訴人誤以為 C 向其講粗口，因而二人發生衝突，二人亦有身體碰撞。
3. 上訴人更手持利器(生果刀)攻擊、怒視對峙 C，並時有口角爭論。
4. 上訴人作出上述之行為及攻擊被 E 及 D 阻止，查更員 C 先行離開氹仔配水庫保安室及返回車輛中。
5. 在職級關係上，查更員 C 是上訴人的上級，上訴人是查更員 C 的下級。
6. 上訴人的上述行為嚴重破壞被上訴人的名聲、形象、危及其他保安人員的人身安全，作為一個保安員，應維持其工作崗位範圍的治安及在場人員的安全，上訴人不但沒有履行其職責，相反以利器(生果刀)攻擊、怒視對峙其上級人員。
7. 上訴人上述惡意行為、情節嚴重、令其上級查更員受傷。
8. 經分析上述兩人的行為後，被告對查更員 C 發出「最後警告信」，對上訴人「以合理理由解除僱傭合同及不予以任何補償性賠償。」
9. 由於上述兩人所實施錯誤行為的嚴重程度不同，故被告對兩人作出不同的處分。
10. 被告對上訴人作出上述決定與查更員 C 的決定有所不同的原因是上訴人手持利器(生果刀)攻擊、怒視對峙 C，並時有口角爭論，最終令查更員 C 受傷。
11. 被告作為一所知名的保安公司，除根據法律要求每一名保安員必須持有由治安警察局發出的護衛員證件外，同時亦要求每一名保安員嚴格遵守其《保安人員手冊》。
12. 根據《保安人員手冊》第 3 節「.....違反澳門勞工法的任何可導致解除勞動關係的失職行為，公司有權根據情節嚴重程度實施懲罰措施，包括但不限於書面警告、訓責、降級、停職開除等措施」。
13. 上訴人收到上述《保安人員手冊》的守則。
14. 上訴人與被告分別於 2008 年及 2004 年簽署《僱員合約-條款及細則》及《僱員合約-條款及細則》，上訴人亦被要求遵守公司紀律守則；合約當中亦列明「當值時煽動打鬥引致保安員受傷」為大錯誤。
15. 被告認為無論保安員間，無論是否具有上下級關係的員工，無論發生任何事情，亦不可以武器攻擊或對峙他人，更不可以持「刀」這樣的利器作為攻擊或對峙的武器。

16. 即使一所普通公司的僱主，其亦無法接受員工以刀對峙、攻擊的事件在其公司內發生，況且被上訴人是一間保安公司，在其公司客戶委託的工作地點內發生員工以刀對峙、攻擊的事件，嚴重損壞公司形象、員工安全沒有保障及嚴重受到威脅。

17. 因此，被告認為其作出上述第 8 點的決定是一個完全合法、公平及正確的決定，被告已向上訴人支付其應得的薪金，無需向上訴人支付任何賠償。

18. 另外，就原審法院之判決中獲證事實內：透過日期為 2017 年 3 月 3 日的信函，被告以合理理由解除其和原告之間的僱傭關係，自 2017 年 3 月 4 日起產生效力，並不予任何補償性賠償，理由為原告「於 2017 年 2 月 24 日於氹仔配水庫以利器對同事使用暴力並造成他人身體傷害行為」。

19. C 稱在事件中受傷及報案，並到仁伯爵綜合醫院急診部接受檢查及治療；上訴人之行為導致上述僱員面部淺表擦傷。

20. 判決中亦指出：「經過庭審聽證，可以認定，2017 年 2 月 24 日於氹仔配水庫，當原告與 E 對話時，言詞間帶有粗口，查更員 C 聽了後，重複了其粗口，原告誤以為 C 向其講粗口，因此推撞 C，二人繼而發生爭執及身體碰撞。」

21. 同時指出：「及後，原告手持生果刀與 C 對峙及試圖向其作出攻擊，並有口角爭論。只是原告上述情況及攻擊被 E 及 D 阻止，原告才沒有透過利器對同事身體造成傷害。」

22. 由此可見，上訴人的確曾在工作期間及工作地點對其他僱員使用暴力，並對他人身體造成傷害。期間，上訴人亦使用利器試圖向 C 作出攻擊，只是因被 E 及 D 阻止而未能成功。

23. 而原審法院也在其判決中表示：「僱主援引僱員對其他僱員使用暴力的事實，是認為勞資雙方的信任關係已經破裂，不可能再維持有關維持勞動關係，產生終止勞動關係的效力，亦僅此而已。……本案的核心應在於上訴人的行為本身是否構成解除勞動合同的合理理由。對此，如上所述，上訴人的上述行為已符合第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 69 條第 1 款及第 2 款(八)項規定。」

24. 而即使上訴人並未透過利器對同事身體造成實際傷害，但上訴人的行為已符合法律之規定，構成解除勞動合同的合理理由。

25. 僱員 C 沒有就上訴人之行為進行告訴，但並不表示上訴人沒有作出暴力行為，而上訴人之行為亦已獲原審法官作出證定；因此，被告對上訴人之解除勞動關係之理由絕對符合法律規定，更無須就此對上訴人作出任何賠償。

*

Foram colhidos os vistos legais.

Cumpre analisar e decidir.

* * *

II – PRESSUPOSTOS PROCESSUAIS

Este Tribunal é o competente em razão da nacionalidade, matéria e hierarquia.

O processo é o próprio e não há nulidades.

As partes gozam de personalidade e capacidade judiciária e são dotadas de legitimidade “*ad causam*”.

Não há exceções ou questões prévias que obstem ao conhecimento do mérito da causa.

* * *

III – FACTOS ASSENTES:

A sentença recorrida deu por assente a seguinte factualidade:

1. 原告於 2004 年 2 月 1 日至 2017 年 3 月 3 日在被告的公司任職保安員，時薪為澳門幣 30 元，每天工作 8 小時。(A)

2. 2017 年 2 月 24 日凌晨時分，原告與保安員 D 被被告公司編排到氹仔司徒澤雄神父馬路附近燈柱編號 704A08 的自來水廠 50 號更亭內工作及指派他們在該亭附近範圍巡邏。(B)

3. 透過日期為 2017 年 3 月 3 日的信函，被告以合理理由解除其和原告之間的僱傭關係，自 2017 年 3 月 4 日起產生效力，並不予任何補償性賠償，理由為原告“於 2017 年 2

月 24 日於氹仔配水庫以利器對同事使用暴力並造成他人身體傷害行為”(見卷宗第 8 頁，為着適當效力，在此視為完全轉錄)。 (C)

4. 透過日期為 2017 年 3 月 7 日的信函，被告向 C 發出警告信，理由為其於 2017 年 2 月 23 日與當值保安員發生爭執 (Arguing with guard on post) (見卷宗第 76 頁，為着適當效力，在此視為完全轉錄)。 (D)

5. 2017 年 2 月 24 日於氹仔配水庫，原告沒有透過利器對同事身體造成傷害。
(1.º)

6. 2017 年 2 月 24 日零晨約 12 時 35 分，於氹仔配水庫保安室內，當時有兩名保安員 (D 及原告) 在當值。(2.º)

7. 期間有兩名查更員 C 及 E 到上述地點巡查。(3.º)

8. 當原告與 E 對話時，言詞間帶有粗口，查更員 C 聽了後，重複了其粗口，原告誤以為 C 向其講粗口，因此推撞 C，二人繼而發生爭執及身體碰撞。(4.º)

9. 及後，原告手持生果刀與 C 對峙及試圖向其作出攻擊，並有口角爭論。(5.º)

10. 原告上述情況及攻擊被 E 及 D 阻止，查更員 C 先行離開氹仔配水庫保安室及返回車輛。(6.º)

11. C 稱在事件中受傷及報案，並到仁伯爵綜合醫院急診部接受檢查及治療。(7.º)

12. 因上述事件，導致原告左嘴角擦傷。(8.º)

13. 因上述事件，導致 C 面部淺表擦傷。(9.º)

*

IV – FUNDAMENTAÇÃO

Como o recurso tem por objecto a sentença proferida pelo Tribunal de 1ª instância, importa ver o que o Tribunal *a quo* decidiu. Este afirmou na sua douta decisão:

一、概述

原告A，男，已婚，持有澳門永久性居民身份證，編號XXXX，聯絡地址為澳門XXXX，針對被告B有限公司，識別資料載於卷宗，提起本普通勞動訴訟程序，請求判處被告因不合理的僱原告而須向其支付賠償及代通知金，合共澳門幣66,400.00元，以及自作出判決日起計算的遲延利息。

在試行調解中未能達成任何協議，經依法傳喚後，被告於法定期間內答辯（卷宗第47頁及續後）。

*

本院對此案有管轄權。

本訴訟程序形式恰當。

訴訟主體具有當事人能力、訴訟能力及正當性。

沒有妨礙審查本案實體問題之無效、抗辯及先決問題。

*

二、事實

(……)

*

三、法律適用

原告提起本普通勞動訴訟程序，基於多個法律理由，均請求判處被告因不合理的僱原告而須向其支付賠償及代通知金，合共澳門幣66,400.00元，以及自作出判決日起計算的遲延利息。以下逐一進行分析。

*

原告沒有向其他僱員作出暴力行為

原告主張，其沒有向被告其他僱員作出暴力行為，請求判處被告因不合理的僱原告而須向其支付賠償及代通知金，合共澳門幣66,400.00元，以及自作出判決日起計算的遲延利息。

根據已證事實，透過日期為2017年3月3日的信函，被告以合理理由解除其和原告之間的僱傭關係，自2017年3月4日起產生效力，並不予任何補償性賠償，理由為原告“於2017年2月24日於氹仔配水庫以利器對同事使用暴力並造成他人身體傷害行為”（見卷宗第8頁）。

根據第7/2008號法律《勞動關係法》第68條規定：“一、無論是否有合理理由，僱主或僱員均可主動提出解除勞動合同。二、任何導致不可能維持勞動關係的嚴重事實或情況，一般均構成解除勞動合同的合理理由。”

同一法律第69條第1款及第2款（八）項規定：“一、如僱主以合理理由解除合同，須在知悉有關事實之日起計三十日內以書面方式將終止勞動關係的決定通知有關僱員，並須對歸責於僱員的事實作出簡述。二、下列情況尤其構成僱主解除合同的合理理由：（...）（八）在企業範圍內，對僱主、上級或企業的其他僱員使用暴力、作出侮辱或法律予以處罰的其他傷害行為；（...）”

經過庭審聽證，可以認定，2017年2月24日於氹仔配水庫，當原告與E對話時，言詞間帶有粗口，查更員C聽了後，重複了其粗口，原告誤以為C向其講粗口，因此推撞C，二人繼而發生爭執及身體碰撞。及後，原告手持生果刀與C對峙及試圖向其作出攻擊，並有口角爭論。只是原告上述情況及攻擊被E及D阻止，原告才沒有透過利器對同事身體造成傷害。然而，在上述事件中，原告推撞C的行為，已導致C面部淺表擦傷。

由此可見，原告的確曾在工作期間及工作地點對被告其他僱員使用暴力，並對他人身體造成傷害。期間，原告亦曾使用利器試圖向C作出攻擊，只是因被E及D阻止而未能成功。

因此，即使原告並未透過利器對同事身體造成實際傷害，但原告的上述行為，已符合第7/2008號法律《勞動關係法》第69條第1款及第2款（八）項規定，構成解除勞動合同的合理理由。

就此，被告亦已在法定期間內以書面方式簡述歸責於原告的事實。儘管在描述上可能存在歧義（事實上，原告曾使利器，曾對同事使用暴力並造成他人身體傷害，只是未透過利器來對他人身體造成實際傷害），一方面，法律只是要求僱主對歸責於僱員的事實作出“簡述”，另一方面，原告的行為確已符合第7/2008號法律《勞動關係法》第69條第1款及第2款（八）項規定，構成解除勞動合同的合理理由。

綜上所述，原告的訴訟理由不成立。

*

無罪推定原則

原告主張，因原告的案件仍在刑事訴訟程序中，在未有確實及已被認定的事實證明原告有觸犯被告所指控的事實的情況下，解僱原告屬不合理，請求判處被告因不合理的解僱原告而須向其支付賠償及代通知金，合共澳門幣66,400.00元，以及自作出判決日起計算的遲延利息。

無罪推定原則是指，所有被指控實施犯罪的被告在法院的有罪判決轉為確定之前被推定為無罪。

在原告看來，該原則同樣適用於第7/2008號法律《勞動關係法》第69條第1款及第2款（八）項的規定中。

根據第7/2008號法律《勞動關係法》第68條規定：“一、無論是否有合理理由，僱主或僱員均可主動提出解除勞動合同。二、任何導致不可能維持勞動關係的嚴重事實或情況，一般均構成解除勞動合同的合理理由。”

同一法律第69條第1款及第2款（八）項規定：“一、如僱主以合理理由解除合同，須在知悉有關事實之日起計三十日內以書面方式將終止勞動關係的決定通知有關僱員，並須對歸責於僱員的事實作出簡述。二、下列情況尤其構成僱主解除合同的合理理由：（...）（八）在企業範圍內，對僱主、上級或企業的其他僱員使用暴力、作出侮辱或法律予以處罰的其他傷害行為；（...）”

首先，正如被告所言，“普通傷害身體完整性罪”屬於半公罪（《刑法典》第137條第2款），相關刑事訴訟程序的進行取決於被害人的告訴。

按照原告的邏輯，假設遭受暴力的僱員沒有進行告訴，僱主將不能以僱員對其他僱員使用暴力的行為為合理理由終止與該僱員的勞動關係，否則構成不合理的僱；假設遭受暴力的僱員進行告訴，考慮到有關刑事程序所進行的時間，僱主亦不可能遵守第7/2008號法律第69條第1款的期間規定，最終構成不合理的僱。那麼，在僱員對其他僱員使用暴力的情況下，僱主將不能解僱該僱員？或只能不合理的僱該僱員？此明顯不合理，亦使有關法律規定形同虛設。

第7/2008號法律第69條第2款所舉例列舉的都是些一般而言會導致不可能維持勞動關係的嚴重事實或情況。當僱主認定存在這些事實或情況時，即使是第69條第2款（八）項規定的僱員對僱主、上級或其他僱員作出法律予以處罰的傷害行為的情況，根據第69條第1款規定，僱主僅須在知悉有關事實之日起計三十日內以書面方式將終止勞動關係的決定通知有關僱員，並對歸責於僱員的事實作出簡述；換言之，無需等待倘有的刑事訴訟程序的進行或其決定。然而，若其後證實所引用的理由缺乏根據的情況下，根據第69條第4款規定，終止勞動關係的理由則被視為不合理，而僱員有權收取第70條規定的賠償的兩倍金額。

實際上，僱主援引僱員對其他僱員使用暴力的事實以及有關法律規定為合理理由終止與僱員的勞動關係，並沒有與無罪推定原則不相容，也沒有違反該原則。在上述情況中，僱員沒有承受任何被認定“有罪”的不利後果。僱主援引僱員對其他僱員使用暴力的事實，是認為勞資雙方的信任關係已經破裂，不可能再維持有關維持勞動關係，產生終止勞動關係的效力，

亦僅此而已。另外，法律亦設定了救濟機制，在僱主所引用的理由缺乏根據的情況下，終止勞動關係的理由則被視為不合理，而僱員有權收取法律規定的賠償的兩倍金額。

本案中，被告以原告對被告其他僱員使用暴力為合理理由解除其和原告之間的勞動關係。經過庭審聽證，亦證實原告確在工作期間及工作地點對被告其他僱員使用暴力，並對他人身體造成傷害，其行為已符合第7/2008號法律《勞動關係法》第69條第1款及第2款（八）項規定，構成解除勞動合同的合理理由。

基於以上所述，原告的訴訟理由不成立。

*

平等原則、善意原則及權利濫用

原告主張，在同為暴力行為對待同事，被告有兩種不同取態，一方面認為不需要解僱，另一方面則需要解僱，因此違反平等原則、善意原則及權利之濫用，請求判處被告因不合理解僱原告而須向其支付賠償及代通知金，合共澳門幣66,400.00元，以及自作出判決日起計算的遲延利息。

根據已證事實，2017年2月24日於氹仔配水庫，當原告與E對話時，言詞間帶有粗口，查更員C聽了後，重複了其粗口，原告誤以為C向其講粗口，因此推撞C，二人繼而發生爭執及身體碰撞。及後，原告手持生果刀與C對峙及試圖向其作出攻擊，並有口角爭論。

透過日期為2017年3月3日的信函，被告以合理理由解除其和原告之間的僱傭關係，自2017年3月4日起產生效力，並不予任何補償性賠償，理由為原告“於2017年2月24日於氹仔配水庫以利器對同事使用暴力並造成他人身體傷害行為”（見卷宗第8頁）。

透過日期為2017年3月7日的信函，被告向C發出警告信，理由為其於2017年2月23日與當值保安員發生爭執（Arguing with guard on post）（見卷宗第76頁）。

平等原則的內容在於就相同情況作出相同對待，不同情況則區別對待。

考慮到事件發生的情節，尤其是原告先動手推撞C以及曾手持生果刀試圖攻擊C，法庭認為，被告分別解僱原告及向C發出警告信的決定，並無不妥。

況且，本案的核心應在於原告的行為本身是否構成解除勞動合同的合理理由。對此，如上所述，原告的上述行為已符合第7/2008號法律《勞動關係法》第69條第1款及第2款（八）項規定。

另一方面，原告只是結論性地提出被告違反善意原則及權利濫用，但沒有具體指出有關行為或詳加說明；法庭亦未見被告有任何違反善意原則或涉及權利濫用的行為。

基於此，原告的訴訟理由不成立。

*

四、決定

綜上所述，本院裁定原告訴訟理由全部不成立，駁回原告對被告的全部請求。

訴訟費用由原告承擔，但不妨礙原告獲訴訟費用之豁免。

登錄及作出通知。

Quid Juris?

Neste recurso o Recorrente veio a suscitar essencialmente 2 questões que importa analisar e decidir:

- 1) – Excesso de pronúncia por parte do Tribunal *a quo*, por ter decidido a causa com base num facto não alegado pelas partes;
- 2) - Os factos invocados pela Ré para pôr termo à relação laboral não constituem justa causa para despedimento.

*

Comecemos pela primeira questão:

No entender do Recorrente, o facto de o Recorrente ter dado primeiro um empurrão a C não foi invocado pela Recorrida/Entidade patronal, nem pelo Recorrente nas peças processuais, mas o Tribunal *a quo* acolheu este facto e tomou-o como um dos fundamentos de decisão, o que viola o princípio dispositivo.

Terá razão o Recorrente neste ponto?

Ora, está em causa um processo laboral, cujo regime processual se encontra estatuído no Código de Processo de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 9/2003, de 30 de Junho. O seu artigo 14.º (**Deveres do juiz**) dispõe:

1. O juiz deve, até à audiência de discussão e julgamento:

- 1) Determinar a realização dos actos necessários ao suprimento da falta de pressupostos processuais susceptíveis de sanção;

2) Mandar intervir na acção qualquer pessoa cuja intervenção julgue necessária para assegurar a legitimidade das partes;

3) Convidar as partes a completar e a corrigir os articulados, sempre que no decurso do processo reconheça que deixaram de ser articulados factos que podem interessar à decisão da causa e sem prejuízo de tais factos ficarem sujeitos às regras gerais sobre contraditoriedade e prova.

2. Nas acções que tenham por objecto o cumprimento de obrigação pecuniária, o juiz deve orientá-las por forma a que a sentença, se for de condenação, possa fixar em quantia certa a importância devida.

É de ver que, em processo laboral, o legislador adopta uma atitude mais flexível e permissível em relação ao modelo processual civil comum, autorizando o juiz a acrescentar factos não alegados pelas partes, desde que seja cumprido o contraditório.

O artigo 42º do CPT até permite o Tribunal condenar em quantidade superior à pedida pelas Partes, o que demonstra claramente o espírito permissivo do legislador em matéria de processo laboral.

No caso, a propósito do facto em causa, após a audiência de julgamento, o Tribunal respondeu ao quesito 4º da seguinte forma:

當原告與E對話時，言詞間帶有粗口，查更員C聽了後，重複了其粗口，原告誤以為C向其講粗口，因此推撞C，二人繼而發生爭執及身體碰撞。(4.º)

Pelo que, efectivamente na resposta citada não há nenhuma menção de que o Recorrente deu um empurrão primeiro a C, mas na fundamentação da sentença foi acrescentada esta parte.

Pelo que, **tal parte do facto tem de ser entendido como não escrito, por ser matéria que excede do âmbito da resposta fixada pelo Tribunal depois de audiência de julgamento.**

Nestes termos, o Recorrente tem razão, pois o Tribunal decidiu com

base num facto não constante dos Factos Assentes anteriormente fixados, cometeu um erro por excesso de pronúncia, e consequentemente, **julga-se procedente esta parte do recurso.**

Mas, a procedência deste pedido do Recorrente, agora julgada, vai afectar o mérito da causa?

É a questão que veremos de imediato.

*

2ª questão: os factos invocados são suficientes para integrar o conceito de despedimento com justa causa promovida pela Recorrida?

Ou seja, decidida a impugnação da decisão de facto, cabe responder à segunda questão enunciada de saber se o despedimento a que procedeu a Recorrida se fundou, ou não, em justa causa, o que deverá ser analisado à luz do regime jurídico constante da Lei de relação de trabalho, aprovada pela Lei nº 7/2008, de 18 de Agosto.

O artigo 69º (**Resolução com justa causa por iniciativa do empregador**) da citada Lei prescreve:

1. Havendo justa causa para a resolução do contrato, o empregador comunica ao trabalhador, por escrito e no prazo de trinta dias contados da data do conhecimento do facto, a decisão de cessação da relação de trabalho, descrevendo sumariamente os factos que lhe são imputados.

2. Constituem, nomeadamente, justa causa para a resolução do contrato por iniciativa do empregador:

- 1) Desobediência ilegítima às ordens dadas por superiores hierárquicos;
- 2) Desinteresse repetido pelo cumprimento das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho;

3) Atraso, saída antecipada ou abandono do posto de trabalho durante o período de trabalho, sem autorização e de forma reiterada;

4) Faltas injustificadas ao trabalho que causem directamente prejuízos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo, quando o número de faltas injustificadas for superior, em cada ano, a três dias consecutivos ou cinco dias interpolados;

5) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;

6) Redução acentuada da capacidade produtiva do trabalhador provocada intencionalmente pelo mesmo;

7) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;

8) **Prática, no âmbito da empresa, de actos de violência, injúria ou outras ofensas punidas por lei sobre o empregador, superiores hierárquicos ou demais trabalhadores da empresa;**

9) Lesão grave de interesses da empresa;

10) Violação culposa das normas de higiene e segurança no trabalho.

3. Havendo justa causa para a resolução do contrato por iniciativa do empregador não há lugar ao pagamento de qualquer indemnização compensatória.

4. Considera-se cessação da relação de trabalho sem justa causa, a falta da comunicação escrita referida no n.º 1 ou a falta de fundamento na justa causa invocada, tendo o trabalhador o direito a receber o dobro da indemnização prevista no artigo seguinte.

Importa saber o que se deve entender por despedimento com justa causa, a doutrina maioritária entende como “o comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho”.

O normativo acima citado estabelecendo um quadro exemplificativo de comportamentos justificativos desse despedimento.

A noção de justa causa decompõe-se em dois elementos:

1) Um comportamento culposos do trabalhador - violador de deveres

de conduta ou de valores inerentes à disciplina laboral - grave em si mesmo e nas suas consequências;

2) Que torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

Tem a jurisprudência considerado, a propósito destes elementos da justa causa:

a) – Que a ilicitude consiste na violação dos deveres a que o trabalhador está contratualmente vinculado, seja por acção, seja por omissão, relativamente a deveres contratuais principais ou secundários, ou ainda a deveres acessórios de conduta, derivados da boa fé no cumprimento do contrato, o que afasta os factos sobre os quais não se pode fazer juízo de censura e aqueles que não constituam violação de deveres do trabalhador enquanto tal;

b) – Que na apreciação da gravidade da culpa e das suas consequências deve recorrer-se ao entendimento de um "*bonus pater familias*", de um "empregador razoável", segundo critérios de objectividade e razoabilidade (artigo 487.º n.º 2 do Código Civil) em face do condicionalismo de cada caso concreto; e

c) – Que a impossibilidade prática e imediata da relação de trabalho é o elemento que constitui o critério básico de "justa causa", sendo necessário um prognóstico sobre a viabilidade das relações contratuais para se concluir pela idoneidade ou inidoneidade da relação para prosseguir a sua função típica.

Na decisão proferida pela Recorrida/Entidade Recorrida, esta fez assentar o despedimento do A. no comportamento ali relatado, concluindo que tal comportamento o A. violou o artigo 69º(2-8) da Lei nº 7/2008, e que tal violação pôs em causa a subsistência do contrato de trabalho, atenta a natureza

dos actos praticados pelo Recorrente.

A sentença da 1.^a instância concluiu pela licitude do despedimento por considerar que os factos imputados ao Recorrente e apurados integram o conceito de justa causa.

Para sustentar esta sua decisão, depois de fazer uma enunciação descritiva e valorativa dos factos mais relevantes que se provaram, alegados por ambas as partes, veio a concluir o seguinte:

經過庭審聽證，亦證實原告確在工作期間及工作地點對被告其他僱員使用暴力，並對他人身體造成傷害，其行為已符合第7/2008號法律《勞動關係法》第69條第1款及第2款（八）項規定，構成解除勞動合同的合理理由。

Ou seja, revertendo estes ensinamentos ao caso concreto, é da nossa convicção que os factos provados, ainda que um dela tivesse ficado aquém do vertido nos FACTOS ASSENTES anteriormente fixados pelo Tribunal, permitem, mesmo assim, sustentar o despedimento de que o trabalhador foi alvo.

Além disso, destaca-se, entre outros, o dever de respeito enunciado na alínea 1) do artigo 11º da Lei de Relação de Trabalho, assume aqui a natureza de dever jurídico e exige do trabalhador uma obrigação de tratamento do empregador, dos seus superiores e dos seus colegas de trabalho com o respeito e consideração que lhes são devidas.

De lembrar-se que são os seguintes factos imputados ao Recorrente em sede de despedimento com justa causa:

1. 2017 年 2 月 24 日零晨約 12 時 35 分，於氹仔配水庫保安室內，當時有兩名保安員（D 及原告）在當值。（2.º）
2. 期間有兩名查更員 C 及 E 到上述地點巡查。（3.º）
3. 當原告與 E 對話時，言詞間帶有粗口，查更員 C 聽了後，重複了其粗口，原

告誤以為 C 向其講粗口，因此推撞 C，二人繼而發生爭執及身體碰撞。(4.º)

4. 及後，原告手持生果刀與 C 對峙及試圖向其作出攻擊，並有口角爭論。(5.º)

5. 原告上述情況及攻擊被 E 及 D 阻止，查更員 C 先行離開氹仔配水庫保安室及返回車輛。(6.º)

6. C 稱在事件中受傷及報案，並到仁伯爵綜合醫院急診部接受檢查及治療。(7.º)

7. 因上述事件，導致原告左嘴角擦傷。(8.º)

8. 因上述事件，導致 C 面部淺表擦傷。(9.º)

Os factos transcritos permitem sustentar a conclusão de que o Recorrente cometeu uma ofensa da integridade física de um colega, sem causa justificativa, ainda que, por hipótese, houve mal entendimento entre os dois ao nível da comunicação linguística, certo é que a agressão nunca é forma correcta de resolver os problemas, ainda por cima, o Recorrente chegou a pegar num instrumento e prosseguiu o colega, tudo isto mostra que o Recorrente agiu de forma incorrecta e também em violação das regras implantadas pela empresa, entidade patronal, cuja cópia se encontra junta aos autos.

No recurso, um dos argumentos invocados pelo Recorrente é que, não obstante estar decorrer processo penal, como não foi feito julgamento ainda, não pode tomar-se como assentes os factos de natureza criminal imputados ao Recorrente.

Sem razão! Uma coisa é factos julgados no processo-crime, outra é os factos ocorridos e devidamente provados e que são tomados como causa de despedimento. Portanto, o juízo valorativo é diferente. O utilizado no processo de crime é obviamente mais rigoroso e mais exigente, mas não é único juízo legalmente admitido para tomar decisões de diferente natureza.

Nesta óptica, cremos que o despedimento foi feito com justa causa, porque a conduta do Recorrente violou as regras vigentes na empresa que visa salvaguardar a ordem, harmonia do ambiente laboral e também o respeito mútuo entre os trabalhadores. E, o Recorrente desrespeitou tais regras.

Destaca-se, aqui, entre outros, o dever de respeito enunciado na

alínea 1) do artigo 11º da Lei de Relação de Trabalho, assume aqui a natureza de dever jurídico e exige do trabalhador uma obrigação de tratamento do empregador, dos seus superiores e dos seus colegas de trabalho com o respeito e consideração que lhes são devidas.

Pelo que, é de julgar improcedente o recurso em causa, por o Tribunal *a quo* ter feito uma correcta aplicação de normas jurídicas aos factos devidamente apurados e provados, mantendo-se a decisão recorrida.

*

Síntese conclusiva:

I – Quando na resposta dada a um facto não há nenhuma menção de que o Recorrente deu um empurrão primeiro a um colega de trabalho seu, na fundamentação da sentença foi acrescentada esta parte pelo julgador, este facto tem de ser entendido como não escrito, por ser matéria que excede do âmbito da resposta fixada pelo Tribunal depois de audiência de julgamento.

II - Por despedimento com justa causa, a doutrina maioritária entende como “*o comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho*”.

III - Os factos provados permitem sustentar a conclusão de que o Recorrente cometeu uma ofensa da integridade física de um colega, sem causa justificativa, ainda que, por hipótese, houve mal entendimento entre os dois ao nível da comunicação linguística, certo é que a agressão nunca é forma correcta de resolver os problemas, ainda por cima, o Recorrente chegou a pegar num instrumento e prosseguiu o colega, tudo isto mostra que o Recorrente agiu de forma culposa e também em violação das regras implantadas pela empresa, entidade patronal, cuja cópia se encontra junta aos autos.

IV – Perante os factos integradores de justo despedimento promovido pela Recorrida/Entidade Recorrida, é de julgar improcedente o recurso

interposto pelo Recorrente/Autor.

*

Tudo visto, resta decidir.

* * *

V - DECISÃO

Em face de todo o que fica exposto e justificado, os juízes do Tribunal de 2ª Instância **acordam em negar provimento ao recurso,** mantendo-se a sentença recorrida.

*

Custas pelo Recorrente.

*

Registe e Notifique.

*

RAEM, 28 de Fevereiro de 2019.

Fong Man Chong

Ho Wai Neng

José Cândido de Pinho