

卷宗編號： 384/2021
日期： 2021年06月10日
關鍵詞： 保全程序

摘要：

- 聲請人與澳門大學所簽署的合同為個人勞務合同，屬行政訴訟的消極範圍，不能適用專為行政訴訟而設立的保全程序。

裁判書製作人

何偉寧

行政、稅務及海關方面的上訴裁判書

卷宗編號： 384/2021
日期： 2021 年 06 月 10 日
上訴人： A(聲請人)
被上訴人： 澳門大學校長(被聲請實體)

*

一.概述

聲請人 A，詳細身份資料載於卷宗內，不服行政法院於 2021 年 04 月 08 日作出的決定，向本院提出上訴，有關內容在如下：

- 1. Versa o presente recurso sobre toda a matéria de direito da douta Sentença recorrida, que indeferiu o pedido de suspensão de eficácia da decisão do Recorrido que determinou a não promoção do Recorrente e a renovação do seu contrato de trabalho por um período não renovável de 1 ano.*
- 2. A douta Sentença indeferiu o pedido com o fundamento de que, no caso, não existe qualquer acto administrativo na sua acepção legal consagrada no art. 110.º do CPA, pois*
- 3. O facto de o Recorrido decidir "não renovar o contrato para além da última renovação" não difere de um eventual silêncio por parte do mesmo, que daria lugar à caducidade do contrato por decurso natural do prazo - algo que, no seu dizer, decorre já da própria lei.*
- 4. O Recorrente não pode conformar-se com esta decisão, pois que, tal como tinha referido no seu Requerimento Inicial, e diversamente do entendimento do Tribunal a quo, o acto ora impugnado comporta, antes do mais e acima de tudo, uma decisão de não promoção do Recorrente, que assim constitui a*

causa directa e indissociável da renovação do contrato por um período último e não renovável de 1 ano.

5. *Tal resulta, também, dos próprios factos provados e da própria decisão, quando se diz que "Em 15/5/2020, decidiu a Entidade requerida não conceder a favor do Requerente a promoção, e a renovação do contrato de trabalho deste por um período irrenovável de 1 ano", e que*
6. *"(...) the University is not able to recommend your promotion. (...) if the promotion assessment is unsuccessful, the assistant professor may be offered a 1-year non-renewable contract and the assistant professor's employment with the University will be terminated at the end of this 1-year non-renewable contract".*
7. *Do teor da decisão resulta ainda que, mesmo na sequência de uma decisão de não promoção, a última renovação pelo período de 1 ano não é um efeito automático da lei: "if the promotion assessment is unsuccessful, the assistant professor may be offered (...)", pressupondo, pois, um acto decisório por parte do Recorrido.*
8. *O que o Recorrente impugnou, mais do que o segmento da "não renovação", foi a decisão de se atribuir uma renovação final, não renovável, de 1 ano, bem como a decisão, prévia e prejudicial, de não promoção.*
9. *Se tudo isto não fosse passível de impugnação, o Recorrente ver-se-ia privado de qualquer meio efectivo de tutela perante uma situação em que vê o seu status quo definitivamente alterado por uma decisão do Recorrido - tutela fundamental essa que lhe é garantida por força da Lei Básica, no art. 36.º, e pelo CPAC (art. 2.º), CPA (art. 14.º) e CPC (art. 1.º), preceitos que assim vêm violados pela Sentença recorrida, a par do art. 110.º do CPA.*

10. *A decisão do Recorrido é um acto lesivo, porque termina toda e qualquer expectativa de continuação desta relação de trabalho - que por natureza tende a ser duradoura, assumindo uma função social importante de sustento da população e de estabilidade social.*
11. *O facto de se renovar por uma última vez de 1 ano, e não, por exemplo, de 3 anos, prorrogável, tal como permite a lei, constitui em si uma estatuição autoritária que modifica a situação jurídica existente do Recorrente, que aliás já tem mais de 15 anos de vida, extinguindo-a ao fim do período de 1 ano.*
12. *Também não pode proceder o argumento do Tribunal a quo de que o acto em causa não acrescentou nada ao já estatuído na lei, pois que o próprio Tribunal refere que o que o Recorrido fez foi "extrair uma consequência legalmente possível" - daí que a decisão tinha necessariamente de conter uma estatuição com um conteúdo útil, por forma a escolher qual dessas consequências legais aplicar.*
13. *Devendo assim este Venerando Tribunal revogar a Sentença recorrida, proferindo decisão que a substitue, nos termos do art. 159.º, n.º 3, do CPAC e do art. 630.º, n.ºs 1 e 2, do CPC, no sentido de se decretar a suspensão de eficácia requerida, pois estão verificados todos os pressupostos de que a mesma depende, designadamente o periculum in mora.*
14. *Com efeito, está em causa o principal meio de sustento dos residentes, que tem natureza necessariamente alimentar, sendo parcialmente impenhorável, facto que é notório e do conhecimento geral, para efeitos do art. 434.º do CPC.*
15. *É por isso, e também pelo facto de estar em jogo o emprego de um residente*

- porque se trata de uma "mancha no currículo", que o n.º 3 do art. 121.º do CPAC dispensa a verificação do periculum in mora quando se trate de acto com natureza de sanção disciplinar.

- 16. Por identidade de razões, este comando deve aplicar-se ao caso dos presentes autos, pelo menos por via analógica, pois*
- 17. A renovação final do contrato por 1 ano se deve ao insucesso na promoção do Recorrente, surgindo assim esta "cessação predeterminada" do vínculo laboral. como uma consequência negativa, uma mancha no currículo do Recorrente, levando ainda a uma situação de ausência do sustento necessário para a sua vida e para os que estão a seu cargo.*
- 18. Em todo o caso, há que presumir que um corte salarial - a fonte de subsistência -, implicará sempre um dano com consequências imediatas no montante pecuniário que mensalmente é colocado ao dispor do Recorrente para fazer face ao seu trem de vida, que ficará necessariamente prejudicado.*
- 19. Esses prejuízos terão que se presumir pelas regras da experiência comum, constituindo presunção judicial, ou então devendo ser considerados factos notórios, que não carecem de prova.*
- 20. O prejuízo de difícil reparação está, portanto, sempre subjacente a este tipo de decisões, em que se coloca em causa o emprego, o salário e o sustento da pessoa.*
- 21. De todo o modo, o Recorrente juntou prova de que mais de 90% dos seus rendimentos provêm do salário que auferê ao abrigo desta sua relação laboral.*
- 22. Prova que é suficiente, não sendo exigível outra, pois está causa a prova de um facto negativo - o de que o Recorrente não tem outros meios de sustento*

que sejam suficientes para assegurar a sua subsistência e a dos que estão a seu cargo.

23. *Daí que, a requerer-se mais prova para efeitos do periculum in mora, teria que ser a contraparte a provar que o Recorrente tem rendimentos suficientes de modo que a perda do actual vencimento não lhe cause prejuízos de difícil reparação - o que não foi feito nos presentes autos.*
24. *Provado que, retirados esses vencimentos, apenas auferiu, no ano transacto, MOP\$41.801 de rendimentos (descontados os encargos inerentes ao exercício dessas outras actividades), equivalentes a MOP\$3.483,40 mensais, resulta das regras da experiência e do conhecimento geral que essa quantia não é de modo algum suficiente para o sustento do Recorrente e das pessoas que estão ao seu cargo.*
25. *Além disso, dificilmente reparável seria ainda, caso a decisão não for suspensa, o saudável desenvolvimento da sua carreira como docente.*
26. *Com efeito, um corte no seu percurso profissional acarretará um prejuízo em termos de imagem externa, bom nome e reputação, e ainda em termos de continuidade da investigação académica, na publicação de artigos e na progressão enquanto professor.*
27. *Factos estes que, da mesma forma, ou se consideram notórios, ou podem ser retirados a partir de presunções judiciais com base nas regras da experiência.*
28. *Com o que se deve julgar procedente o presente recurso, decretando-se a suspensão de eficácia de toda a decisão do Recorrido, de forma a manter o status do Recorrente existente em momento anterior a essa decisão.*

*

被聲請實體澳門大學校長就上述上訴作出答覆，有關內容載於卷宗第 79 至 98 頁，在此視為完全轉錄。

*

檢察院認為應判處上述上訴不成立，有關內容如下：

“...

Na sentença impugnada no recurso jurisdicional em apreço, o MMº Juiz a quo chegou a seguinte conclusão: Assim, não estamos perante um genuíno acto administrativo, porque não existe no caso a estatuição autoritária da Administração que produz efeitos jurídicos numa situação e concreta, conforme a definição que se pode extrair do disposto do artigo 110.º do CPA. Tal conclusão veio conduzir à decisão de que “Nestes termos, o acto suspendendo não consubstancia um acto administrativo, não podendo a sua eficácia ser suspensa. Pelo que deve a presente providência ser indeferida.”

E em relação ao concreto alcance do sobredito “acto suspendendo” incorporado no documento de fls.38 dos autos – documento cujo texto se dá aqui por integralmente reproduzido para os devidos efeitos, ele explicou com precisão e clareza: O ora acto praticado pela Requerida comporta os dois segmentos – a renovação do contrato individual de trabalho do Requerente por período de um ano, e a não renovação desse mesmo contrato no fim daquela última renovação. Foi, no essencial, este segundo segmento a fonte de controvérsia e o objecto da impugnação deduzida pelo Requerente.

Com todo o respeito pelo melhor entendimento em sentido contrário, inclinamos a colher que é acertada a decisão tomada pelo MMº Juiz a quo na sentença em questão, portanto deverá ser mantida, e o presente recurso jurisdicional mostra descabido.

*

Ora, de acordo com a regra estabelecida no art.3.º do Estatuto do Pessoal da Universidade de Macau aprovado pelo Despacho do Chefe do Executivo n.º112/2006, o

regime jurídico das relações de trabalho vigente na RAEM aplica-se a todos os trabalhadores da UM.

Por seu turno, prescreve, de forma categórica e peremptória o n.º1 do art.7.º deste Estatuto: As relações de trabalho entre a UM e os seus trabalhadores constituem-se por contrato individual de trabalho.

Nos termos da disposição nas alíneas 1) e 5) do n.º1 do art.56.º do mesmo Estatuto, a relação de trabalho entre a UM e os seus trabalhadores cessa no fim do prazo previsto no contrato individual de trabalho (salvo se a UM, até 3 meses antes do fim, tiver expressamente manifestado a intenção de o renovar) e por denúncia unilateral de qualquer das partes, mediante aviso prévio. E quanto à “denúncia unilateral”, o n.º2 do art.56.º impõe o cumprimento dos prazos de aviso prévio e o pagamento das indemnizações previstas na legislação das relações de trabalho vigente na RAEM, se outros não estiverem contratualmente estipulados. (sublinha nossa)

Convém também ter presente que o art.54.º do referido Estatuto do Pessoal da Universidade de Macau estabelece propositadamente que “A impugnação da decisão final proferida em processo disciplinar é feita, nos termos da legislação aplicável, perante os tribunais competentes para julgar os conflitos de trabalho.” Repare-se que no actual ordenamento jurídico de Macau, a competência para julgar os conflitos de trabalho pertence-se aos Juizes Laborais (art.29.º-C da Lei n.º9/1999, na redacção republicada pela Lei n.º4/2019).

À luz do regime jurídico do Instituto Politécnico de Macau – regi-me que, na nossa modesta opinião, se aproxima em larga medida do da Universidade de Macau, o TSI tirou a brilhante jurisprudência, no sentido de que são privadas as relações laborais entre o IPM e seus docentes, por isso ficam regidas pelo direito privado (cfr. Acórdão no Processo n.º56/2004)

Tudo isto aconselha-nos a inferir que constante do documento de fls.38 dos autos, a declaração de oferecer ao ora recorrente o contrato de um ano e insusceptível de renovação é, no fundo, meramente negocial e não autoritária, portanto, não constitui acto administrativo para efeitos de recurso contencioso e da providência de suspensão de eficácia.

*

Por todo o expendido acima, propendemos pelo não provimento do presente recurso jurisdicional.

...”.

*

二.事實

原審法院認定的事實如下：

- 1) O Requerente foi contratado como professor auxiliar pela Faculdade de Direito da Universidade de Macau em 2013.
- 2) Em 15/05/2020, decidiu a Entidade Requerida não conceder a favor do Requerente a promoção, e a renovação do contrato de trabalho deste por um período irrenovável de 1 ano, cujo teor se transcreve no seguinte:

“...Thank you for your application for promotion to Associate Professor. After careful examination of your submitted material by the relevant Promotion Advisory Panel/Committee and the external reviewers, we regret to inform you that the University is not able to recommend your promotion.

While your effort and contribution to the University so far are appreciated, your performance does not meet the promotion standard. According to Item 3.2 of the “Guidelines for Contract Limits for New

Assistant Professors Appointed on or after August 1, 2009”, if the promotion assessment is unsuccessful, the assistant professor may be offered a 1-year non-renewable contract and the assistant professor's employment with the University will be terminated at the end of this 1-year non-renewable contract. Based on the Committee's recommendation and Rector's decision, a 1-year non-renewable contract will be offered. with contract period from 16 August 2020 to 15 August 2021. For more specific comments/suggestions on your promotion case, your faculty dean will meet you in due course.

Please note that, under Article 7 of Chapter 9 of the Regulations of the Personnel Affairs of UM, an unsuccessful applicant for promotion may appeal the result of the promotion assessment in writing to the Rector via the Human Resources Office within 15 working days after receiving this letter. Appeals may be accepted only on grounds of procedural irregularity...” (cfr. a cópia do acto suspendendo junto a fls. 38 dos autos).

- 3) Por efeito desta última decisão, o contrato de trabalho do Requerente terminará em 15/08/2021.
- 4) Em 31/08/2020, das decisões supra o Requerente interpôs o recurso contencioso de anulação.
- 5) Em 19/03/2021, na pendência do referido recurso contencioso, o Requerente instaurou o procedimento cautelar da suspensão de eficácia.

*

三.理由陳述

根據《司法組織綱要法》第 19 條第 5 項的規定，私法問題不屬行政、稅務及海關上的司法爭訟範圍。

在本個案中，聲請人與澳門大學所簽署的合同為個人勞務合同。

根據《澳門大學人員通則》第3條的規定，有關合同適用一般的勞動關係法，即私法範疇的法律。

由於聲請人與澳門大學所建立的勞動關係合同屬行政訴訟的消極範圍，故不能適用專為行政訴訟而設立的保全程序。

再者，即使假設認為相關勞動關係屬公法範疇及存在一個一年後不再續約的行政決定，聲請人的中止效力請求同樣不成立。

根據《行政訴訟法典》第121條第1款a)項之規定，中止行政行為效力的其中一個要件是預料執行有關行為，將對聲請人或其司法上訴中所維護或將在司法上訴中維護之利益造成難以彌補之損失。

在本個案中，聲請人就上述要件陳述如下：

“……

聲請人除了每月需要就家庭居所向銀行支付供款(尚須供款十五年以上)、以及支付家庭各類開支外，還需要向家人承擔扶養義務，由於為澳門大學提供教學服務的報酬佔聲請人年收入百分之九十以上，失去此報酬收入必然立即導致聲請人和其扶養人處於困厄之中。而聲請人並無足夠金錢儲備解決此問題...”。

首先，從聲請人所提交的文件一中可知其是一名律師，即除在澳門大學的工作收入外，還有其他工作收入。雖然在2019年的律師工作收入只有澳門幣19,100.00元，但有可能是過於專注在澳門大學的教學工作而導致律師收入減少，不排除當不再在澳門大學教學時，律師的工作收入可增加。

另一方面，我們不知悉，而聲請人亦沒有陳述，其有否其他資產或存款、其配偶的收入如何，從而無法得知是否如聲請人所言那樣，失去澳門大學的工作收入“必然立即導致聲請人和其扶養人處於困厄之中”。

申言之，《行政訴訟法典》第 121 條第 1 款 a)項所規定的中止效力要件並沒有體現。

*

四. 決定

綜上所述，本合議庭裁決上訴理由不成立，維持原審決定。

*

訴訟費用由聲請人承擔，司法費定為 4UC。

作出適當通知及採取適當措施。

*

2021 年 06 月 10 日

何偉寧

唐曉峰

李宏信

*

米萬英