

Processo n.º 276/2004

Data do acórdão: 2004-12-02

Assuntos:

- suspensão do trabalho
- comparência do trabalhador no local de trabalho
- Decreto-Lei n.º 43/95/M, de 21 de Agosto

S U M Á R I O

Não obstante a manutenção dos direitos, deveres e garantias das partes durante o período de suspensão do trabalho, não resulta da legislação laboral de Macau, mormente do Decreto-Lei n.º 43/95/M, de 21 de Agosto, qualquer obrigação, por parte do trabalhador, de comparecer no local de trabalho para saber da evolução da situação das coisas.

O relator,

Chan Kuong Seng

Processo n.º 276/2004

Recorrente: Fábrica de Artigos de Vestuários (A), Limitada

Tribunal a quo: Tribunal Singular do 6.º Juízo do Tribunal Judicial de Base

ACORDAM NO TRIBUNAL DE SEGUNDA INSTÂNCIA DA REGIÃO ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE MACAU

A Fábrica de Artigos de Vestuários (A), Limitada, arguida já melhor identificada nos autos de transgressão laboral n.º LTG-007-03-6 do 6.º Juízo do Tribunal Judicial de Base, veio recorrer para este Tribunal de Segunda Instância (TSI), da sentença final aí proferida (i.e., a fls. 216 a 218v dos mesmos autos) em 9 de Julho de 2004, por força da qual vinha condenada:

– num total de MOP\$24.000,00 (vinte e quatro mil patacas) de multa, resultante da soma de:

- MOP\$1.500,00 (mil e quinhentas patacas) de multa, por cada uma das quatro transgressões p. e p. pelos art.ºs 21.º e 50.º, n.º 1, alínea c), do Decreto-Lei n.º 24/89/M, de 3 de Abril;

- MOP\$1.500,00 (mil e quinhentas patacas) de multa, por cada uma das quatro transgressões previstas pelas disposições conjugadas dos art.ºs 25.º e 28.º, n.º 3, do Decreto-Lei n.º 24/89/M e do art.º 5.º do Decreto-Lei n.º 43/95/M, de 21 de Agosto, e puníveis pelo art.º 50.º, n.º 1, alínea c), daquele Decreto-Lei;
- e MOP\$3.000,00 (três mil patacas) de multa, por cada uma das quatro transgressões previstas pelas disposições conjugadas do art.º 47.º, n.º 4, do Decreto-Lei n.º 24/89/M e do art.º 6.º, n.º 1, do Decreto-Lei n.º 43/95/M, de 21 de Agosto, e puníveis pelo art.º 50.º, n.º 1, alínea b), daquele Decreto-Lei;
- bem como no pagamento de seguintes quantias indemnizatórias:
 - MOP\$20.526,10 (vinte mil, quinhentas e vinte seis patacas e dez avos) a favor da trabalhadora (B);
 - MOP\$22.922,00 (vinte e duas mil, novecentas e vinte e duas patacas) a favor da trabalhadora (C);
 - MOP\$22.335,50 (vinte e duas mil, trezentas e trinta e cinco patacas e cinquenta avos) a favor da trabalhadora (D);
 - e MOP\$15.598,40 (quinze mil, quinhentas e noventa e oito patacas e quarenta avos) a favor da trabalhadora (E);
- para além das custas no processo, com 1/2 UC de taxa de justiça.

(Cfr. o seguinte teor da mesma sentença constante de fls. 216 a 218v dos presentes autos correspondentes:

<<判決書

卷宗編號：LTG-007-03-6

—

澳門特別行政區檢察院依據本卷宗第四至第五頁之實況筆錄及第九至第十二頁之計算表，在此視為完全轉錄，控告(A)製衣廠有限公司(Fábrica de Artigos de Vestuários (A), Limitada)以既遂形式觸犯：

- 四項四月三日第二四/八九/M 號法令第二十一條所規定(沒有支付足夠的年假補償)，並受同一法令第五十條第一款 c)項處罰之勞動輕微違反；
- 四項四月三日第二四/八九/M 號法令第二十五條和第二十八條第三款，結合八月二十一日第四三/九五/M 號法令第五條所規定，並受四月三日第二四/八九/M 號法令第五十條第一款 c)項處罰之勞動輕微違反；
- 四項四月三日第二四/八九/M 號法令第四十七條第四款，結合八月二十一日第四三/九五/M 號法令第六條第一款所規定(沒有支付解僱賠償)，並受四月三日第二四/八九/M 號法令第五十條第一款 b)項處罰之勞動輕微違反。

並要求被告向四名工人(B)、(C)、(D)及(E)支付所欠的有關款項。

*

被告在庭上答辯，承認控訴書內所記載之事實，但認為沒有觸犯有關勞動輕微違反，因沒有責任賠償予四名工人，理由是該四名工人並沒有按廠方的規定，在停工期間回廠打咭及主動聯絡廠方查詢是否有工開。

二

已審理查明之事實：

所有卷宗第四至第五頁之實況筆錄反第九至第十二頁之計算表記載之事實，特別是以下事實：

(B)(持有編號[.....]之澳門居民身份證查，居住於[.....]，電話[.....])，於一九八九年三月起在上述公司任職，職務為鋁骨工人(按件計薪)，平均工資為每日澳門幣六十元三角(MOP\$60, 30)，被告拖欠上述員工自二零零二年一月至六月期間，因出現停工情況而沒有支付之停工補償及年假。另外，其已根據八月二十一日第四三/九五/M 號法令第六條之規定，向被告提出解除工作關係，故根據附隨之計算表顯示，被告欠付其年假工資、停工補償及解僱賠償金額合共澳門幣二萬零五百二十六元一角(MOP\$20. 526, 10)。

(C)(持有編號[.....]之澳門居民身份證，居住於[.....]，電話[.....])，於一九八九年九月起在上述公司任職，職務為鋁骨工人(按件計薪)，平均工資為每日澳門幣六十七元七角(MOP\$67, 70)，被告拖欠上述員工自二零零二年一月至六月期間，因出現停工情況而沒有支付之停工補償及年假。另外，其已根據八月二十一日第四三/九五/M 號法令第六條之規定，向被告提出解除工作關係，故根據附隨之計算表顯示，被告欠付其年假工資、停工補償及解僱賠償金額合共澳門幣二萬二千九百二十二元正(MOP\$22. 922, 00)。

(D)(持有編號[.....]之澳門居民身份證，居住於[.....]，電話[.....])，於一九九一年四月起在上述公司任職，職務為鋁骨工人(按件計薪)，平均工資為每日澳門幣七十六元七角(MOP\$76, 70)，被告拖欠上述員工自二零零二年一月至六月期間，因出現停工情況而沒有支付之停工補償及年

假。另外，其已根據八月二十一日第四三/九五/M 號法令第六條之規定，向被告提出解除工作關係，故根據附隨之計算表顯示，被告欠付其年假工資、停工補償及解僱賠償金額合共澳門幣二萬二千三百三十五元五角 (MOP\$22.335,50)。

(E)(持有編號[.....]之澳門居民身份證，居住於[.....]，電話[.....])，於一九九三年八月起在上述公司任職，職務為車位工人(按件計薪)，平均工資為每日澳門幣六十二元七角(MOP\$62,70)，被告拖欠上述員工自二零零二年一月至六月期間，因出現停工情況而沒有支付之停工補償及年假。另外，其已根據八月二十一日第四三/九五/M 號法令第六條之規定，向被告提出解除工作關係，故根據附隨之計算表顯示，被告欠付其年假工資、停工補償及解僱賠償金額合共澳門幣一萬五千五百九十八元四角 (MOP\$15.598,40)。

*

未審理查明之事實：沒有。

*

上述事實，有被告對事實的供認以及四名工人的證言，此外，還有本卷宗內的有關文件，證據充分，足以認定。

三

根據第二四/八九/M 號法令第二十一條，規定如下：

『一、在每一平常年，工作者有權享受六個工作日的有薪假期。

二、倘工作關係的時間少於十二個月但多過三個月時，工作者有權享受的每年假期係按工作關係的時間比例計算，每月或不足一月享受半日。

三、為上款的效力起見，以翌月之同日午夜十二時被視為滿一個月；
但倘翌月並無相同之日時，則以當月份之最後一日為準。』

根據同一法令第二十五條，規定如下：

『一、按提供的服務或工作活動，工作者有權收取一項合理工資。

二、所有得以金錢計算而論其名稱及計算方式若何；按服務的提供應有及由僱主與工作者之間的協議、章程、慣例或法律規定而訂出的支付，即為工資。

三、工資得只用本地區貨幣支付，金錢及物質支付或其他性質的支付所構成；但在最後者情況，金錢支付的數值，原則上不應少於工資總金額百分之五十。』

根據同一法令第二十八條第三款，規定如下：

『三、工資的支付，應于工資有關期間告滿後最多三個工作日內進行，
但下款之情況則不在此限。』

根據第一法令四十七條第四款，規定如下

『四、每當僱主主動解約時，除遵守二款所指預先通知期限外，應給與工作者一項解僱賠償，其金額以五款所定之最高額為限，並按下列方式訂定：

e) 倘工作關係介乎七年至八年者，按每年服務相等於十六天的工資；

f) 倘工作關係介乎八年至九年者，按每年服務相等於十七天的工資；

g) 倘工作關係介乎九年至十年者，按每年服務相等於十八天的工資；

h) 倘工作關係介乎十年以上者，按每年服務相等於二十天的工資。』

根據同一法令第二十八條第三款，規定如下：

『一、蓄意觸犯本法令的規定，將向違例僱主執行下列罰款：

b) 觸犯第四條、第三十五至三十七條、第三十九條及第四十條、第四十二條、第四十四條二款、第四十六條b及c項、第四十七條者——按違例所牽涉的每一工作者，為二千五百至一萬二千五百元；

c) 觸犯第十條及十一條、第十七條及十八條、第十九條三款、第二十條及第二十一條、第二十四條、第二十八至三十一條者——按違例所牽涉的每一工作者，為一千至五千元；

*

本法庭認為，根據已審理查明之事實，被告觸犯了控訴書所指控的勞動輕微違反。

就被告所提出認為由於該四名工人沒有按廠方的規定，在停工期間回廠打咭及主動聯絡廠方查詢是否有工開，因此沒有義務向彼等支付有關賠償的見解，法庭認為並不成立，理由是第四三/九五/M 號法令並沒有要求工人在中止勞動關係期間須向僱主定期報到，相反，容許工人在上述期間到其他企業從事有薪之工作(第七條第三款)。從而可見，被告要求工人在中止勞動關係期間回廠打咭並不合理。倘是這樣，那麼工人並不處於中止勞動關係狀態，而是處於工作狀態，因在法律上，工人只要處於待命的情況，即使僱主沒有安排工作，也視為在工作中，而僱主須支付全數之工資。

至於要求工人主動聯絡工廠查詢有否工開的問題，法庭也認為工人方面沒有此義務，理由是廠方管理層掌握安排工作的主動權，只有他才知道需多少工人工作和工作多久，故應由廠方主動聯絡工人通知復工日期和時間。

就民事賠償方面，法庭認為被告須向四名工人支付卷宗第九至第十二頁計算表內所載之金額。

四

綜合所述，判決如下：

(A)製衣廠有限公司(Fábrica de Artigos de Vestuários (A), Limitada)

因觸犯：

- 四項四月三日第二四/八九/M 號法令第二十一條所規定(沒有支付足夠的年假補償)，並受同一法令第五十條第一款 c)項處罰之勞動輕微違反，每項判處罰金一千五百元(MOP\$1.500)；
- 四項四月三日第二四/八九/M 號法令第二十五條和第二十八條第三款，結合八月二十一日第四三/九五/M 號法令第五條所規定，並受四月三日第二四/八九/M 號法令第五十條第一款 c)項處罰之勞動輕微違反，每項判處罰金一千五百元(MOP\$1.500)；
- 四項四月三日第二四/八九/M 號法令第四十七條第四款，結合八月二十一日第四三/九五/M 號法令第六條第一款所規定(沒有支付解僱償)，並受四月三日第二四/八九/M 號法令第五十條第一款 b)項處罰之勞動輕微違反，每項判處罰金三千元(MOP\$3.000)。

判處罰金合共澳門幣二萬四千元(MOP\$24.000)。

此外，判處被告向下列工人支付所欠之年假工資、停工補償及解僱賠償金額：

1. (B)，澳門幣二萬零五百二十六元一角(MOP\$20.526,10)；

2. (C), 澳門幣二萬二千九百二十二元正(MOP\$22. 922, 00) ;
3. (D), 澳門幣二萬二千三百三十五元五角(MOP\$22. 335, 50) ;
4. (E), 澳門幣一萬五千五百九十八元四角(MOP\$15. 598, 40) 。

*

被告須繳交有關訴訟費用和 1/2UC 的司法費。

將本判決通知各相關人士。

如不服本判決，可於十日內向本院遞交上訴狀，上訴於澳門特別行政區中級法院。>>).

Para o efeito, formulou a arguida a sua motivação de recurso nos termos seguintes:

<<[...]

1. A recorrente manteve um vínculo laboral com as recorridas ao longo de mais de 10 anos. Apesar de não chegarem a celebrar um contrato de trabalho por escrito, celebraram-no de acordo com o princípio da liberdade de forma nos termos do art.219º do Código Civil de Macau e da al. a) e b) do art. 2º do Decreto-Lei n.º 24/89/M de 3 de Abril.
2. O empregador pode suspender temporariamente os contratos de trabalho ou reduzir temporariamente os períodos normais de trabalho por dificuldades conjunturais do mercado ou insuficiências económico-financeiras, de acordo com o n.º1 do art.3º do Decreto-Lei n.º 43/95/M, de 21 de Agosto; mas apesar da suspensão do trabalho, mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes que constam no n.º2 do art. 7º do mesmo diploma, designadamente, os deveres dos trabalhadores enunciados no art.8º.

3. Quando suspendeu o trabalho dos seus operários, a recorrente comunicou aos trabalhadores que, a partir da data da suspensão, os trabalhadores deveriam comparecer regularmente no local do trabalho para se informarem da evolução da suspensão bem como receber a compensação respectiva. Só as recorridas não cumpriram com esta regra imposta pela entidade empregadora.

4. Esta determinação impunha-se à obediência dos trabalhadores, por força do disposto no artigo 8º, nº 1, c), do Decreto-Lei nº 24/89/M, e era absolutamente razoável e de fácil execução pelos trabalhadores, pois que apenas requeria de cada um, individualmente considerado, que se fosse inteirando in loco da situação da fábrica. Muito mais difícil seria à recorrente procurar todos e cada um para lhes comunicar o que se ia passando, sobretudo estando diminuída de pessoal administrativo porque, obviamente, a suspensão da laboração deixou de justificar a permanência de escriturários na empresa, os quais foram para casa ou tomaram outras oportunidades de trabalho com outros empregadores, tal como os restantes trabalhadores da recorrente.

5. Aliás, as recorridas, como a generalidade dos trabalhadores, estavam habituadas a contactar a empresa regularmente, mesmo durante a laboração normal, para saberem das necessidades da produção e gerirem os seus períodos de trabalho na empresa, conjugando as ditas necessidades da entidade patronal com os seus próprios interesses e compromissos laborais perante outras fábricas, dado que trabalhavam à peça, não estando por isso obrigadas a comparecer no local de trabalho em dias e horas previamente estipulados. Sempre se fez assim e todos os trabalhadores da recorrente continuaram essa prática após o anúncio da suspensão da laboração na fábrica. Só as recorridas constituíram excepção.

6. O certo é que as recorridas deixaram de dar notícias e não voltaram a apresentar-se nos escritórios da empresa depois de Fevereiro de 2002, dia em que foram receber os pagamentos que lhes eram devidos relativamente a trabalho realizado em Novembro do ano anterior (doc.s 1, 2, 3 e 4).

7. A recorrente pagou ainda ao Fundo Segurança Social as contribuições devidas até Março de 2002, ou seja, setenta e cinco dias após a suspensão de trabalho, mas como as recorridas nunca mais compareceram no seu lugar de trabalho, a recorrente entendeu que se tinham desinteressado de receber as contrapartidas a que tinham direito e viu nesse desinteresse uma renúncia ao vínculo de trabalho.

8. Considerou-se pois liberta da obrigação de pagar as referidas contrapartidas, por decisão voluntária unilateral das interessadas.

9. A actuação recente das recorridas, lançando mão dos tribunais, faz concluir que afinal mantinham o interesse na relação laboral com a recorrente. Porém, foi a sua conduta que provocou a falta de pagamento tempestivo por parte da recorrente. Estamos assim perante uma situação de mora do credor, não imputável ao devedor, que, nos termos gerais da lei civil, designadamente o artigo 793º, nºs 1 e 2, do Código Civil, o exime de qualquer dever de indemnizar o credor por atraso no cumprimento.

10. Se as recorridas, obedecendo às instruções da recorrente, tivessem comparecido na empresa, haveriam de ser pagas tal como foram todos os restantes trabalhadores, até porque a recorrente não tinha qualquer motivo para as tratar de maneira diferente relativamente aos demais.

11. Inexiste, portanto, justa causa de rescisão do contrato de trabalho pelas recorridas.

12. Julgando diversamente, a sentença recorrida violou as normas contidas no já citado artigo 89º, nº 1, c), do Decreto-Lei nº 24/89/M, e no artigo 793º, nºs 1 e 2, do Código Civil, e aplicou indevidamente o comando do artigo 6º, nº 1, do Decreto-Lei nº43/95/M, devendo pois ser revogada, o que terá por consequência julgar-se o recurso provado e procedente e a acção não provada e improcedente, absolvendo-se a recorrente de todos os pedidos.

Em conclusão:

- a) as recorridas desobedeceram às instruções legítimas da recorrente, no sentido de irem contactando a empresa para acompanharem a evolução da situação que forçara a recorrente a decretar unilateralmente a suspensão da laboração;
- b) todos os restantes trabalhadores procederam de acordo com aquelas instruções e foram integralmente pagos;
- c) a conduta das recorridas criou na recorrente a convicção de que se tinham desinteressado e renunciavam ao vínculo laboral, cuja permanência era a causa justificativa das compensações remuneratórias correspondentes ao período de suspensão do trabalho; .
- d) verificou-se assim mora do credor (as recorridas), não podendo o devedor (a recorrente) ser responsabilizado pelo não cumprimento pontual da obrigação (o pagamento das compensações pecuniárias);

- e) do exposto, decorre que não assiste às recorridas o direito de rescindir o contrato de trabalho com justa causa;
- f) ela apenas têm direito a receber agora as importâncias que lhes teriam sido pagas tempestivamente, se houvesse cumprido as instruções da recorrente;
- g) esse pagamentos devem ser feitos sem juros ou qualquer outro agravamento ou penalização para a recorrente;
- h) decidindo doutro modo, a sentença recorrida violou o disposto nos artigos 8º, nº 1, c), do Decreto-Lei nº 24/89/M, e 793º, nºs 1 e 2, do Código Civil, e aplicou indevidamente o comando do artigo 6º, nº 1, do Decreto-Lei nº43/95/M.

Nestes termos, [...],

deve o presente recurso julgar-se procedente e provado e revogar-se a decisão recorrida, considerando-se assim não provada e improcedente a acção, com a necessária consequência de absolvição da recorrente de todos os pedidos [...]>> (cfr. o teor de fls. 224 a 228 dos presentes autos correspondentes, e *sic*, e ainda com a nota nossa de que a expressão “recorridas” aí empregue pela recorrente se refere, atento o seu contexto, às quatro trabalhadoras identificadas no texto da decisão recorrida).

A esse recurso, o Ministério Público junto do Tribunal recorrido apresentou resposta, concluída de seguinte maneira, a fim de pugnar pela manutenção do julgado da Primeira Instância:

<<[...]

- 1- O *ratio* do DL no. 43/95/M visa criar um instituto que permite a manutenção da sobrevivência das entidades fabris e dos trabalhadores, face à conjuntura económica de Macau, marcada pela perda de competitividade e da entrada de novos concorrentes;
- 2- O instituto de suspensão e redução de trabalho procura reduzir os custos salariais das entidades patronais quando se verificam insuficiência de encomendas e a manutenção de um mínimo de sustento dos trabalhadores ainda que representa uma *redução substancial* ao normal rendimento. Por esta razão é permitido o exercício de outra actividade remunerada pois é *único meio* para manter o normal sustento do trabalhador;
- 3- Por esta razão, a comparência diária nas instalações fabris para conhecimento da evolução da situação de suspensão *não é legal* nem razoável, pois assim, o trabalhador ficaria impedido de exercer outra actividade remunerada, direito esse protegido pelo no. 3 do art. 7º da referida legislação;
- 4- Sendo uma ordem ilegal da entidade patronal, o seu não cumprimento *não constitui nenhuma violação* do art. 8º no. 1 al. c) do DL no. 24/89/M;
- 5- Não tendo a obrigação de comparecer, a sua falta *não constitui qualquer mora*, nem violação ao art 793 no. 1 e 2 do Código Civil;
- 6- *Nem* pode considerar como uma *denúncia unilateral* por parte do trabalhador.>> (cfr. o teor de fls. 241 a 242 dos autos, e *sic*).

Subido o recurso para esta Segunda Instância, a Digna Procuradora-Adjunta, no seu parecer emitido em sede de vista, também pugnou materialmente pela manutenção do julgado (cfr. o teor de fls. 247 a 250 dos autos).

Feito subseqüentemente o exame preliminar (em sede do qual se entendeu dever o recurso ser julgado em conferência dada a sua manifesta improcedência) e corridos em seguida os vistos legais, cumpre decidir.

Para o efeito, e depois de considerada a fundamentação fáctica e jurídica da sentença recorrida ora posta em crise e constante de fls. 216 a 218v dos autos, é-nos evidente que o recurso da arguida ora recorrente fica votado ao fracasso, por força, aliás, da seguinte análise já judiciosamente feita pela Digna Procuradora-Adjunta no seu douto parecer:

<<Na apreciação das questões levantadas pela recorrente temos de ver as disposições legais contidas no DL n.º 43/95/M, já que a prática das contravenções laborais em causa tem a ver com a situação de suspensão temporária das relações de trabalho em que se encontravam os trabalhadores.

Como resulta do próprio texto legal, o referido diploma foi publicado face ao “aumento do número de trabalhadores que têm sido suspensos da prestação da sua actividade ou cujo horário de trabalho tem sido reduzido com perda ou diminuição da retribuição”, com vista ao “justo equilíbrio entre os legítimos interesses dos trabalhadores por ele afectados e dos respectivos empregadores”, pelo que o

legislador estabelece as regras que devem ser observadas na suspensão das relações de trabalho (bem como na redução dos horários de trabalho).

“Artigo 3º

(Suspensão ou redução do trabalho)

1. Os empregadores podem suspender temporariamente os contratos de trabalho ou reduzir temporariamente os períodos normais de trabalho por dificuldades conjunturais do mercado, insuficiência económico-financeiras, necessidade de reconversão tecnológica, catástrofes ou outras ocorrências que afectem a actividade da empresa.

2. Para os efeitos do presente diploma, considera-se que há:

a) Suspensão temporária do contrato de trabalho, quando o número de dias de trabalho prestado no mês for inferior a 16 dias úteis;

b) Redução do período normal de trabalho, quando o tempo de trabalho prestado for inferior a 8 horas diárias.

3. No período compreendido entre os meses de Dezembro a Março a suspensão temporária dos contratos de trabalho no sector da indústria de malhas não pode prolongar-se para além do limite de dias que impeça o trabalhador de prestar, pelo menos, 13 dias úteis de trabalho por mês.

4.

5.

6.

7.

Artigo 4º

(limites)

1. Num período de 4 meses consecutivos a duração da prestação de trabalho não pode ser inferior a 72 dias ou a 63 dias, no caso de se tratar de suspensão abrangida pelo disposto no n° 3 do artigo anterior.

2. A contagem do período de 4 meses referido no número anterior inicia-se a partir do mês em que ocorre a suspensão temporária do contrato de trabalho.

Artigo 5°

(compensação)

Aos trabalhadores cujos contratos de trabalho sejam suspensos temporariamente são devidas, no mínimo, as seguintes prestações:

a) Os salários respeitantes a 50% do número de dias referido na alínea a) do n° 2 ou no n° 3 do artigo 3°, consoante os casos;

b) A 50 patacas por dia nos restantes dias, até ao limite do número de dias de trabalho a que se refere a alínea anterior.

Artigo 6°

(Rescisão)

1. Os trabalhadores com mais de 3 meses de trabalho consecutivo podem rescindir o respectivo contrato de trabalho com fundamento em justa causa, no caso de violação do disposto no artigo 4° ou no artigo 5°, sendo-lhe devida uma indemnização calculada nos termos do n° 4 do artigo 47° do Decreto-Lei n° 24/89/M, de 3 de Abril.

2. A participação da rescisão deve ser feita por escrito, em triplicado, sendo o original entregue ao empregador e uma cópia enviada à direcção de Serviços de Trabalho e Emprego.

Artigo 7º

(Direitos e deveres)

1. Durante o período da suspensão o empregador não pode admitir outros trabalhadores para o preenchimento de postos de trabalho susceptíveis de serem ocupados por trabalhadores em regime suspensão.

2. Durante a suspensão ou redução mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho, nomeadamente o direito ao lugar e à contagem de tempo para efeitos de antiguidade.

3. Durante a suspensão os trabalhadores podem exercer uma actividade remunerada noutra empresa.

4.

5.”

Das disposições acima citadas resulta que, procurando proteger os interesses dos trabalhadores, normalmente considerados como parte mais fraca nas relações de trabalho subordinado, cuja vida depende muito do rendimento vindo do seu trabalho porque o vínculo de relação de trabalho é, para eles, o suporte principal do seu estatuto económico, social e profissional, o legislador prevê que, mesmo durante a suspensão temporária, aos trabalhadores devem ser pagas compensações calculadas nos termos legais.

E confere aos trabalhadores em regime de suspensão o direito de exercer actividades remuneradas noutra empresa.

Ao mesmo tempo, mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes, nomeadamente o direito ao lugar e à contagem de tempo para efeitos de antiguidade.

E mais, no caso de violação do disposto no artº 4º ou no artº 5º, os trabalhadores com mais de 3 meses de trabalho consecutivo podem até rescindir, mediante a participação por escrito e com fundamento em justa causa, o contrato de trabalho, tendo ainda direito a uma indemnização.

Esclarecido o regime que rege a situação de suspensão temporária de trabalho, voltamos ao caso *sub judice*.

Invocando a desobediência por parte dos trabalhadores “às instruções legítimas” no sentido de comparecerem regularmente no local de trabalho para se informarem da evolução da suspensão, alega a recorrente que foi levada a concluir pela renúncia por parte dos trabalhadores ao vínculo laboral e que se verificou mora do credor (dos trabalhadores) no que concerne ao não pagamento tempestivo das contrapartidas, pelo que a recorrente fica liberta de indemnizar os trabalhadores por atraso no cumprimento.

Não podemos concordar com a interpretação da recorrente.

Por um lado, não consta da matéria de facto provada que a recorrente tinha dado aquelas instruções nem o alegado cumprimento por todos os restantes trabalhadores das mesmas.

E não obstante a manutenção dos direitos, deveres e garantias das partes durante o período de suspensão, certo é que não resulta da lei (quer DL n.º 43/95/M quer DL n.º 24/89/M) que os trabalhadores tenham obrigação de comparecer nas instalações fabris a fim de saber a evolução da situação.

Para além disso, o legislador permite os trabalhadores em regime de suspensão procurar e exercer outra actividade remunerada, pois que só assim é que conseguem sustentar a sua vida.

Daí que, tal como afirma o Magistrado do MP na sua resposta, existe uma certa incompatibilidade entre a exigência de os trabalhadores comparecerem na fábrica e a faculdade de os mesmos exercerem uma outra actividade, ao mesmo tempo.

Por outro lado, sendo a recorrente pessoa que directamente dispõe da actividade laboral dos trabalhadores, que colocam à disposição daquela, sob autoridade e direcção do mesma, a sua actividade laboral (art.º 2.º, al.s a) e b) do DL n.º 24/89/M), é evidente caber à recorrente que conhece melhor a situação da fábrica e a evolução da suspensão de trabalho, gerir as actividades fabris, comunicando aos trabalhadores o termo da suspensão bem como as eventuais alterações da situação.

A não comparência dos trabalhadores na fábrica não constitui uma violação dos seus deveres.

É verdade que os trabalhadores devem “obedecer ao empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que as ordens e instruções daquele se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias”. (art.º 8.º n.º 1, al. c) do DL n.º 24/89/M)

No entanto, é duvidoso se as instruções em causa, mesmo havendo, devem ser consideradas como instruções respeitantes “à execução e disciplina do trabalho”, para além de pôr em causa o direito dos trabalhadores de exercer outra actividade remunerada.

Nos termos legais, quando se verificar a violação do disposto no artº 4º ou artº 5º do DL nº 43/95/M, aos trabalhadores assiste o direito de rescindir os contratos de trabalho com justa causa e, mais, de receber uma indemnização a pagar pelo empregador.

Alega a recorrente que, com a sua conduta de não comparência no lugar de trabalho, os trabalhadores renunciaram ao vínculo laboral e se desinteressaram de receber as contrapartidas.

Ora, o direito de rescindir o contrato de trabalho naquelas condições pertence apenas aos trabalhadores, que deve ser exercido por participação escrita, dando conhecimento ao empregador e à DSTE, o que veio a acontecer apenas em Julho de 2002 e não em Fevereiro ou Março de 2002, como entendeu a recorrente.

Seja como for, aos trabalhadores é sempre devida uma indemnização por rescisão com fundamento na violação daquelas disposições legais.

Concluído pela não existência de dever de os trabalhadores em regime de suspensão comparecerem no local de trabalho, forçosamente somos levados a crer que os argumentos deduzidos pela recorrente não têm fundamento legal.>>

É, pois, nestes precisos termos perspicazes tecidos pelo Ministério Público junto deste tribunal *ad quem* que havemos de concluir pela

manifesta improcedência do recurso *sub judice* com conseqüente rejeição do mesmo por comando do art.º 410.º, n.º 1, parte final, do Código de Processo Penal, já que nos é claro que a decisão recorrida não padece de nenhuma das ilegalidades assacadas pela ora recorrente.

Dest'arte, acordam em rejeitar o recurso da arguida.

Custas nesta instância pela recorrente, que paga ainda três UC (mil e quinhentas patacas) de taxa de justiça (fixada nos termos conjugados dos art.ºs 69.º, n.º 1, e 72.º, n.ºs 1 e 3, do Regime das Custas nos Tribunais) **e três UC (mil e quinhentas patacas) de sanção pecuniária** (aplicada por força do disposto no art.º 410.º, n.º 4, do Código de Processo Penal e no art.º 4.º, n.º 1, alínea g), do Decreto-Lei n.º 63/99/M, de 25 de Outubro, aprovador do mesmo Regime das Custas).

Notifique a própria pessoa da arguida e o Ministério Público.

Comunique o presente acórdão à Direcção dos Serviços para os Assuntos Laborais para efeitos tidos por convenientes.

Macau, 2 de Dezembro de 2004.

Chan Kuong Seng (relator)

José Maria Dias Azedo

Lai Kin Hong