

Direito e Processo Laboral

Acórdão de 29 de Março de 2001 , Processo n.º 46/2001

Relator : Dr. Sebastião Póvoas

Assunto:

- **Contravenção laboral**
- **Descanso semanal**
- **Indemnização**

SUMÁRIO

I - A não concessão ao trabalhador de um período de descanso de vinte e quatro horas por cada sete dias de trabalho prestado integra a contravenção prevista e punível pelos artigos 17º e 50º n.º1, alínea c) do Decreto-Lei n.º24/89/M, de 3 de Abril, na redacção do Decreto-Lei n.º32/90/M de 9 de Julho.

II - O direito ao dia semanal de repouso é infungível, sendo compensado com um dia de lazer a gozar nas trinta dias seguintes ao da prestação de trabalho.

III - Não obstante, o trabalhador obrigado a trabalhar no dia de descanso deve auferir, para além do seu salário normal outro tanto equivalente àquele dia.

IV - Face ao disposto nos artigos 182º n.º2 do Código de Processo do Trabalho (ainda aqui aplicável) e 74º do Código de Processo Penal, o Tribunal deve arbitrar oficiosamente ao trabalhador a indemnização correspondente à diferença – para dobro – do salário não pago.

Assunto:

- **Acórdão no caso de rejeição do recurso**
- **Recurso da sentença do processo contravencional**
- **Natureza de trabalho de limpeza de retretes**
- **Regime jurídico das “Relações de Trabalho de Macau”**
- **Desempenho de tarefas concretas**
- **Trabalhador permanente**

SUMÁRIO

I - No caso da rejeição do recurso, o tribunal ad quem pode proferir o correspondente acórdão, com mera identificação do tribunal recorrido, do processo e dos seus sujeitos, e especificação sumária dos fundamentos da rejeição, nos termos permitidos pelo art.º 410.º, n.º 3, do CPP.

II - À tramitação e conhecimento do recurso interposto nos termos permitidos pelo art.º 388.º, n.º 3, do CPP, de uma sentença proferida no seio de um processo contravencional, são aplicáveis, por força do art.º 380.º do mesmo diploma, as normas ínsitas nos seus artigos 389.º e segs., com as necessárias adaptações.

III - Se a relação de trabalho tiver sido estabelecida para “desempenho de tarefas concretas” e se as mesmas já tiverem entretanto sido realizadas, não haverá lugar a aviso prévio ou pagamento de indemnização no caso do termo da relação, nos termos do art.º 43.º, n.º 3, al. b), do regime jurídico das “Relações de Trabalho de Macau”, definido pelo Decreto-Lei n.º 24/89/M, de 3 de Abril.

IV - Se se tratar de contrato de trabalho celebrado para o desempenho de tarefas concretas, uma vez realizadas estas, ficará esgotado o objecto do contrato, não cabendo, pois, o exercício de eventual jus variandi, traduzido no direito de o empregador de nomeadamente fazer afectar o trabalhador a novas funções.

V - A indicação, de antemão, no contrato de trabalho, do local em que o trabalhador teria que trabalhar como empregado de limpeza de retretes públicas, deve ser tida como uma das condições de trabalho segundo o conceito definido no art.º 2.º, al. d), do regime jurídico das “Relações de Trabalho de Macau”.

VI - Sendo a limpeza de retretes, atenta a sua própria natureza, um trabalho de prestação duradoura, continuada e permanente, não é possível encará-lo como uma “tarefa

concreta”, se no caso concreto não se ter podido prever, aquando do estabelecimento da relação de trabalho, a data de conclusão dessa “tarefa concreta”.

VII - Se o empregado tiver mantido uma relação de trabalho consecutivo com o mesmo empregador por um período igual ou superior a um ano, deverá ser considerado como trabalhador permanente, nos termos traçados pelo art.º 2.º, al. f), do regime jurídico das “Relações de Trabalho de Macau”.

Assunto:

- **Acórdão no caso de rejeição do recurso**
- **Recurso da sentença do processo contravencional**
- **Regime jurídico das “Relações de Trabalho de Macau”**
- **Desempenho de tarefas ocasionais**
- **Trabalhador permanente**

SUMÁRIO

I - No caso da rejeição do recurso, o tribunal ad quem pode proferir o correspondente acórdão, com mera identificação do tribunal recorrido, do processo e dos seus sujeitos, e especificação sumária dos fundamentos da rejeição, nos termos permitidos pelo art.º 410.º, n.º 3, do CPP.

II - À tramitação e conhecimento do recurso interposto nos termos permitidos pelo art.º 388.º, n.º 3, do CPP, de uma sentença proferida no seio de um processo contravencional, são aplicáveis, por força do art.º 380.º do mesmo diploma, as normas ínsitas nos seus artigos 389.º e segs., com as necessárias adaptações.

III - Se a relação de trabalho tiver sido estabelecida para “desempenho de tarefas ocasionais”, não haveria lugar a aviso prévio ou pagamento de indemnização, nos termos do art.º 43.º, n.º 3, al. c), do Decreto-Lei n.º 24/89/M, de 3 de Abril, definidor do regime jurídico das “Relações de Trabalho de Macau”.

IV - O Decreto-Lei n.º 24/89/M alude, no seu art.º 2.º, al. a), à possibilidade de o cálculo da remuneração do trabalho ser feito em função do “resultado efectivamente obtido”.

V - Se o trabalhador tiver tido pelo menos um ano de serviço como antiguidade para com um mesmo empregador, deve ser considerado trabalhador permanente, segundo o conceito de “trabalhador permanente” traçado pelo art.º 2.º, al. f), do regime jurídico das “Relações de Trabalho de Macau”, qualidade esta que, aliada ao facto de no clausulado do contrato de trabalho se ter empregue com bastante frequência a expressão “trabalhador permanente”, reforça a ideia de impossibilidade de qualificação do trabalho por aquele prestado como sendo de “tarefa ocasional”.

VI - A exclusividade não constitui elemento imprescindível para a própria existência do contrato de trabalho sem prazo.

VII - Em caso de aplicação de multas por contravenções ou “transgressões”, o “cúmulo jurídico” das multas parcelares faz-se através de uma mera soma aritmética das mesmas.

VIII - Estando seguramente patente na decisão recorrida um erro material de cálculo matemático e não um erro de julgamento, o mesmo é corrigível pelo Tribunal ad quem mesmo oficiosamente, ao abrigo do art. ° 361.º, n.º 1, al. b) e n.º 2, do CPP.