

Processo n.º 209/2009

Data: 24/Junho/2010

Assuntos:

- Contravenção laboral
- Laboração contínua
- Certeza das remunerações

SUMÁRIO:

1. Empregador é toda e qualquer pessoa, singular ou colectiva que directamente disponha da actividade laboral de um trabalhador, conforme contrato de trabalho com ele estabelecido, independentemente da forma que o contrato revista e do critério do cálculo da remuneração, que pode ser dependência do resultado efectivamente obtido;"

2. Se um dado *Grupo* não é titular de qualquer licença nem sequer de qualquer registo, não é uma pessoa jurídica singular ou colectiva e corresponde à organização interna de uma Sociedade para explorar os restaurantes associados aos casinos, logo não poder ser sujeito de uma relação jurídica laboral, isto é, não pode ser o empregador e é à Sociedade que se devem imputar as obrigações decorrentes das relações

laborais estabelecidas.

3. Se os trabalhadores em causa não tinham de fazer face a um acréscimo de trabalho não previsível, tal trabalho não terá de ser compensado nos termos das disposições previstas no art. 20º n.º 2 e n.º 1-b) do Dec. Lei n.º 24/89/M de 3 de Abril com as alterações introduzidas pelo Dec. Lei n.º 90/M, de 9 de Julho.

4. Não sendo possível estabelecer com certeza qual a remuneração mensal e diária dos trabalhadores, não estão reunidos os pressupostos legais para arbitramento das compensações devidas.

O Relator,

João A. G. Gil de Oliveira

Processo n.º 209/2009

(Recurso Penal)

Data: 24/Junho/2010

Recorrente: Sociedade de Turismo e Diversões de Macau, SA.

Objecto do Recurso: Sentença condenatória da 1ª Instância

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

I - RELATÓRIO

1. O Ministério Público deduziu acusação contra a **Sociedade de Turismo e Diversões de Macau, SA.**, melhor identificada nos autos, por não tiver concedido aos trabalhadores o gozo de dias de descanso semanal e feriados obrigatórios não-remunerados consagrados na lei, tal acto constitui 18 infracções estabelecidas no art.º 17º do Decreto-Lei n.º 24/89/M e 18 infracções contravencionais laborais consagradas no art.º 11.º, conjugando com o art.º 19.º e art.º 26.º do mesmo Decreto-Lei.

2. Aquela **STDM**, notificada da sentença que a condenou na multa de MOP\$36.000,00 e ainda ao pagamento da indemnização total de MOP\$46.954,50 relativamente a 2 trabalhadores, não se conformando

com a decisão proferida, vem recorrer, alegando, fundamentalmente e em síntese:

O Meritíssimo Juiz a quo considerou como provado em Audiência e Julgamento que o grupo A opera sob a alçada da STDM, e que estes 18 trabalhadores foram contratados pela mesma através do Grupo A, para trabalhar nos restaurantes e bares por si explorados;

A STDM, ora Recorrente, não é a entidade empregadora dos trabalhadores dos autos;

Ao ser inquirido a cada um dos trabalhadores qual a entidade que os havia contratado, quem lhes pagava o salário, quem lhes dava ordens e directivas e quem entendiam ser a sua entidade patronal, todos responderam, sem excepção, que era o Grupo A;

Também em termos fiscais, existe o reconhecimento por parte das entidades públicas da RAEM de ser o Grupo A a entidade empregadora dos trabalhadores em causa nos vertentes autos;

É o Grupo A quem sempre entrega anualmente na Repartição de Finanças de Macau a declaração M3/M4 de Imposto Profissional, que corresponde à Relação Nominal dos Trabalhadores prevista no art. 13º do Regulamento do Imposto Profissional, obrigação que impende, nos termos do nº 1 do referido art. 1º, às entidades patronais, conforme se encontra comprovado nos autos, através de documentos juntos a estes autos;

O Grupo A tem por isso personalidade jurídica e capacidade judiciária, autónoma relativamente à da ora Recorrente, podendo, designadamente, ser accionada judicialmente sob a sua firma, nos termos previstos no art. 14º do Código Comercial de Macau;

As alegadas violações de direitos laborais em causa nos presentes autos respeitam a situações previstas legalmente no âmbito de uma relação de trabalho estabelecida entre Empregador e Trabalhador, e por isso integrantes do Regime Jurídico das Relações de Trabalho;

A ora Recorrente foi indevidamente considerada a Empregadora dos 48 trabalhadores dos autos, violando por isso a dita sentença recorrida o disposto nos artigos 2º, 17º e 20º do Regime Jurídico das Relações de Trabalho, publicado pelo Decreto-Lei n.º 24/89/M de 3 de Abril, devendo ser revogada nessa parte e substituída por duto Acórdão que considere antes ser o Grupo A a entidade patronal dos mencionados trabalhadores, e ser por isso a ora Recorrente absolvida;

Caso assim se não entenda, o que se não concede, a ora Recorrente também não se conforma com a sua condenação em multa, num montante total de MOP\$36,000.00, bem como na indemnização a que foi igualmente condenada pagar, no valor total de MOP\$46.954,50 relativamente a 2 trabalhadores

O Meritíssimo Juiz a quo entendeu que o objecto principal do Grupo A era o fornecimento de bebidas e comidas aos casinos da STDM e que tais serviços não requerem uma laboração contínua, entendendo por isso que, se a entidade patronal optar pela laboração contínua, deveria compensar os trabalhadores quando não gozassem os feriados obrigatórios não remunerados, de acordo com o artigo 20º, n.º 2 do Regime Jurídico das Relações Laborais;

A Recorrente discorda desta posição, a qual aliás, se encontra em contradição com as decisões adoptadas em Jurisprudência do Tribunal Judicial de Base e ainda por esse Douto

Tribunal, bem como com a generalidade da Doutrina;

Dispõe o Regime Jurídico das Relações Laborais que são feriados obrigatórios não remunerados o dia 10 de Junho, o dia seguinte ao do Bolo Lunar, o dia de finados / Cheng Ming o dia de Culto aos Antepassados / Chong Yeong. A Lei 8/2000, de 8 de Maio veio dar nova redacção ao artigo 19º retirando como feriado obrigatório o dia 10 de Junho, substituindo pelo dia 20 de Dezembro;

Estabelece o artigo 20º, nº 2 daquele Regime que nos casos de prestação de trabalho em dia feriado obrigatório não remunerado, ao abrigo da alínea b) do nº 1, o trabalhador que tenha concluído o período experimental tem direito a um acréscimo de salário nunca inferior a 50% do trabalho normal, a fixar por acordo entre as partes, ou seja, para os feriados obrigatórios não remunerados o nº 2 do mesmo artigo prevê um acréscimo salarial só na situação prevista na alínea b);

No caso concreto não estamos perante situação semelhante, isto é, os trabalhadores não prestaram serviço nos dias de feriado obrigatório não remunerado, por ter o empregador de fazer face a um acréscimo de trabalho não previsível;

A Recorrente tem por objecto social, entre outras actividades, a exploração de hotéis e outros estabelecimentos do ramo hoteleiro, onde se encontram em grande parte deles instalados casinos ou salas de jogo de fortuna ou azar, concessionados e explorados pela Sociedade de Jogos de Macau, S.A., e abertos ao público e a funcionar 24 horas por dia;

O que implica que todos os trabalhadores de empresas de restauração que prestam assistência e dão apoio aos clientes dos hotéis da Recorrente, e casinos da SJM, como é o

caso dos restaurantes e bares do Grupo A, trabalhem por turnos, em laboração contínua;

Tudo isto foi confirmado em Audiência de Julgamento por todos os trabalhadores.

Se é entendimento do Meritíssimo Juiz que o grupo A pertence à STDM, e se afirma na sua Douta sentença que os estabelecimentos deste grupo são explorados pela STDM, por maioria de razão e seguindo o mui douto raciocínio, deveria considerar que efectivamente estes estabelecimentos têm que ter laboração contínua, por lhe estar inerente esta característica especial, que lhe vem do facto de estarem a prestar apoio a hotéis e casinos, estabelecimentos que se encontram abertos 24 horas por dia;

O presente caso não se enquadra no previsto no artigo 20º, nº 1, alínea b) do Decreto-Lei nº 24/89/M de 3 de Abril que aprovou o Regime Jurídico das Relações Laborais;

No que diz respeito aos feriados obrigatórios não remunerados, não há fundamentação legal para condenar a recorrente, quer no pagamento da multa quer no pagamento da indemnização aos trabalhadores;

A douta sentença proferida pelo Tribunal a quo violou o disposto no art. 20º, nº 1, alínea b) do Decreto-Lei nº 24/89/M de 3 de Abril, devendo a mesma ser revogada quanto à condenação da Recorrente em multa e na indemnização por acréscimo salarial, e substituída por douta decisão que absolva a ora Recorrente nesta parte;

A douta decisão proferida pecou também na parte em que condena a Recorrente no pagamento de uma indemnização aos dois trabalhadores, não se concordando com o critério adoptado no apuramento salarial;

Aqueles dois trabalhadores não conseguiram em sede de julgamento determinar quanto efectivamente auferiam mensalmente, nem conseguiram determinar quais foram ao longo da sua carreira profissional no grupo A os seus aumentos salariais;

O trabalhador B, foi muito impreciso no seu depoimento quanto aos aumentos salariais que este sofreu desde que ingressou ao serviço do Grupo A e a trabalhadora C, referiu por várias vezes que não se lembrava dos valores de aumento salarial, tendo junto aos autos alguns sacos com a indicação do valor salarial, mas apenas relativamente ao ano de 2007.

Ora, assim é perfeitamente impossível determinar qual o ganho diário, para se apurar o salário mensal e o que ficou em dívida ao trabalhador.

O Meritíssimo Juiz a quo baseou-se em critério aleatório, e que em nada reflecte as remunerações verdadeiramente auferidas pelos dois trabalhadores;

Fundadas dúvidas existem quanto ao valor de remuneração destes 16 trabalhadores, pelo que tratando-se o presente caso de um processo contravencional do foro penal, ditam as regras do procedimento criminal que vigora o princípio do in dubio pro reo;

O art. 100º do Código de Processo de Trabalho prevê a possibilidade de ser arbitrada uma indemnização ou compensação aos trabalhadores, mas apenas quando estiverem reunidos os requisitos previstos nas diversas alíneas do art. 74º do Código de Processo Penal, o qual, por sua vez, estatui que o juiz arbitra na sentença uma quantia como reparação pelos danos causados quando (...) c) Do julgamento resulte prova suficiente dos pressupostos e do quantitativo da reparação a arbitrar, segundo os critérios da lei civil.

O que não é manifestamente o caso dos autos, porquanto não foi ao Tribunal possível estabelecer com certeza qual a remuneração mensal e diária dos trabalhadores, ao longo da vigência dos respectivos contratos de trabalho;

Violou a dita sentença recorrida o disposto no art. 100º do Código de Processo de Trabalho, devendo ser revogada nessa parte, absolvendo-se a Recorrente do pagamento da indemnização aos dois trabalhadores acima referidos;

Sem conceder, e caso assim não se entenda, a verdade é que se encontram junto aos autos recibos de quitação assinados por 16 trabalhadores, nos quais a STDM se substituiu ao Grupo A no pagamento das compensações aos trabalhadores relativamente aos descansos semanais não gozados e feriados obrigatórios não remunerados não gozados;

A STDM, para ter paz social nos seus hotéis e estabelecimentos hoteleiros, e sabendo que o Grupo A não dispunha de estrutura financeira para proceder ao pagamento destas indemnizações aos seus trabalhadores, substituiu-se àquele grupo no pagamento destas compensações;

Que se traduziram num terço do valor reclamado pelos trabalhadores no processo contravencional da DSAL, e dos 18 trabalhadores, 16 aceitaram esta proposta, isto é, a maioria;

O Tribunal a quo ao entender atribuir um valor indemnizatório, deveria ter fixado equitativamente o valor de um salário justo, recorrendo a critérios de justiça, o qual não deveria exceder o montante relativo a um terço do valor reclamado na DSAL.

Nestes termos, pede, deverá o presente recurso ser considerado

totalmente procedente, revogando-se a decisão recorrida em conformidade.

3. Responde o Digno Magistrado do MP, concluindo:

Na primeira parte do recurso, a recorrente não fez mais do que um ataque directo à convicção formada do tribunal recorrido;

Não se pode exigir ao tribunal o conhecimento do seu recurso da matéria de facto sem que se cumpra o mínimo dever legal de mencionar qual foi a espécie do vício que a sentença padece;

Os fundamentos invocados pela recorrente não passam de uma visão pessoal e subjectiva dos factos, sem qualquer poder vinculativo ao tribunal recorrido;

Existem nos autos abundantes provas documentais que comprovam a qualidade do empregador da recorrente nas relações laborais constituídas com os trabalhadores;

A única hipótese possível de eximir a sua responsabilidade contravencional é demonstrar a separação jurídica entre a qualidade da recorrente e o explorador do estabelecimento;

A recorrente nunca foi capaz de demonstrar esta separação;

Assim, o reconhecimento da sua qualidade jurídica como empregador pelo tribunal recorrido não merece de qualquer reparo;

Quanto à contravenção de não pagamento de indemnização na prestação de trabalho no feriado obrigatório não remunerado, previsto nos artº 19 e 20, nº 1, al. b) do D/L nº 24/89/M, de 3 de Abril, já é jurisprudência uniforme de que a sua condenação depende de verificação das situações em que os empregadores tenham de fazer face a um acréscimo de trabalho não previsível;

Uma vez não se constam enumerados quaisquer factos que comprovam que os trabalhos prestados nos dias de feriados obrigatórios não remunerados eram de natureza imprevisível, não preenchem totalmente o tipo em causa;

Pelo que o recurso merece de provimento nesta parte.

O que já não passa com a sua condenação na indemnização aos trabalhadores;

Com efeito, o tribunal socorreu aos elementos objectivos, até foram estes fornecidos pelo estabelecimento onde os trabalhadores prestavam serviços, para a sua fixação.

Assim, entendemos por adequados os seus montantes calculados.

Termos em que se deva julgar parcialmente procedente o recurso na parte que toca à sua absolvição das contravenções, e mantida nos seus precisos termos a sentença na parte restante.

4. O **Exmo Senhor Procurador Adjunto** emite o seguinte douto parecer:

Impugna a arguida a douta sentença proferida nos presente autos.

Vejamos.

A recorrente sustenta, antes do mais, que foram violados os arts. 2º, 17º e 20º do Dec.-Lei n.º 24/89/M, de 3-4, por haver sido "indevidamente considerada a empregadora dos ... trabalhadores dos autos.

Mas não lhe assiste razão, como se evidencia, proficientemente, na resposta do MºPº.

A factualidade dada como assente, aliás, não consente dúvidas a esse respeito.

A arguida expende, por outro lado, que foi violado o comando do art. 20º, n.º 1, al. b), do mesmo Diploma, por não se estar perante a situação aí prevista.

E, nesta parte, cremos que a razão está do seu lado (como entende, também, o nosso Exmº Colega).

Da matéria de facto fixada não emerge, efectivamente, o condicionalismo que o comando em apreço pressupõe e exige.

No sentido apontado tem decidido, de resto, este Venerando Tribunal (cfr., entre outros, acs. de 26-2-2009 e 11-6-2009, procs. nsº. 551/2008 e 64/2009).

A recorrente coloca, finalmente, a questão da violação do art. 100º do C. P. Trabalho.

Está em causa, essencialmente, a verificação – ou não - do requisito referido na al. c)

do n.º 1 do art. 74º do C. P. Penal.

E propendemos, a propósito, pela negativa.

Relativamente ao “quantum” do salário auferido pelos trabalhadores em causa, desde logo, a crítica da arguida não pode, a nosso ver, ter-se como descabida.

E tem-se presente, igualmente, a propósito, a Jurisprudência desta Segunda Instância (cfr. ares tos citados).

Este o nosso parecer.

5. Foram colhidos os vistos legais.

II - FACTOS

1. Respiga-se da sentença proferida a factualidade seguinte:

“(…)”

Depois de audição de julgamento, este Tribunal entende como provados os seguintes factos:

1. O Grupo de Restauração A (A 飲食集團) é um estabelecimento de restauração subordinado à arguida **Sociedade de Turismo e Diversões de Macau, SA.** (澳門旅遊娛樂股份有限公司), prestando serviço de comidas e bebidas aos clientes de casinos ou ao público, nos casinos ou hotéis subordinados

explorados pela STDM.

2. *A ora arguida – a Sociedade de Turismo e Diversões de Macau, SA. explora, através do Grupo de Restauração A, bares e estabelecimentos de restauração tais como: Restaurante D (“D 西餐”), Bar E (“E 吧”), F Bar (“F 吧”), G Bar do 2.º Andar da Ala Nova (“G 吧”), H Bar (“H 吧”), Bar I (“I 吧”), Bar J (“J 吧”), K (“K 美食中心”) etc.*

3. *Nos estabelecimentos de restauração explorados pela arguida através do Grupo de Restauração A, Lda., era aplicada a seguinte organização concreta quanto ao gozo de descanso semanal dos trabalhadores entre 1 de Janeiro de 1984 e 31 de Dezembro de 2005:*

3.1. *Durante 1 de Janeiro de 1984 a 31 de Dezembro de 1990, concedeu-lhes dois dias de descanso semanal por mês;*

3.2. *Durante 1 de Janeiro de 1991 a 31 de Dezembro de 1995, concedeu-lhes três dias de descanso semanal por mês;*

3.3. *Durante 1 de Janeiro de 1996 a 31 de Dezembro de 2005, concedeu-lhes quatro dias de descanso semanal por mês.*

4. *Durante 1 de Janeiro de 1984 a 31 de Dezembro de 2005, a arguida não procedeu às compensações pecuniárias consagradas pela lei aos trabalhadores pelos trabalhos prestados nos dias de descanso semanal.*

5. *Quanto aos feriados obrigatórios não remunerados reguladas pela*

lei, a arguida, durante 1 de Janeiro de 1984 a 31 de Dezembro de 2006, não concedeu aos empregados dias de descanso no Dia de finados/ Cheng Ming, Dia do Bolo Lunar/ Chong Chao, Culto dos Antepassados/ Chong Yeong, 10 de Junho ou, a partir de 2000, 20 de Dezembro, nem lhes concedeu, segundo a lei, compensações pecuniárias pelos trabalhos prestados nestes dias de feriados obrigatórios não remunerados.

6. Situações concretas dos 18 trabalhadores relativos ao presente caso:

1) B (XXX), contratado pela entidade acima referida em 1 de Junho de 1993 para trabalhar no Grupo de Restauração A como cozinheiro.

2) C (XXX), contratada pela entidade acima referida em 28 de Março de 1992 para trabalhar no Grupo de Restauração A como caixeira.

3) L (XXX), contratada pela entidade acima referida em 1 de Dezembro de 1993 para trabalhar no Grupo de Restauração A como empregada ao bar.

4) M (XXX), contratado(a) pela entidade acima referida em 7 de Março de 1993 para trabalhar no Grupo de Restauração A como empregado(a) à mesa.

5) N (XXX), contratada pela entidade acima referida em 31 de Agosto de 1991 para trabalhar no Grupo de Restauração A como supervisora.

6) O (XXX), contratada pela entidade acima referida em 2 de Outubro de 1993 para trabalhar no Grupo de Restauração A como auxiliar de cozinha.

7) P (XXX), contratado pela entidade acima referida em 25 de Junho de

1993 para trabalhar no Grupo de Restauração **A** como auxiliar de cozinha.

8) **Q** (XXX), contratada pela entidade acima referida em 30 de Julho de 1991 para trabalhar no Grupo de Restauração **A** como auxiliar.

9) **R** (XXX), contratada pela entidade acima referida em 26 de Agosto de 1994 para trabalhar no Grupo de Restauração **A** como empregada à mesa.

10) **S** (XXX), contratado pela entidade acima referida em 16 de Julho de 1996 para trabalhar no Grupo de Restauração **A** como cozinheiro.

11) **T** (XXX), contratada pela entidade acima referida em 16 de Abril de 1980 para trabalhar no Grupo de Restauração **A** como supervisora.

12) **U** (XXX), contratada pela entidade acima referida em 16 de Julho de 1994 para trabalhar no Grupo de Restauração **A** como caixeira.

13) **V** (XXX), contratada pela entidade acima referida em 1 de Junho de 1970 para trabalhar no Grupo de Restauração **A** como supervisora.

14) **W** (XXX), contratada pela entidade acima referida em 16 de Abril de 1980 para trabalhar no Grupo de Restauração **A** como caixeira.

15) **X** (XXX), contratada pela entidade acima referida em 8 de Agosto de 1989 para trabalhar no Grupo de Restauração **A** como caixeira.

16) **Y** (XXX), contratada pela entidade acima referida em 1 de Junho de 1970 para trabalhar no Grupo de Restauração **A** como supervisora.

17) **Z** (XXX), contratada pela entidade acima referida em 12 de Abril de 1994 para trabalhar no Grupo de Restauração **A** como supervisora de bar.

18) **Aa** (XXX), contratada pela entidade acima referida em 30 de Março de 1995 para trabalhar no Grupo de Restauração **A** como caixeira.

Para além dos seis factos acima apresentados, este Tribunal, mediante a audição de julgamento, entende ainda os seguintes factos como provados:

7. Em caso de necessidade, o Grupo de Restauração **A** organizava os empregados trabalhar nos seus estabelecimentos de restauração diferentes.

8. Mediante o Grupo de Restauração **A**, a arguida procedeu mensalmente ao pagamento de salário para os 18 trabalhadores referidos no presente caso em numerário, com o dinheiro colocado num envelope amarelo de papel oleado (vulgarmente o “papel pardo”), em duas prestações e quatro vezes ou, quanto a uma pequeníssima parte dos trabalhadores, em uma só prestação.

9. Ao receber o salário, todos empregados tiveram que assinar no caderno de recebimento do Grupo de Restauração **A**, e estavam escritos no envelope amarelo de papel oleado (“papel pardo”) o nome e o valor de salário do trabalhador.

10. Aprovado por **Bb** (XXX) –gerente-geral do Grupo de Restauração **A**, o gerente **Cc** (XXX) entregou a uma entidade as informações sobre os anos de trabalho e salários dos trabalhadores a respeito do período antes de 31 de Dezembro de 2006, visando a calcular as compensações pelos trabalhos prestados durante a

sua entrada no serviço até Dezembro de 2006 assim como as compensações pelos trabalhos prestados nos feriados obrigatórios não remunerados durante o mesmo período.

11. Recebendo as informações de cálculo acima referidas, o Grupo de Restauração **A** elaborou particularmente um mapa de compensações pelos trabalhos prestados nos dias de descanso semanal e feriados obrigatórios no que diz respeito aos 18 trabalhadores (“acordo”).

12. Assinado pelo gerente-geral **Bb** (XXX) do Grupo de Restauração **A**, o gerente **Cc** (XXX) remeteu o dito “acordo” para a Direcção dos Serviços para os Assuntos Laborais da RAEM.

13. No dia 23 de Fevereiro de 2007, O Grupo de Restauração **A** pagou aos 18 empregados valores abaixo indicados em título de compensações pelos trabalhos prestados nos dias de descanso semanal e feriados obrigatórios não remunerados de 2006:

	Nome de empregado	Valores (MOP\$)
.	B (XXX)	\$3.122,00

. ^o	C (XXX)	\$2.520,00
. ^o	L (XXX)	\$2.408,00
. ^o	M (XXX)	\$2.548,00
. ^o	N (XXX)	\$3.304,00
. ^o	O (XXX)	\$2.100,00
. ^o	P (XXX)	\$1.992,00
. ^o	Q (XXX)	\$2.408,00
. ^o	R (XXX)	\$2.156,00
0. ^o	S (XXX)	\$2.562,00

1.º	T (XXX)	\$3.682,00
2.º	U (XXX)	\$2.324,00
3.º	V (XXX)	\$4.662,00
4.º	W (XXX)	\$2.688,00
5.º	X (XXX)	\$3.360,00
6.º	Y (XXX)	\$4.116,00
7.º	Z (XXX)	\$3.724,00
8.º	Aa (XXX)	\$2.408,00

14. Entre Dezembro de 2008 e Janeiro de 2009, a arguida procedeu ao pagamento para os 16 empregados – menos de **B** (XXX) e **C** (XXX), quantia esta foi calculada com base de 1/3 dos valores estabelecidos no acordo feito unilateralmente pela arguida, com o valor de:

	<i>Data de recebimento</i>	<i>Nome de empregado</i>	<i>Va lores (MOP\$)</i>
.º	01/12/2008	L (XXX)	\$12.295,11
.º	12/01/2009	M (XXX)	\$15.150,00
.º	12/01/2009	N (XXX)	\$25.310,22
.º	02/12/2008	O (XXX)	\$11.400,00
.º	01/12/2008	P (XXX)	\$12.050,00
.º	02/12/2008	Q (XXX)	\$17.305,56

.º	01/12/2008	R (XXX)	\$9.492,61
.º	01/12/2008	S (XXX)	\$8.280,56
.º	01/12/2008	T (XXX)	\$62.455,56
0.º	02/12/2008	U (XXX)	\$10.994,67
1.º	03/12/2008	V (XXX)	\$75.716,67
2.º	03/12/2008	W (XXX)	\$46.114,44
3.º	02/12/2008	X (XXX)	\$29.551,83
4.º	02/12/2008	Y (XXX)	\$66.391,11
5.º	01/12/2008	Z (XXX)	\$16.255,56

6.º	01/12/2008	Aa (XXX)	\$9.364,83
-----	------------	-----------------	------------

15. *Recebendo a quantia correspondente ao 1/3 dos valores estabelecidos no acordo que feito unilateralmente pela arguida, os 16 trabalhadores declararam que não iriam reclamar a quantia restante.*

Os factos acima referidos são julgados provados pelo Tribunal mediante as declarações dos testemunhas, os documentos deste processo, e particularmente, após uma análise detalhada do “acordo” estipulado pelo Grupo de Restauração A.

Factos não provados: Pala além dos valores apresentados pela Direcção dos Serviços de Finanças sobre os salários anuais de alguns trabalhadores referidos na declaração de imposto, in casu, não basta verificar concretamente a variação de salário durante o dia de entrada no serviço da companhia dos 18 empregados até o dia de cálculo procedido pela DSAL sobre o montante de compensações aos trabalhadores devidas.

2. O Mmo Juiz a quo procedeu ao seguinte enquadramento fáctico-jurídico:

“(…)

No presente caso, a arguida alegou que, durante o decurso de inquérito, a DSAL não convocou o representante legal da arguida Sociedade de Turismo e

Diversões de Macau, SA., mas só comunicou ao responsável do Grupo de Restauração de A, acto esse fez com que a arguida não pudesse proceder oportunamente à disposição e defesa até que prejudicou os seus interesses, sendo assim, tendo em consideração o seu carácter de exploração independente, não se pode tomar a declaração da parte gerente do Grupo de Restauração A como a confissão da arguida sobre os factos acusados.

No entanto, existem diferenças de processo de inquérito administrativo e processo de julgamento judicial entre o processo de inquérito relativo à causa de transgressão de trabalhadores procedido pela DSAL e o processo contravencional laboral realizado no presente caso, os vícios eventuais existentes no processo anterior não prejudicam o direito de defesa da arguida no processo judicial do presente caso.

*Conforme os factos provados do presente caso, o Grupo de Restauração A é uma entidade subordinada da arguida **STDM**, que presta serviços de comidas e bebidas aos clientes nos casinos ou nas suas instalações subordinadas a favor da arguida.*

*Analisando o facto que cada trabalhador referido neste caso recebia mensalmente o seu salário, em numerário, mediante o Departamento de Contabilista do Grupo de Restauração A, este Tribunal entende que a prestação de serviços nos estabelecimentos de restauração do Grupo de Restauração A revela a existência de relações laborais entre os 18 empregados e a arguida **STDM**, noutra palavra, estes 18 empregados foram contratados pela ora arguida **STDM** através do Grupo de Restauração A, ficando assim a prestar serviços a favor da mesma nos estabelecimentos de restauração explorados.*

Ao mesmo tempo, no que diz respeito à disposição de descanso semanal a favor dos 18 empregados em questão, os factos provados mostram que, até 31 de Dezembro de 2005, o Grupo de Restauração A só lhes concedeu, no máximo, quatro dias de descanso semanal em cada mês.

O art.º 17.º do Decreto-Lei n.º 101/84/M e n.º 1 do art.º 17.º do Decreto-Lei n.º 24/89/M regulam que o trabalhador tem direito a um descanso de 24 horas depois de sete dias de trabalho.

De acordo com os factos provados do presente processo, é de revelar que, entre 1 de Janeiro de 1984 até 31 de Dezembro de 2005, a arguida não concedeu um descanso de 24 horas aos empregados depois de sete dias de trabalho, mas sim entre 1 de Janeiro de 1984 e 31 de Dezembro de 2005, aumentou gradualmente o número de dia de descanso de dois dias a quatro dias por mês. Além disso, perante a regra da arguida, os trabalhadores precisaram de prestar serviços nos estabelecimentos de restauração nos dias de descanso semanal, mas não foram concedidos um dia outro para descansar nem foram pagos algumas compensações pecuniárias, por isso, até 31 de Dezembro de 2005, a arguida violou, de forma continuada, 18 transgressões contravencionais laborais estipuladas no art.º 17.º do Decreto-Lei n.º 24/89/M por não ter concedido aos trabalhadores dias de descanso semanal legal nem ter pago compensações pecuniárias pelos trabalhos prestados nesses dias.

Em relação à questão que a arguida não pagou compensações devidas de descanso semanal aos trabalhadores em 2006, tendo em conta que na acusação, a parte acusadora somente apontou que a arguida não concedeu os dias de descanso

semanal legais para os trabalhadores nem lhes procedeu quaisquer compensações pecuniárias durante 1984 a 2005, mas não revelou no documento em causa como é que a mesma organizou o descanso semanal em 2006, sendo assim, este Tribunal não pode ir para além do teor da acusação para confirmar a falta de concessão das compensações de descanso semanal no ano 2006.

O Código de Processo do Trabalho dispõe no seu art.º 94.º que:

1. A acção contravencional extingue-se, por prescrição, no prazo de dois anos a contar da data em que a infracção se consumou.

2. A notificação ao arguido do despacho que marca a data para o julgamento, ou a efectuada ao defensor officioso de acordo com o disposto nos n.ºs 2 e 3 do artigo 12.º, interrompe a prescrição.

In casu, em 25 de Setembro de 2008, a DSAL remeteu o auto de notícia para o Tribunal.

Sendo assim, já passou a prescrição relativa às 18 transgressões contravencionais constituídas pela arguida por ter violado os termos previstos no art.º 17.º do Decreto-Lei n.º 24/89/M.

Por outro lado, o auto de notícia da DSAL acusa que, entre 1 de Janeiro de 1984 e 31 de Dezembro de 2006, a arguida não tomou iniciativa a conceder aos ditos 18 trabalhadores dispensas de serviços no Dia de finados/ Cheng Ming, Dia do Bolo

Lunar/ Chong Chao, Culto dos Antepassados/ Chong Yeong, 10 de Junho ou, a partir de 2002, o dia 20 de Dezembro, nem lhes concedeu compensações pecuniárias pelos trabalhos prestados nos dias de feriados obrigatórios não remunerados supra referidos.

Por força do n.º 1 do art.º 20.º do Decreto-Lei n.º 101/84/M e n.º 1 do art.º 19.º do Decreto-Lei 24/89/M posteriormente aplicado, são feriados obrigatórios o Dia de finados/ Cheng Ming, Dia do Bolo Lunar/ Chong Chao, Culto dos Antepassados/ Chong Yeong, 10 de Junho ou dia 20 de Dezembro a partir de 2002.

O Decreto-Lei n.º 101/84/M dispõe no seu art.º 20.º, n.º 2 que, os trabalhadores permanentes devem ser dispensados da prestação de trabalho nos feriados obrigatórios; e o n.º 2 do art.º 19.º do Decreto-Lei n.º 24/89/M estabelece que, nos feriados obrigatórios, os trabalhadores que tenham completado o período experimental, devem ser dispensados da prestação de trabalho.

A arguida alegou na defesa de julgamento que, alguns trabalhadores, durante o período em que prestavam serviços a favor do Grupo de Restauração A subordinado à arguida, não foram trabalhar em alguns feriados obrigatórios acima referidos, factos esses mostram que é incorrecto dizer que a arguida não concedeu qualquer dispensa de serviços aos seus trabalhadores nos feriados obrigatórios não remunerados.

Entretanto, segundo os depoimentos dos testemunhas do presente caso, mesmo que os trabalhadores não trabalhassem num certo dia dos feriados obrigatórios acima referidos, eles apenas estavam a gozar o descanso semanal e não trabalham naquele dia, mas não a gozar os feriados obrigatórios não remunerados autorizados pela arguida, pelo que na realidade, a arguida não os dispensou de trabalhar nesses mesmos

dias.

A arguida alegou ainda que, a prestação de serviços pelos trabalhadores nos feriados obrigatórios constituiu a situação consagrada na alínea c) do n.º 1 do art.º 20.º do Decreto-Lei n.º 24/89/M, que tendo como objectivo garantir a continuidade do funcionamento da empresa, razão pela qual a empregadora não precisa de proceder ao acréscimo de salário para os empregados pelos trabalhos prestados nos ditos dias.

No entanto, prestando principalmente serviços de alimentação e bebidas, o funcionamento dos estabelecimentos de restauração do Grupo de Restauração A não dotado de natureza indispensável de continuidade, por isso, deve ser indeferida a alegação que, para garantir a continuidade do funcionamento da empresa, a empregadora não precisa de proceder ao acréscimo de salário para os empregados.

Pelos expostos, como a arguida, antes de 31 de Dezembro de 2006, não tomou iniciativa a conceder à dispensa de serviço nos feriados obrigatórios não remunerados para os 18 trabalhadores em causa nem lhes pagou compensações pecuniárias pelos trabalhos prestados nesses dias, pelo que, antes de 31 de Dezembro de 2006, a arguida violou, de forma continuada, 18 transgressões contravencionais laborais estipuladas no art.º 28.º, conjugando com o n.º1 do art.º 26.º e n.º 2 do art.º 19.º do Decreto-Lei n.º 24/89/M, por não ter concedido aos trabalhadores dias feriados obrigatórios legais nem ter pago compensações pecuniárias pelos trabalhos prestados nos tais dias.

Por força dos termos da alínea c) do n.º 1 do art.º 50.º e art.º 51.º do Decreto-Lei n.º 24/89/M, tendo em consideração a duração de tempo de violação da lei laboral praticada pela arguida, decide-se aplicar-lhe uma multa de MOP\$2.000,00 por

cada transgressão contravencional laboral, com um valor total de MOP\$36.000,00 pelas 18 transgressões contravencionais.

Quanto às compensações pecuniárias aos trabalhadores devidas no presente caso, ao abrigo do art.º 100.º do Código de Processo do Trabalho, no caso de não ter sido deduzido pedido cível no ou noutro caso, o Tribunal arbitra uma quantia de compensação.

O Decreto-Lei n.º 24/89/M dispõe na alínea a) do n.º 6 do art.º 17.º que:

1. ...

2. ...

6. O trabalho prestado em dia de descanso semanal deve ser pago:

a) Aos trabalhadores que auferem salário mensal, pelo dobro da retribuição normal;

b) ...

Nos termos do n.º 4 e n.º 5 do art.º 17.º do Decreto-Lei n.º 101/84/M, o trabalhador tem direito a um outro dia de descanso compensatório a gozar dentro dos 30 dias seguintes ao da prestação de trabalho em período de descanso semanal ou pode prestar voluntariamente serviços.

Depois da entrada em vigor o Decreto-Lei n.º 24/89/M em 30 de Março de 1989, os trabalhadores que auferem salário mensal têm direito ao dobro da retribuição

normal pelos trabalhos prestados em dia de descanso semanal.

No mesmo sentido, nos termos do n.º 1 do art.º 20.º do Decreto-Lei n.º 101/84/M e do art.º 19.º e n.º 1 do art.º 26.º do Decreto-lei n.º 24/89/M, se o trabalhador presta trabalho no Dia de finados/ Cheng Ming, Dia do Bolo Lunar/ Chong Chao, Culto dos Antepassados/ Chong Yeong, 10 de Junho ou dia 20 de Dezembro a partir de 2002, tendo direito a uma compensação pecuniária com o valor correspondente ao salário normal.

O Código de Processo do Trabalho dispõe no seu n.º 1 do art.º 100.º que, enquanto estando reunidos os requisitos previstos no n.º 1 do art.º 74.º do Código de Processo Penal e não tendo sido deduzido pedido cível, o juiz arbitra uma quantia de compensação pecuniária.

O Código de Processo Penal dispõe no n.º 1 do art.º 74.º que:

1. Não tendo sido deduzido pedido de indemnização civil no processo penal respectivo ou em acção cível separada, nos termos dos artigos 60.º e 61.º, o juiz arbitra na sentença, ainda que absolutória, uma quantia como reparação pelos danos causados, quando:

a) Ela se imponha para uma protecção razoável dos interesses do lesado;

b) O lesado a ela se não oponha; e

c) Do julgamento resulte prova suficiente dos pressupostos e do quantitativo da reparação a arbitrar, segundo os critérios da lei civil.

O Código de Processo do Trabalho dispõe no n.º 4 do art.º 96.º que:

1. ...

2. ...

4. Salvo se dos elementos do processo e por aplicação dos critérios legais resultarem quaisquer outros, que o juiz fixa, os montantes devidos ao trabalhador são, para os efeitos dos números anteriores, os que constarem do mapa de apuramento que acompanha o auto.

O Decreto-Lei n.º 24/89/M estabelece que, no acto do pagamento do salário, o empregador deve entregar ao trabalhador documento detalhado salarial.

No entanto, In casu, a arguida não remeteu à DSAL as informações relativas aos salários mensais dos trabalhadores à margem referidos recebidos desde a sua entrada em serviço até o termo do trabalho ou até 31 de Dezembro de 2006. O salário mensal constante do mapa de conta tem como base de cálculo o salário mensal no final de 2006 referido no mapa de compensação pecuniária de cada trabalhador concluído pelo Grupo de Restauração A em 2007, ou, tomando como base o valor do salário do último mês de trabalho do empregado.

A arguida não concorda com o valor de indemnização fixado pelo Grupo de Restauração A.

No presente caso, em 23 de Fevereiro de 2007, a arguida já efectuou o pagamento de compensações devidas aos 18 trabalhadores em causa pelos trabalhos

prestados no descanso semanal e feriados obrigatórios não remunerados durante o ano 2006.

Entre Dezembro de 2008 e Janeiro de 2009, a arguida já efectuou aos 16 trabalhadores o montante correspondente aos 1/3 dos valores das compensações estabelecidas no acordo feito pelo Grupo de Restauração A, e depois de recebimento, os empregados declararam que não iriam reclamar o montante restante eventual.

Neste sentido, no processo contravencional em causa, por força do n.º 1 do art.º 74.º do Código de Processo Penal, este Tribunal entende que, como os 16 trabalhadores já não reclamam o remanescente das compensações, pelo que não conhecer do crédito além da parte já satisfeita.

*Em relação às compensações devidas aos demais trabalhadores **B (XXX)** e **C(XXX)**, como não foi provada a mudança de remunerações anuais antes de 31 de Dezembro de 2006, nem os dois conseguem apresentar os dados de variação salarial deste período, sendo assim, de acordo com o ónus probatório e a equidade, este Tribunal decide calcular o salário diário de cada ano baseando o salário anual referido na declaração de imposto do trabalhador apresentada pela Direcção dos Serviços de Finanças, e calcula depois as compensações a eles devidas pelos trabalhos prestados nos dias de descanso semanal e feriados obrigatórios, que nos termos da alínea a) do n.º 6 do art.º 17.º do Decreto-Lei n.º 24/89/M, a quantia de compensação por um dia de descanso semanal registada no dobro do salário diário enquanto o valor por um dia de feriados obrigatórios corresponde ao salário de um dia.*

Neste decurso de cálculo, por falta dos dados de declaração de imposto do primeiro ano dos dois trabalhadores, pelo que, de acordo com a variação de acréscimo salarial alegada pelos mesmos no julgamento e a situação de mudança geral de salário de Macau, decide-se tomar como padrão o mais antigo salário mensal registado, deduzindo MOP\$300,00 no salário mensal de cada ano, para calcular os salários anuais e diários; porém, considerando ainda que estão escritos nos “envelopes de salário” remetidos pela C os montantes de salário de Novembro e Dezembro de 2006, cujos valores, depois das totalização e análise, fizeram com que este Tribunal entendesse os salários de Novembro e Dezembro de 2006 são aproximados aos últimos salários alegados pela mesma, que variaram entre MOP\$5000 e MOP\$5400, sendo assim, é mais apropriado considerar o salário mensal de 2006 da C é de MOP\$5400.

(...)”

IV - FUNDAMENTOS

1. O **objecto do presente recurso** passa pela análise das seguintes questões:

- Violação do art. 2º, 17º e 20º do Dec-Lei n.º 24/89/M, de 3 de Abril, por indevidamente considerada a recorrente ser empregadora dos 48 trabalhadores.

- Violação do art. 20º, n.º 1 b) do Dec-Lei n.º 24/89/M, de 3 de Abril, por o presente caso não se enquadrar nas situações aí prevista.

- Violação do art. 100º do C. P. Trabalho por não ser possível

estabelecer com certeza qual a remuneração mensal e diária dos trabalhadores, não estando reunidos os pressupostos do art. 74º do C.P.P.

Teremos ainda presente que casos semelhantes foram já julgados nesta instância, tendo sido colocadas as mesmas questões sobre uma decisão idêntica, tal como ocorreu no processo 64/2009, de 11/06/09, remetendo-nos aqui para o que então ali se decidiu.

2. Da violação do art. 2º, 17º e 20º do Dec-lei n.º 24/89/M, de 3 de Abril, por indevidamente ter sido considerada a recorrente empregadora dos 48 trabalhadores.

A recorrente imputa à douta sentença recorrido erro na identificação da autora das aludidas contravenções laborais, argumentando que era o Grupo A o empregador dos 18 trabalhadores, sendo este quem lhes pagava o salário e quem sempre entregava na Repartição de Finanças de Macau a declaração M3/M4 de imposto profissional da relação nominal dos trabalhadores.

Não lhe assiste razão.

Consta nos autos informação prestada pela Direcção dos Serviços de Turismo que indica claramente que não constam quaisquer estabelecimentos licenciados ou em trâmites de licenciamento, cujo requerente/titular seja o Grupo A A 飲食集團.

Segundo os registos daqueles Serviços, foi a firma Sociedade de

Turismo e Diversões de Macau, S.A., ora a recorrente, titular dos estabelecimentos onde os trabalhadores dos presentes autos prestavam serviços: Bar **E**; **F** Bar; Bar **Dd**; **D D** 西餐; **K K** 美食中心; **H** Bar; Bar **I**; Bar **J**; **G** Bar do 2º andar Ala Nova.

É de notar ainda que não houve qualquer pedido referente à alteração da titularidade, cessão de exploração ou arrendamento da empresa aos referidos estabelecimentos.

Prevê o art. 2º a) do Dec-Lei n.º 24/89/M de 3 de Abril com as alterações introduzidas pelo D.L. N.º 32/90/M, de 9 de Julho:

"Para efeitos do presente diploma e salvo quando seja determinado de modo diferente, entende-se por:

a) Empregador, toda e qualquer pessoa, singular ou colectiva que directamente disponha da actividade laboral de um trabalhador, conforme contrato de trabalho com ele estabelecido, independentemente da forma que o contrato revista e do critério do cálculo da remuneração, que pode ser dependência do resultado efectivamente obtido;"

Ora, o aludido *Grupo A A 飲食集團* não é titular de qualquer licença nem sequer de qualquer registo, não é uma pessoa jurídica singular ou colectiva, logo não poder ser sujeito de uma relação jurídica laboral, isto é, não pode ser o empregador dos presentes autos.

E além do mais, a pretensão da recorrente quanto a esta matéria

é desmentida pela matéria que vem provada, aí se ficando a saber que :

“O Grupo de Restauração **A**” é um organismo subordinado à arguida **STDM**, prestando serviços de comidas e bebidas aos clientes nos casinos ou ao público, nos casinos ou hotéis subordinados explorados pela **STDM**.

A ora arguida – a **Sociedade de Turismo e Diversões de Macau, SA**. explora, através do Grupo de Restauração **A**, bares e estabelecimentos de restauração tais como: Restaurante **D** (“**D** 西餐”), Bar **E** (“**E** 吧”), **F** Bar (“**F** 吧”), **G** Bar do 2.º Andar da Ala Nova (“**G** 吧”), **H** Bar (“**H** 吧”), Bar **I** (“**I** 吧”), Bar **J** (“**J** 吧”), **K** (“**K** 美食中心”) etc.”

Vindo comprovado que o estabelecimento da relação jurídica foi feito com a **STDM**, não podendo ter outro significado a expressão que alude ao facto de os trabalhadores terem sido contratados pela entidade subordinada àquela.

Entende-se então o referido Grupo como uma forma de organização interna da **STDM** para gerir os seus bares e restaurantes, mas sem uma autonomia jurídica de forma a poder substituir-se na titularidade da relação jurídico-laboral mantida com os trabalhadores.

Pelo que se considera que a arguida **STDM** é a parte legítima, na asserção de dever ela assumir a autoria e responsabilidade pela assunção dos compromissos e obrigações para com os ditos trabalhadores.

Donde, por esta razão, não se verificar qualquer violação dos artigos 2º, 17º e 20º do Dec-Lei n.º 24/89/M, de 3 de Abril.

3. Da violação do art. 20º, n.º 1 b), do Dec-lei n.º 24/89/M, de 3 de Abril, por o presente caso não se enquadrar na situação aí prevista

A recorrente invocou depois o facto não acolhido na sentença recorrida de que os serviços prestados pela recorrente requeriam uma laboração contínua por forma a dar apoios aos clientes dos hotéis e casinos, pelo que entende não se estar perante situações em que se tinha de fazer face a um acréscimo de trabalho não previsível.

Não se acompanha neste segmento a douta sentença proferida.

Nos presentes autos, os estabelecimentos explorados pela Sociedade de Turismo e Diversões de Macau, S.A., ora recorrente, tinham por objecto o fornecimento e prestação de serviço de bebidas e comidas, em apoio à actividade dos casinos que, como se sabe e assim tem sido julgado em muitos outros casos, laboram continuamente durante 24 horas, sabendo-se, também como se sabe, que os jogadores precisam de comer a qualquer hora e que esses serviços de apoio não deixam de ser fornecidos pelas entidades gestoras dos casinos.

Donde resulta que tais serviços são forçosamente obrigados a ser

prestados pelos trabalhadores para garantir a continuidade do seu funcionamento, organizando-se em turnos para dar resposta a essas necessidades.

E é isso mesmo que resulta da matéria que vem provada, enquanto se diz que esses trabalhadores prestavam serviços de comidas e bebidas aos clientes dos casinos e até que os postos de trabalho desses empregados eram mudados entre os vários restaurantes e bares.

Donde os trabalhadores em causa não terem de fazer face a um acréscimo de trabalho não previsível, que devesse ser compensado nos termos das disposições previstas no art. 20º n.º 2 e n.º 1- b) do Dec. Lei n.º 24/89/M de 3 de Abril com as alterações introduzidas pelo Dec. Lei n.º 90/M, de 9 de Julho.

Assim, no que diz respeito aos feriados obrigatórios não remunerados, não há fundamentação legal para condenar a recorrente, no pagamento da multa com esse fundamento aos trabalhadores.

Tem sido esta, aliás, a Jurisprudência que largamente vem sendo seguida por este Tribunal em inúmeras acções laborais contra a STDM e de fácil consulta no *site* da *internet* dos Tribunais da RAEM, pelo que nos dispensamos de a concretizar.

4. Da violação do art. 100º do C.P. Trabalho por não ser

possível estabelecer com certeza qual a remuneração mensal e diária dos trabalhadores, não estando reunidos os pressupostos do art. 74º do CPP.

A recorrente invocou também o vício da sentença por violação do art. 100º do C.P.T., alegando que não foi ao tribunal *a quo* possível estabelecer com certeza qual a remuneração mensal e diária dos trabalhadores, não estado reunido os pressupostos prevista no art. 74º do C.P.P., entendendo a recorrente fixar a indemnização não exceder o montante relativo a um terço reclamado na Direcção dos Serviços de Assuntos Laborais.

Cremos que lhe assiste razão.

Não quanto ao facto de a fixação de indemnização àqueles trabalhadores que não aceitaram as compensações propostas não dever exceder um terço do montante reclamado na Direcção dos Serviços de Assuntos Laborais, critério aceite pelos outros 16 trabalhadores, pela razão simples de que nos situamos nesse domínio num plano negocial apenas dependente da vontade das partes e que não pode ser imposto a que o não aceitou.

Mas já quanto aos pressupostos de facto de que depende um arbitramento oficioso das compensações que possam ser devidas.

Prevê o art. 100º n.º 1 da Lei n.º 9/2003, "*Estando reunidos os*

requisitos previstos nas diversas alíneas do n.º 1 do art. 74º do C.P.P. e não tendo sido deduzido pedido cível ou proposta em separado a respectiva acção cível, o juiz arbitra na sentença, ainda que absolutória, uma quantia pelos danos causados."

Segundo o preceituado acima referido deve o juiz arbitrar na sentença uma quantia pelos danos causados, quando estiverem reunidos os requisitos previstos nas alíneas a) b) c) do n.º 1 do art. 74º do C.P.P.

No caso presente, não tendo os trabalhadores deduzido pedido civil ou proposto em separado a respectiva acção cível, o Juiz *a quo* arbitrou officiosamente uma quantia compensatória.

Ora afigura-se que não estavam reunidos todos os requisitos previstos no art. 74º n.º 1 a) b) c) e n.º 2 do C. P. Penal.

O Mmo Juiz invoca o critério da equidade, mas, com todo o respeito, tal critério não deve operar neste domínio. Trata-se aqui de uma compensação pelo não gozo de determinados dias e nada na lei ou disposição convencional manda seguir esse critério, tal como decorre do artigo 3º do CC.

E o que se verifica é que nem o rendimento dos referidos trabalhadores foi concretamente apurado, nem o foi o número de dias de trabalho para apuramento do salário médio diário, elemento base para fixação das devidas compensações.

O Tribunal, neste domínio, não pode extrapolar de alguns elementos indiciários para suprir uma manifesta falta de prova quanto ao apuramento dos elementos que permitiriam fixar tais compensações.

Nem os trabalhadores estavam ou estão impedidos de formularem esse pedido e fazerem prova dos elementos constitutivos da causa de pedir e seus pressupostos.

Na verdade, aqueles trabalhadores não conseguiram em sede de julgamento determinar quanto efectivamente auferiam mensalmente e qual o número efectivo de dias de trabalho.

Nem conseguiram determinar também quais foram ao longo da sua carreira profissional no grupo A os seus aumentos salariais.

É verdade, que o Tribunal dispõe de uma listagem fornecida pela Direcção de Finanças, com algumas remunerações anuais de alguns trabalhadores.

Contudo, mesmo através destas é perfeitamente impossível determinar qual o ganho diário, para se apurar o salário mensal e o que ficou em dívida ao trabalhador, devendo os trabalhadores em causa ser remetidos para a acção cível competente para se verem compensados pelos apontados descansos.

Violou pois a douda sentença recorrida o disposto no art. 100º do

Código de Processo de Trabalho, devendo igualmente ser revogada nessa parte, absolvendo-se a Recorrente do pagamento da indemnização aos referidos trabalhadores.

Nesta conformidade resta decidir, absolvendo a arguida da contravenção por que foi acusada e revogando a decisão na parte em que fixou uma compensação aos 2 trabalhadores por falta dos indispensáveis elementos para tal.

V – DECISÃO

Pelas apontadas razões, acordam em conceder provimento ao recurso, absolvendo a arguida das apontadas contravenções e, revogando a sentença na parte da condenação cível, remetendo os eventuais titulares das compensações por trabalho indevidamente prestado para a acção cível em separado.

Sem custas.

Macau, 24 de Junho de 2010,

João A. G. Gil de Oliveira

Tam Hio Wa

Lai Kin Hong