

Processo nº 282/2003-I

Data: 25.03.2004

Assuntos : Contravenção laboral.

Descanso anual.

Feriados obrigatórios.

SUMÁRIO

1. O regime legal de “6 dias de descanso anual” previsto no artº 21º do D.L. nº 24/89/M, constitui apenas um “limite mínimo” a observar nas relações de trabalho, não sendo obstáculo a que, por acordo entre empregador e trabalhador, se venha a fixar um regime com mais dias de descanso anual para o trabalhador.
2. O mesmo sucede com a compensação pelo trabalho prestado em dias de feriado obrigatório não remunerado, pois que no Regime Jurídico das Relações Laborais vigente (artº 20º do D.L. nº 24/89/M), apenas se estatui que aquele deve ser compensado com um “acrécimo salarial nunca inferior a 50% do salário normal”, nada impedindo assim que se fixe um montante superior aqueles 50%.

O relator,

José Maria Dias Azedo

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

Relatório

1. Em processo especial contravencional, respondeu a arguida “A”, devidamente identificada nos presentes autos.

A final, decidiu o Colectivo condenar a dita arguida pela prática como autora e em concurso de:

- 4 transgressões ao disposto no artº 17º (pagamento insuficiente da compensação do descanso semanal) do D.L. nº 24/89/M e no artº 50º nº 1 al. c) do mesmo Decreto-Lei, na multa de MOP\$2.000,00 cada;
- 4 transgressões ao disposto no artº 20º (falta de compensação por ter trabalhado nos feriados obrigatórios remunerados e não remunerados) do D.L. nº 24/89/M de 3 de Abril e no artº 50º nº 1 al. c) do mesmo Decreto-Lei, na multa de MOP\$2.000,00 cada;

- 4 transgressões ao disposto no artº 21 (pagamento insuficiente da compensação do descanso anual) do D.L. nº 24/89/M de 3 de Abril e no artº 50º nº 1 al. c) do mesmo Decreto-Lei, na multa de MOP\$2.000,00 cada;
- 3 transgressões ao disposto no artº 25º e 28º (não pagamento do salário) do D.L. nº 24/89/M de 3 de Abril e no artº 50º nº 1 al. c) do mesmo Decreto-Lei, na multa de MOP\$2.000,00 cada; e,
- 2 transgressões ao disposto no artº 47 nº 4 e no artº 48º nº 1 (não pagamento da indemnização rescisória) do D. .L. nº 24/89/M de 3 de Abril e no artº 50º nº 1 al. b) do mesmo Decreto-Lei, na multa de MOP\$5.000,00 cada.

Em cúmulo, foi a arguida condenada numa pena de multa de MOP\$40.000,00.

Decidiu ainda o Tribunal condenar a arguida a pagar as seguintes indemnizações:

Ao trabalhador B, MOP\$101.585,53;

Ao trabalhador C, MOP\$43.638,18;

Ao trabalhador D, MOP\$91.874,48; e,

Ao trabalhador E, MOP\$96.240,52; (cfr. fls. 495 a 496).

*

Inconformada com o assim decidido, a arguida recorreu.

Motivou e concluiu afirmando que:

“A douta a sentença recorrida enferma de:

1ª errada aplicação da lei na condenação da Arguida a pagar ao D a totalidade dos 28 dias de trabalho relativos a Junho/2001 a \$196,66 por dia dado ter dado por provado que foi este que se despediu naquela data e cessou imediatamente a relação (isto é, não concedeu à arguida o pré-aviso legal de 7 dias). Violou assim o artº 48º nº 2 e a 2ª parte quer da al. do nº 2 do artº 31º quer a 2ª parte do nº 3 do mesmo artigo, todos do DL 24/89/M, de 3 de Abril, segundo os quais a Ré, de entre os 28 dias de trabalho, tem direito a deduzir para si os 7 dias de aviso prévio em falta e pagar os restantes 21 dias.

2ª Com essa violação, a .douta sentença favorece ilegalmente este ofendido e lesa também ilegalmente a Recorrente em 7 dias de salário (Mop\$1.676,60) e por isso deve ser revogada nessa parte e abatido ao respectivo cálculo condenatório;

3ª errada aplicação da lei (do artº 21º nº 1 da LGT) na condenação da Ré a observar e pagar um período de descanso anual de 14 dias (em triplo quanto aos dias não gozados-artº24º da mesma lei) sem que haja convenção a estabelecer tal regime mais favorável de 14 dias do que o regime de 6 dias previsto no artº 21º da L.G.T. (Dec. Lei nº 24/89/M), violando assim o artº21º do mesmo diploma, segundo o qual a Ré só é obrigada a conceder (ou a pagar em triplo-cit. artº 24º) um período de 6 dias de descanso anual remunerado.

4ª A douta sentença, com a preterição do período de descanso anual estipulado no cit. art 21º da LGT sem que mostre existir instrumento legal a

afastar a aplicação do descanso daquele preceito pelo descanso mais favorável aplicado (artºs 5º e 6º, da LGT), favorece ilegalmente os 4 trabalhadores e lesa a Recorrente em matérias de "descanso anual" em Mop\$39.920,00 e, por isso, deve ser revogada nessa parte e o montante abatido ao respectivo cálculo condenatório.

5ª Segundo os artºs 19º e 20º nº 2 da LGT (e salvo convenção em contrário, mais favorável), nos dias de feriados obrigatórios não remunerados:

- nada há a remunerar, se forem gozados;*
- haverá remuneração nos termos gerais, se for prestado trabalho;*
- e haverá salário especial ou reforçado com mais 50% para lá do salário normal, se o trabalho for prestado para fazer face a acréscimo de trabalho não previsível (artº 20º nº 2 da LGT). Tudo, num caso e no outro naturalmente, sem prejuízo de retribuição extraordinária nos termos gerais caso viesse apurado trabalho que excedesse o horário normal e a que a doutrina chama trabalho extraordinário (que não foi o caso dos autos).*

6ª a douda sentença sofre pois de errada aplicação da lei (dos artºs 19º e 20º nº 2 da LGT) ao ter condenado a Ré a remunerar os "feriados não remunerados" aos trabalhadores com montante igual ao do salário normal, ou seja, remunerar o seu gozo com salário normal ou pagar o trabalho prestado nesse dia com mais um dia de salário para lá do salário normal mensalmente pago, sem que mostre existir instrumento legal a afastar a aplicação das condições previstas naqueles preceitos pelas condições mais favoráveis aplicadas (artºs 5º e 6º, da LGT), violando assim com

redundância dos próprios termos do instituto "feriados não remunerados" o artº 20º nº 2 da mesmo diploma conjugado com o artº 19º maxime seu nº 3 e nº 1 do artº 20º da LGT. ,

7ª Com a preterição do preceituado nesse artº 20º nº 2, conjugado com o nº 1 do mesmo artigo e com o artº 19º, favorece ilegalmente os 4 trabalhadores e lesa a Recorrente em matéria de "feriados não remunerados em Mop\$7.687,78 e, por isso, deve ser revogada nessa parte e o montante abatido ao respectivo cálculo.

8ª não foi provado nos autos que a arguida tenha procedido à denúncia ou ruptura de qualquer contrato de trabalho sem prazo nem de qualquer contrato a prazo antes do seu termo;

9ª mas foi provado que foi celebrado contrato de trabalho com os motoristas dos autos com o fim de executarem ou cumprirem o referido contrato temporalmente bem delimitado de prestação de serviço de transporte ao Hotel Mandarin, para o Hotel Mandarin e no Hotel Mandarin, embora por conta da arguida e sem que se tenha provado outro fim (e qual) concorrente com esse fim provado;

10ª E as relações laborais ali foram efectivamente regularmente prestadas ou cumpridas ao serviço do referido contrato temporalmente bem delimitado de prestação de serviço a esse dador de trabalho, embora por conta da arguida e sem que exista prova de alguma vez terem sido prestadas com qualquer outro fim, em qualquer posto ou local de trabalho ou a qualquer outra dador de trabalho que não seja esse terceiro Hotel Mandarin;

11ª E, mediante comunicação do seu empregador (a arguida) com antecedência de 15 dias, foram dadas por extintas com fundamento na extinção daquele e precisamente com efeitos a partir da mesma data em que, por acto do terceiro, se extinguiu o contrato ao serviço do qual, por conta da arguida, prestaram serviço a esse terceiro;

12ª Todos os factos provados afirmam assim a existência de contrato de trabalho triangular com relações laborais sujeitas ao termo em que terminar o contrato ao serviço do qual foram admitidos e efectivamente as prestaram sem que venha provado qualquer facto afirmativo de relações sem prazo.

13ª por se tratar assim de contratos de trabalho a termo cuja extinção a arguida comunicou para o fim do seu termo ou, pelo menos, porque não foram provadas relações sem prazo e que a arguida tenha procedido à denúncia ou ruptura de contrato sem prazo, nem de contrato a prazo antes do seu termo, a sentença recorrida é ilegal por ter subsumido os factos ao instituto da quebra ou denuncia unilateral voluntárias do artº 47º do DL 24/89/M, de 3 de Abril - quebra ou denúncia unilateral voluntárias de contratos sem prazo ou contratos a prazo antes do seu termo- e condenar na multa e indemnização desse instituto, razão pela qual deve ser revogada e considerar as relações extintas com o decurso do termo (justa causa objectiva ou caducidade por esgotamento do termo ou prazo) com consequente absolvição da arguida.

14ª Para que haja a justa causa do artº 44º nº 1 al. c) da LCT, não é exigível que a alteração relevante das condições de trabalho atinja o

máximo de tornar praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho. Basta que seja relevante ao ponto da exigência do seu cumprimento afectar os princípios da boa-fé.

15ª A extinção do contrato entre a arguida e u terceiro e, por via dessa extinção, a extinção do serviço, postos de trabalho e relações de trabalho para lá contradas e lá efectivamente exercidas ao serviço do terceiro, embora por conta da arguida, é alteração relevante que atinge a relevância máxima de tornar praticamente impossível a subsistência dessas relações de trabalho, não sendo pois exigível à arguida, sob pena de violação dos princípios da boa-fé e do cit. art. 44º nº 1 al. c) da LGT, que arranjasse novo emprego aos trabalhadores quer por isso configurar novas relações (e não subsistência das mesmas) quer por não vir provado que à data da extinção a arguida tivesse outra actividade e postos de trabalho em que pudesse empregar os trabalhadores;

16ª além disso, a exigência de tal sacrifício prestativo à arguida (arranjar novo emprego, principalmente sem prova de que podia mas não quis), viola a própria natureza da bilateralidade, correspectividade e sinalagmaticidade dos direitos e obrigações jus-laborais por configurar uma descaracterização das suas contra-prestações típicas transformando-as, sem qualquer permissão legal nem convencional, em contra-prestações atípicas ou estranhas à normalidade de exigência, bem como tam'bem viola os princípios da boa-fé os quais não permitem o dever de suportar obrigações ou exigências que desequilibrem a normalidade da balança da bilateralidade, correspectividade e sinalagmaticidade exactas das relações

laborais;

17ª a cessação das relações de trabalho naquelas condições constitui justa causa objectiva ou caducidade, razão pela qual a douta sentença, ao ter considerado e condenado como denúncia do artº 47º da LGT, violou os atºs 43º nºs 1 e 2 da LGT (DL 24/89/M, de 3 de Abril), violou também o artº 44º nº 1 al. c), violou também ainda o artº 44º nº 1 al. c), da LCT, e consequentemente aplicou erradamente o artº 47º da Lei Geral do Trabalho (DL 24/89/M) e respectiva punição e indemnização, devendo ser revogada e a Ré absolvida.

18ª A douta sentença recorrida, ao ter aplicado as multas dos autos acima dos mínimos sem fundamentar, violou o artº 65º nº 3 do Cód. Penal. Por isso, e porque a conduta infractoria não denota nem qualquer intencionalidade nem desvio ao grau de valores da população em geral, deve a punição da sentença recorrida ser revogada e substituída por multa a graduar nos mínimos”; (cfr. fls. 532 a 563).

*

Respondeu o Digno Magistrado do Ministério Público, concluindo:

- “1- O Ministério Público não se opõe ao desconto de 7 dias de salário respeitante à falta de cumprimento de aviso prévio por despedimento do trabalhador, ainda que este foi “convidado para se demitir”;*
- 2- os 14 dias de descanso anual é matéria de facto constante do mapa de apuramento que é parte integrante da acusação que o*

Tribunal a quo entendeu como provado segundo o princípio de livre apreciação da prova nos termos do artº 114º do CPPM matéria insindicável salvo os casos previstos no artº 400º do CPPM;

- 3- A interpretação do recorrente sobre os artº 19º e 20º do DL nº 24/89/M respeitante a feriados obrigatórios não remunerados constitui uma violação no artº 26º do mesmo diploma e todo o ratio do direito do trabalho;*
- 4- Os feriados obrigatórios não resultam de um direito do trabalhador do âmbito de direito de repouso, mas uma obrigação do patrono para com o Estado;*
- 5- A figura do feriado obrigatório não remunerado no regime da RAEM corresponde à do feriado facultativo de Portugal;*
- 6- Assim, nas chamadas “pequenas” festividades, o trabalhador não deve ter qualquer retribuição extra a não ser por razão do previsto na al. b) do nº 1 do artº 20º, pois nesse caso presume-se que o patrono poderá obter mais lucro e deve reparti-lo com o trabalhador;*
- 7- Não ficou provado que o contrato em causa se trata de um contrato a termo ou a prazo, pelo que não pode proceder a pretensão do recorrente quando afirma que deve ser absolvido por esta causa;*
- 8- Aliás a tal matéria tem sido o objecto do novo julgamento e foi*

expressamente indicada no douto acórdão recorrido;

9- *A medida da pena que está ligeiramente superior ao mínimo é totalmente ajustada e de acordo com a jurisprudência uniforme do TJB*"; (cfr. fls. 578 a 589).

*

Admitido o recurso com efeito e modo de subida adequadamente fixados, vieram os autos a este T.S.I..

*

Em sede de vista, juntou a Exm^a Procuradora-Adjunta douto Parecer, onde, (para além de suscitar uma questão prévia já apreciada por aresto deste T.S.I. de 04.03.2004), opina no sentido da improcedência do recurso; (cfr. fls. 597 a 601-v).

Observadas as pertinentes formalidades processuais, cumpre decidir.

Fundamentação

Dos factos

2. Deu o Tribunal “a quo” como provados os factos seguintes:

“A), sita na Avenida XXX, na Taipa, Macau, representada pelos sócios F e G, encontra-se registada, em 15/10/2001, na conservatória do Registos

Comercial e Bens Móveis, sob o nº 10949 a fls. 18v, do Livre C28.

A agência arguida tem como objecto comercial na exploração exclusiva das actividades de agências de viagens e turismo.

A arguida tinha assinado, em 12/12/1997, com o Mandarin Oriental Macau, um contrato de prestação de serviço (fornecimento de transporte), por um prazo de 2 anos, nos termos constantes a fls. 379/383 dos autos.

Contrato esse renovado em 13/12/1999, por mesmo prazo de 2 anos, nos termos constantes a fls. 373/377 dos autos.

Como os referidos contratos a arguida, mediante remuneração, obrigava-se a fornecer ao Hotel Mandarin Oriental Macau um serviço de veículo e pessoal por conta da arguida, assegurando-lhe a ligação de transporte dos clientes do Hotel entre os locais e nos horários estabelecidos.

Por carta de 01/06/2001, cuja cópia certificada junta a fls. 371 dos autos, o Hotel Mandarin Oriental Macau rescindiu o contrato com a arguida, com efeitos a partir de 01/09/2001.

Entretanto, a arguida contratou os seguintes trabalhadores:

B titular de BIRM nº XXX, começou a sua relação de trabalho com a arguida em 25/02/1998, desempenhando as funções de motorista.

Em 15/08/2001, avisou-lhe a arguida que, em 01/09/2001, cessaria tal relação de trabalho.

O último salário auferido pelo dito trabalhador foi no montante de MOP\$1.400,00.

Recebia, ainda, por dia de trabalho efectivo, um subsídio de MOP\$100,00 e um outro de MOP\$50,00 para a alimentação.

Durante o período que trabalhou para a arguida, não lhe foram compensados os dias de trabalho que efectuou nos dias de descanso semanal, anual e feriados obrigatórios, e não lhe foi pago o salário respeitante ao mês de 08/2001, assim como a indemnização pelo despedimento.

C, titular de BIRM n° XXX, começou a sua relação de trabalho com a arguida em 12/07/1999, desempenhando as funções de motorista.

Em 09/05/2001, pela arguida, foi, unilateralmente declarada extinta a dita relação laboral, por motivo imputável ao próprio trabalhador.

O último salário auferido pelo trabalhador foi no montante de MOP\$1.500,00.

Recebia, ainda, por cada dia de trabalho efectivo, um subsídio de MOP\$100,00 e um outro de MOP\$50,00 para alimentação.

Durante o período que trabalhou para a arguida, não lhe foram compensados os dias que trabalhou nos dias de descanso semanal, anual e feriados obrigatórios.

D, titular de BIRM n° XXX, começou a sua condutor.

Em 28/06/2001, despediu-se por sua própria iniciativa.

O último salário auferido pelo trabalhador foi no montante de MOP\$1.400,00.

Recebia, ainda, por cada dia de trabalho efectivo, um subsídio de MOP\$100,00 e um outro de MOP\$50,00 para alimentação.

Durante o período que trabalhou para a arguida, não lhe foram compensados os dias de trabalho que efectuou nos dias de descanso semanal, anual e feriados obrigatórios e não lhe foi efectuado o pagamento do salário respeitante ao período de 01/06/2001 a 28/06/2001.

E, titular de BIRM n° XXX começou a sua relação de trabalho com a arguida em 12/01/2001, avisou-lhe a arguida que, em 01/09/2001, cessaria tal relação de trabalho.

O último salário auferido pelo dito trabalhador foi no montante de MOP\$1.400,00.

Recebia ainda por cada dia efectivo de trabalho, um subsídio de MOP\$100,00 e um outro de MOP\$50,00 para alimentação.

Durante o período que trabalhou para a arguida, não lhe foram compensados os dias de trabalho que efectuou nos dias de descanso semanal anual e feriados obrigatórios e não lhe foi pago o pagamento do salário respeitante ao mês de 08/2001 assim como de qualquer outra indemnização.

Dá-se aqui como reproduzido o “mapa de apuramento” constante dos autos.

A arguida deve aos quatro trabalhadores um total de MOP\$333.338,71.

Foi notificada para regularizar a sua situação, mas não o fez.

Agiu livre, voluntária e deliberadamente, sabendo que a sua conduta era proibida e punida por Lei”; (cfr. fls. 492 a 493)

Direito

3. Tendo presente o teor da motivação e conclusões daí extraídas, cinco são as “questões” pela recorrente trazidas à decisão deste T.S.I.. Prendem-se, pois, com a decisão de (1) condenação da arguida no pagamento a B da totalidade do seu último vencimento, com a (2) condenação em matéria de descanso anual, com a (3) condenação em matéria de feriados obrigatórios não remunerados, com a (4) decisão de que ilícito foi o despedimento dos trabalhadores B e A, e com a (5) medida da pena de multa que lhe foi fixada.

Sem demoras, apreciemos individualmente as questões colocadas.

— Quanto à condenação da arguida no “pagamento a B da totalidade do seu último vencimento”, (1º questão).

A questão não nos parece complexa.

Em essência, afirma a recorrente que não devia ser condenada a pagar ao trabalhador em causa a totalidade do seu último salário (referente a 28 dias do mês de Junho de 2001), dado que, tendo-se dado como provado que foi aquele que se despediu por sua própria iniciativa, sem lhe conceder o aviso prévio de 7 dias, do montante em que por aquelas 28 dias foi

condenada a pagar se devia descontar o respeitante a tais 7 dias de salário.

Afigura-se-nos que tem a recorrente razão.

De facto, provado estando que o trabalhador B, “em 28.06.2001, despediu-se por sua própria iniciativa”, sem que tenha observado o prazo de “aviso prévio”, adequado é que do seu último salário se deva descontar o respeitante aos referidos 7 dias, tal como se preceitua no artº 47º, nº 3 e 48º, nº 2 do D.L. nº 24/89/M.

Assim, tendo-se condenado a arguida a pagar a totalidade dos 28 dias de trabalho relativos ao mês de Junho de 2001, impõe-se deduzir o equivalente àqueles 7 dias de pré-aviso, no montante de MOP\$196.66 por dia, o que implica a dedução de um total de MOP\$1.376, 62, pelo que, nestes termos, e, nesta parte, procede o recurso.

— Quanto à condenação em matéria de “descanso anual”, (2ª questão).

No que toca ao “descanso anual”, afirma a recorrente que padece o Acórdão recorrido de errada aplicação do artº 21º, nº 1 do D.L. nº 24/89/M.

Em suma, é de opinião que prevendo o citado artº 21º que “os trabalhadores tem direito a seis dias úteis de descanso anual sem perda de salário, em cada ano civil”, não podia o Tribunal “a quo” proferir decisão condenando-a a pagar “14 dias de descanso anual”.

Temos para nós que na questão em causa, bem andou o Tribunal “a quo”.

Importa ter em conta que o regime legal de “6 dias úteis de descanso anual” constitui apenas o “limite mínimo”, inexistindo obstáculos a que, em conformidade com a vontade das partes – empregador e trabalhador – e em homenagem ao “princípio da liberdade contratual consagrado no artº 405º do C.C., se venha a estabelecer um número de dias de descanso anual superior àquele; (o que não se pode é fixar um número inferior).

Assim, se nos “mapas de apuramento” (cfr. fls. 9 e segs.), se fazia referência a “14 dias de descanso anual”, e se do julgamento efectuado provado resultou o teor do dito “mapa” – repara-se que na parte dos factos provados consignou o Colectivo que “Dá-se aqui como reproduzido o «mapa de apuramento» constante nos autos” – não nos parece adequado considerar-se ter havido “erro” em tal decisão, apenas porque o artº 21 prevê tão só 6 dias de feriados anuais.

Tal como afirma o Ministério Público na sua Resposta, vê-se assim que, no fundo, vem é a recorrente “questionar a convicção do Tribunal”, o que, atento o princípio da livre apreciação da prova (cfr. artº 114º do C.P.P.M.), não pode proceder.

Continuemos.

— Quanto à condenação pelos “feriados obrigatórios”, (3ª questão).

Aqui, afirma a recorrente que a decisão recorrida na parte em que a condenou a compensar os trabalhadores pelos feriados obrigatórios não remunerados com montante igual ao do seu salário, viola o disposto nos artºs 19º e 20º do D.L. nº 24/89/M, lesando-a num total de MOP\$7.687,78.

Ora, estatui o artº 19º que:

“1. São feriados obrigatórios:

- 1 de Janeiro
- Novo Ano Lunar (três dias)
- Dia de finados/Cheng Ming
- 1 de Maio
- Dia seguinte ao do Bolo Lunar/Chong Chao
- 1 de Outubro
- Culto dos Antepassados/Chong Yeong
- 20 de Dezembro

2. Nos feriados obrigatórios os trabalhadores, que tenham completado o período experimental, devem ser dispensados da prestação de trabalho.

3. Os trabalhadores referidos no número anterior têm direito à retribuição correspondente aos feriados de 1 de Janeiro, Ano Novo Chinês (3 dias), 1 de Maio e, 1 de Outubro. ”

Por sua vez, preceitua o artº 20º que:

“1. O trabalho prestado pelos trabalhadores nos dias de feriado obrigatório,

referidos no n.º 3 do artigo anterior, dá direito a um acréscimo salarial nunca inferior ao dobro da retribuição normal e só pode ser executado:

- a) Quando os empregadores estejam na eminência de prejuízos importantes ou se verifiquem casos de força maior;
- b) Quando os empregadores tenham de fazer face a um acréscimo de trabalho não previsível;
- c) Quando a prestação de trabalho seja indispensável para garantir a continuidade do funcionamento da empresa, nos casos em que, de acordo com os usos e costumes, esse funcionamento deva ocorrer nos dias de feriados.

2. Nos casos de prestação de trabalho em dia feriado obrigatório não remunerado, ao abrigo da alínea b) do n.º 1, o trabalhador que tenha concluído o período experimental tem direito a um acréscimo de salário nunca inferior a 50% do salário normal, a fixar por acordo entre as partes. ”

O Colectivo “a quo”, dando como provado o teor dos “mapas de apuramento” juntos aos autos, decidiu que a compensação pelos feriados não remunerados devia ser feita à razão de “um dia de salário por cada dia de feriado”.

Na opinião da ora recorrente, não é de se manter o assim decidido, já que, o próprio artº 20º, nº 3 apenas estatui que, pela prestação de trabalho em tais dias (“de feriados obrigatórios não remunerados”), tem o trabalhador “direito a um acréscimo de salário nunca inferior a 50% do salário normal, a fixar por acordo entre as partes”, nada se tendo provado quanto ao dito acordo.

Nestes termos postas as coisas, temos para nós que a razão do inconformismo da recorrente é a mesma que estava na base da sua anterior questão quanto ao “número de dias de descanso anual”.

De facto, o estatuído no citado nº 3 do artº 20º - e tal como na anterior questão a propósito do teor do artº 21º, nº 1 – constitui apenas o “limite mínimo”, para a compensação pelo trabalho prestado nos dias de feriados obrigatórios não remunerados, não se impedindo que por acordo entre o empregador e o trabalhador, se venha a estabelecer um montante superior para a compensação em causa.

E assim, tendo o Colectivo “a quo” dado como provado a matéria teor dos “mapas de apuramento”, onde consignado estava a razão de um dia de feriado por um dia de salário, conclui-se pois que a questão da ora recorrente, traduz-se, afinal, no seu inconformismo quanto à mesma, o que, como é obvio, não é de acolher.

— Quanto à questão dos despedimentos dos trabalhadores B e E, (4ª questão).

Nesta sede, entendeu o Colectivo “a quo” que embora tenha a recorrente observado o prazo de “aviso prévio”, não pagou aos trabalhadores em causa a “indenização rescisória” a que se refere o artº 47º, nº 4 do D.L. nº 24/89/M. Daí, a decisão da sua condenação como autora de duas

contravenções ao dito artº 47º assim como no pagamento das respectivas indemnizações.

Na opinião da recorrente, lícito foi o despedimento dado que apenas ocorreu em consequência da cessação da relação de trabalho que ela própria mantinha com o “Hotel Mandarin Oriental (Macau)”, sendo, por isso, de se considerar como uma situação de “despedimento com justa causa objectiva”.

Não subscrevemos o assim entendido.

Na verdade, esta a “tese” já na sua defesa esgrimida pela recorrente, e que foi, ainda que implicitamente, refutada pelo Tribunal “a quo”.

Basta aliás ver que provado não resultou que: “a arguida não tinha qualquer outro cliente ou ocupador de trabalho a não ser o Hotel Mandarin”, e que “os contratos de trabalho celebrados entre a arguida e os trabalhadores ... tinham o único e exclusivo objectivo de cumprir o contrato celebrado entre a arguida e o Hotel Mandarin ... , para execução daquele contrato e pelo prazo que este durasse”.

Nestes termos, adequado não cremos ser de considerar que em virtude de cessação da relação de trabalho que a recorrente mantinha com o “Hotel Mandarin”, podia a mesma despedir os seus trabalhadores sem lhes pagar a indemnização rescisória legalmente imposta para o despedimento sem causa e por iniciativa do empregador.

Assim, não é de censurar a decisão proferida pelo Colectivo “a quo”.

— Quanto à medida da pena, (5ª questão).

Insurge-se ainda a recorrente, afirmando que “excessivas” são as multas que lhe foram impostas e pedindo que as mesmas lhe sejam graduadas “nos mínimos”.

Ora, também aqui somos de opinião que nenhum reparo merece a decisão recorrida.

Nos termos do artº 50º, nº 1, al. c), a cada uma das 15 primeiras contravenções cometidas pela recorrente, corresponde a multa de MOP\$1.000,00 a MOP\$5.000,00.

Por sua vez, a cada uma das duas contravenções ao disposto no artº 47º, nº 4, corresponde, nos termos do alínea b) do mesmo artº 50º, a multa de MOP\$2.500,00 a MOP\$12.500,00.

Em relação às primeiras, fixou o Colectivo a multa em MOP\$2.000,00, e, pelas duas últimas, a de MOP\$5.000,00.

Ponderando-se nas respectivas molduras, na inexistência de qualquer circunstância atenuante, no dolo da arguida e nas necessidades de prevenção, não se vem motivos para se fixar as multas nos seus respectivos mínimos,

sendo de considerar as impostas justas e adequadas aos fins que com elas se pretende atingir.

Assim, serão as mesmas confirmadas.

Decisão

4. Nos termos e fundamentos expostos, acordam julgar parcialmente procedente o recurso, alterando-se o montante de indemnização fixado ao trabalhador D, (do qual deve ser deduzido o de MOP\$1.376.62), mantendo-se, no restante, o Acórdão recorrido.

Custas pela recorrente com taxa de justiça que se fixa em 8 UCs.

Macau, aos 25 de Março de 2004

José Maria Dias Azedo (Relator)

Chan Kuong Seng

Lai Kin Hong