

Processo n.º 321/2004

Data do acórdão: 2005-03-17

(Autos de recurso penal)

Assuntos:

- serviços de limpeza
- condição resolutive
- contrato de trabalho

S U M Á R I O

1. Sendo os serviços de limpeza, atenta a sua própria natureza, em si um trabalho de prestação duradoura, continuada e permanente, não é possível encará-los como uma tarefa concreta ou até aprazada, se *in casu* nem se pôde prever, aquando do estabelecimento das relações de trabalho em consideração, e mesmo para a entidade empregadora, a data certa de conclusão dessa “tarefa concreta” ou “tarefa aprazada”.

2. Não se pode colocar condição resolutive em contratos de trabalho.

O relator por vencimento,

Chan Kuong Seng

Processo n.º 321/2004

(Autos de recurso penal)

Recorrente: Importação e Exportação (A), Limitada
(A 有限公司)

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

Para efeitos de decisão do presente recurso n.º 321/2004 deste Tribunal de Segunda Instância, foi apresentado à discussão deste Colectivo *ad quem* o seguinte douto projecto de acórdão elaborado pelo Mm.º Juiz Relator a quem o presente processo ficou distribuído:

<<[...]

Relatório

1. Por sentença proferida nos presentes autos de processo especial contravencional, foi a arguida “IMPORTAÇÃO E EXPORTAÇÃO (A), LIMITADA”, condenada como autora material e em concurso de:

- a)- 42 contravenções ao disposto no artº 17º do D.L. nº 24/89/M de 03.04, na pena de multa de MOP\$1.500,00 cada, perfazendo a multa total de MOP\$63.000,00;
- b)- 42 contravenções ao disposto no artº 19º do mesmo D.L. nº 24/89/M, na pena de multa de MOP\$1.500,00 cada, perfazendo a multa total de MOP\$63.000,00;
- c)- 43 contravenções ao disposto no artº 21º do referido D.L. nº 24/89/M, na pena de multa de MOP\$1.500,00 cada, perfazendo a multa total de MOP\$64.500,00; e,
- d)- 44 contravenções ao disposto no artº 47º do mesmo diploma legal, na pena de multa de MOP\$3.500,00 cada, perfazendo a multa total de MOP\$154.000,00;
- e)- em cúmulo, foi a arguida condenada na multa de MOP\$344.500,00.

Para além disso, foi também a identificada arguida condenada a pagar as seguintes indemnizações:

- 1) ao trabalhador Cheang XX (鄭 XX), o total de MOP\$4.386,50;
- 2) ao trabalhador Leong XX (梁 XX), o total de MOP\$4.386,50;

- 3) ao trabalhador Ho XX (何 XX), o total de MOP\$8.259,70;
- 4) ao trabalhador Leong XX (梁 XX), o total de MOP\$11.100,00;
- 5) ao trabalhador, Ieong XX (楊 XX), o total de MOP\$13.532,90;
- 6) ao trabalhador Chan XX (陳 XX), o total de MOP\$15.350,00;
- 7) ao trabalhador Chio XX (趙 XX), o total de MOP\$14.250,00;
- 8) ao trabalhador XX Wong (黃 XX), o total de MOP\$14.000,00;
- 9) ao trabalhador Leong XX (梁 XX), o total de MOP\$14.750,00;
- 10) ao trabalhador Ao Ieong XX (歐陽 XX), o total de MOP\$4.666,50;
- 11) ao trabalhador Mak XX (麥 XX), o total de MOP\$6.999,80;
- 12) ao trabalhador Wong XX (黃 XX), o total de MOP\$13.600,00;
- 13) ao trabalhador Chu XX (朱 XX), o total de MOP\$14.600,00;
- 14) ao trabalhador Leong XX (梁 XX), o total de MOP\$11.600,00;
- 15) ao trabalhador Lei XX (李 XX), o total de MOP\$14.800,00;
- 16) ao trabalhador Leong XX (梁 XX), o total de MOP\$13.150,00;
- 17) ao trabalhador Wu XX (胡 XX), o total de MOP\$5.350,00;
- 18) ao trabalhador Lei XX (李 XX), o total de MOP\$15.650,00;
- 19) ao trabalhador Un XX (袁 XX), o total de MOP\$16.000,00;
- 20) ao trabalhador Leong XX (梁 XX), o total de MOP\$13.711,10;
- 21) ao trabalhador Lou XX (盧 XX), o total de MOP\$13.400,00;
- 22) ao trabalhador Leong XX (梁 XX), o total de MOP\$10.000,00;

- 23) ao trabalhador Chan XX (陳 XX), o total de MOP\$14.600,00;
- 24) ao trabalhador Chan XX (陳 XX), o total de MOP\$10.670,20;
- 25) ao trabalhador Lei XX (李 XX), o total de MOP\$14.650,00;
- 26) ao trabalhador Ho XX (何 XX), o total de MOP\$14.600,00;
- 27) ao trabalhador Ieong XX (楊 XX), o total de MOP\$14.950,00;
- 28) ao trabalhador Ho XX (何 XX), o total de MOP\$10.600,00;
- 29) ao trabalhador Kuok XX (郭 XX), o total de MOP\$13.150,00;
- 30) ao trabalhador Wong XX (黃 XX), o total de MOP\$15.845,10;
- 31) ao trabalhador Chan XX (陳 XX), o total de MOP\$15.000,00;
- 32) ao trabalhador Chan XX (陳 XX), o total de MOP\$15.500,00;
- 33) ao trabalhador Ng XX (吳 XX), o total de MOP\$13.551,10;
- 34) ao trabalhador Leong XX (梁 XX), o total de MOP\$12.950,00;
- 35) ao trabalhador Lei XX (李 XX), o total de MOP\$9.000,00;
- 36) ao trabalhador Ng XX (吳 XX), o total de MOP\$4.759,90;
- 37) ao trabalhador Che XX (謝 XX), o total de MOP\$13.500,00;
- 38) ao trabalhador Fong Hao Fei (馮巧非), o total de MOP\$4.386,50;
- 39) ao trabalhador Ieong XX (楊 XX), o total de MOP\$1.773,40;
- 40) ao trabalhador Ho XX (何 XX), o total de MOP\$933,30;
- 41) ao trabalhador Ng XX (吳 XX), o total de MOP\$15.600,00;
- 42) ao trabalhador Ho XX (何 XX), o total de MOP\$7.933,10;
- 43) ao trabalhador Kong XX (龔 XX), o total de MOP\$4.246,30; e,

44) ao trabalhador Wong XX (黃 XX), o total de MOP\$4.479,90; indicando-se, a final, o montante total de MOP\$486.221,80; (cfr. fls. 2552 a 2554).

2. Inconformada, a arguida recorreu para motivar e concluir nos termos que se passa a transcrever:

“1ª existe nulidade insanável e preterição do direito de defesa (e consequentemente nula e ilegal a sentença) porque, em matéria de descansos, a acusação (e mapa dela integrante) ser confusa, genérica, conclusiva, codificada e imperceptível quanto aos factos porque:

- a) não observa descrição clara, acessível, concreta e exacta dos factos que, como se sabe, são os dias-ou-datas-concretas-de gozo mas não gozados;*
- b) bem como também são factos (no caso de não concessão de gozo nem reparação totais (não 足夠的, como diz o auto acusatório): - a identificação e localização clara e concreta de todos e cada um dos dias ou parte gozada bem como da parte não gozada mas compensada em dinheiro e "quantum" pago por todos e cada um dos dias, quer dos gozados quer dos pagos, pois só assim se pode saber onde está a acusada*

insuficiência e defesa a opôr ou a confessar, e sucede que também não se mostram descritos ou, pelo menos, inteligíveis:

c) bem como também o são: - os dias ou parte de dia ou de dias que reputa não gozada mas compensada em dias e "quantos" e "quando" cada um dos dias dados em substituição ou compensação em dias, o "quantum" pago por todos e cada um destes dias e o "quando", pois só assim se pode saber se o "dia-quando" coincidiu com outro descanso ou não coincidiu, e, conseqüentemente, não se percebe se a acusação acusa ou não acusa pela falta de algum dia falsamente concedido ou se, pelo contrário, por algum verdadeiramente concedido ou já pago,

RAZÃO PELA QUAL também é ininteligível e impeditiva de qualquer a defesa a opôr ou confessar e, conseqüentemente, por nula a acusação e preterido o direito de defesa, deve a Ré ser absolvida;

2ª volta a sofrer de igual vício porque não permite saber se o resultado apurado no mapa é dia ou tempo não gozado (tempo infracção ou facto infracção) ou se, radicalmente diferente, é tempo-salário ou porção da sanção-acrécimo salarial resultante da violação daquele já que por lei, aquele, é que é o facto

duplamente sujeito a sanção-multa e a sanção-acrécimo salarial, resultante da violação daquele já que por Lei, aquele é que é o facto duplamente sujeito a sanção multa e a sanção-acrécimo salarial, enquanto que o 2º é mera consequência ou conclusão, já é o crédito não pago de parte do acréscimo salarial-sanção resultante do facto ilícito,

RAZÃO PELA qual não se sabe se acusa por um ou pelo outro e, conseqüentemente, ininteligível e impeditiva de qualquer a defesa a opôr ou confessar; devendo. pois. por nula a acusação e preterido o direito de defesa, a Ré ser absolvida;

3ª O Tribunal recorrido não cumpriu o artº 99º do Cód. Proc. Trabalho pois a prova produzida no julgamento não foi reduzida a escrito nem em português (como se requereu a fls. 2276) nem em chinês, nem de qualquer outro modo documentada, negando assim o tribunal recorrido ao tribunal "ad quem" o poder-dever ou competência que aquele preceito lhe confere de reapreciar toda aprova produzida em julgamento com prevalência obrigatória sobre a apreciação do tribunal recorrido e usurpando só para si tribunal recorrido o exclusivo duma matéria que a lei reserva a ambos, com prevalência do tribunal "ad quem" e não o inverso,

RAZÃO PELA QUAL tal preterição e inversão de hierarquia obrigatória de prevalência tornam nulo julgamento e sentença dele resultante, devendo, pois, ser mandado repetir com observância da lei violada;

4ª De igual modo, com a preterição do mesmo preceito, o tribunal recorrido impediu ilegalmente que tal prova ficasse nos autos a mostrar, por si só ou conjugada com as regras da experiência comum (artº 400º, nº 2 al. c) do CPP) que foi por "erro notório na apreciação da prova" que a arguida foi condenada e desse modo preterindo, ilegalmente, o direito de defesa contra a condenação em recurso com base naquela prova e erro na sua apreciação, RAZÃO PELA QUAL deve ser anulado o julgamento, bem como a sentença dele resultante, e mandado repetir com observância da lei violada;

5ª quanto a descansos semanais - É ilegal a fórmula de cálculo ou sobretaxa indenizatória aplicada para cada dia de indenização violado (pois não foi utilizada a fórmula legal de "salário em dobro" mas sim foi utilizada a fórmula de "acréscimo em dobro" o que significa salário em triplo+1, nos casos em que houver descanso compensatório; e salário em sextuplo+1, isto é, novamente triplo+1, nos casos em que o empregador também

violou o descanso semanal que devia ter concedido em compensação ou substituição do anterior quando é certo que a lei lhe manda aplicar apenas salário em dobro 'em todas as vezes que não cumprir cada descanso semanal, quer este seja o originário quer seja o deferido para os dias imediatamente subsequentes - "ubi lex non distinguit, nec distinguere debemus" ou, em português à letra, "onde a lei não distingue, também não devemos distinguir"),

RAZÃO PELA deve a arguida ser condenada a pagar salário em dobro por esses dias, como prevê a lei, (isto é, mais um salário para além do salário normal já pago e em relação ao qual não vem acusada de qualquer dedução nem falta nem infracção) e não em triplo como fez a sentença recorrida (mais 2 salários ou dobro como acréscimo ao salário já pago), ficando assim reduzida a metade essa indemnização.

6ª quanto a feriados abrigatórios imprópriamente chamados não remunerados - é ilegal a fórmula de cálculo ou sobretaxa indemnizatória aplicada para cada dia de indemnização por trabalho prestado em dia de feriado obrigatório não remunerado pois foi aplicada a sobretaxa ou fórmula de acréscimo de 150% em vez da fórmula legal de "acrécimo de 50%" sem que haja

desconformidade entre versão portuguesa e a chinesa (a desconformidade de menor gravosidadede na versão chinesa e mais gravosa a versão portuguesa só existe no n° 1 do art° 20°, referente aos feriados remunerados; quanto ao feriados sub judice é o n° 2 e aí não existe desconformidade),

RAZÃO PELA QUAL deve a arguida ser apenas condenada a pagar o referido acréscimo de 50% (além do salário normal já pago por esses dias, obviamente, e em relação ao qual não vem acusada de qualquer dedução nem falta nem infracção) e absolvida dos restantes 2/3 já que o art° 20° da Lei Laboral não manda acrescer os 150% em que foi condenada mas apenas a terça parte disso, isto é, 50%.

7ª quanto a descansos anuais, a douta sentença enferma de falta de fundamentação e de prova, art° 22° n° 2, LT e ilegal condenação em matéria não constante da acusação já que:

a) porque não consta da acusação que o n° de dias apurados no mapa dos descansos anuais sejam dias reais não concedidos, de entre a parcela concedida pressuposta pela expressão insuficiência e pelas deduções globais a que procedeu ou se porventura são dias=indenização;

b) e porque a douta sentença recorrida, partindo do pressuposto

não fundamentado nem constante da acusação de que se trata de dias reais que o inspector se esqueceu de sancionar, então aplicou-lhes a indemnização em triplo (isto é, +2 salários por cada) extravasando assim da matéria acusatória;

RAZÃO PELA QUAL, se acusação for julgada válida, deve a arguida ser condenada no precisa quantia indemnizatória constante do mapa dos descansos anuais e absolvida do agravamento imposto pela sentença recorrida, assim se reduzindo a indemnização ao montante apurado (isto é, a 1/3 da quantia aplicada pela sentença recorrida).

8ª quanto à matéria da cessação das relações de trabalho-houve caducidade e não denúncia unilateral já que a cláusula ao abrigo da qual a douda sentença considerou denunciadas as relações de trabalho não é condição resolutiva mas sim termo incerto de um contrato a prazo

RAZÃO PELA QUAL deve a arguida ser totalmente absolvida dessa matéria;

9ª tendo ficado provado que tanto os contratatos de trabalho como o contrato de prestação de serviços com o Leal Senado na limpeza e funcionamento dos seus sanitários públicos, para execução do qual foram contratados e efectivamente empregues os

trabalhadores, continham cláusula de prazo certo ou termo certo e uma cláusula na qual, e em resumo, se estabelece que se o contrato com o Leal Senado for objecto de cessação antes ou depois do prazo dos contratos de trabalho, estes deixariam de produzir também efeitos, a qualificação do contrato é necessariamente a de contrato a prazo de termo incerto (ou na linguagem em doutros autores contrato a prazo incerto e termo certo no mesmo dia em que ocorrer o evento-denúncia do Leal Senado;

10ª Além disso, mesmo que do contrato de prestação de serviços com o Leal Senado não constasse expressamente a temporariedade da duração da prestação (1 ano, 2 anos, etc, que dele constam) nem dele constasse a cláusula que dele consta a prever expressamente a não renovação quando entender não renovar, nunca a prestação de serviços podia perder a natureza obrigatória e necessariamente temporária já que, sendo o Leal Senado um Serviço-Ente Público do Estado e os serviços de limpeza e sanidade pública em propriedade sua, igualmente pública, e sendo a prestação de serviços públicos (como o são os de limpeza e sanidade) uma actividade pública do Serviço-Ente Público competente (que, no caso, é por lei e por natureza, o Leal Senado),

nunca tal actividade nem propriedade poderiam transferir-se para a arguida a não ser por venda ou outro tipo de alienação que nunca ocorreu (nem podia ocorrer por o interesse público e actividade pública serem inalienáveis) ou por contrato de concessão, aforamento ou arrendamento ou de exploração (o que podia ser o caso, se fosse a arguida a pagar foro, renda ou retribuição ao Leal Senado; mas que não era o caso. Era o inverso);

11ª Todos os restantes contratos de prestação de serviços públicos por conta do Estado e por ele retribuídos (como era o caso do contrato com a arguida) são necessariamente temporários, excepto o contrato de provimento dos funcionários públicos de vínculo definitivo ou vitalício.

12ª Assim, porque o contrato de prestação de serviços entre a arguida e o Leal Senado era necessariamente temporário, a sua extinção ou não renovação era um evento futuro absolutamente seguro e certo que havia de ocorrer, embora em data incerta, a cláusula que remetia para esse evento consubstancia o termo dum contrato a prazo incerto e não “condição resolutiva” já que esta depende dum evento igualmente futuro mas que cuja ocorrência não é segura, isto é, tanto pode ocorrer como pode não ocorrer-Ver,

entre outros, a clareza da diferença in Monteiro Fernandes, in Direito do Trabalho, 7a edição, Almedina-1991, na pág. 266;

13ª E também não é confundível o conceito de trabalhador de contrato sem prazo com trabalhador permanente (o de relação de trabalho consecutivo com o mesmo empregador por 1 ano ou mais - artº 2º al. f) da LT) porque para ser trabalhador sem prazo e, portanto, só despedível mediante justa causa ou mediante denúncia do artº 47º da LT, não precisa duma relação de 1 ano, basta 3 meses (artºs 16º e 47º da LT), ou seja, o decurso do tempo para efeitos de contrato a prazo e sem prazo é pois de apenas 3 meses; enquanto que o decurso do tempo para efeitos do trabalhador flutuante passar a trabalhador permanente é que é de 1 ano já que de outro modo, os flutuantes (e à data da lei atingiam quase 80% da mão-de-obra fabril de Macau, normalmente trabalhadores à peça que iam a 1 fábrica fazer uma peças, logo após iam a outra, e a outra. Afinal quem era o seu empregador? Deu-se como empregador aquele para quem tenha relação por mais de um, mesmo que só lhe preste 1 ou 2 h/dia”

A final, “pede se dê provimento ao recurso nos termos em que se concluiu”, “bem como benevolência na condenação penal ...”; (cfr. fls. 2580

a 2599).

*

Em Resposta, pugna o Digno Magistrado do Ministério Público no sentido da confirmação da sentença recorrida; (cfr. fls. 2601 a 2607).

*

Admitido o recurso, vieram os autos a esta Instância onde, em douto Parecer, opina também a Exm^a Procuradora-Adjunta no sentido da improcedência do recurso; (cfr. fls. 261 a 2620).

Lavrado despacho preliminar e colhidos os vistos dos Mm^{os} Juízes-Adjuntos, teve lugar a audiência de julgamento do recurso com integral observância do formalismo legal.

Cumpram apreciar e decidir.

Fundamentação

Dos factos

2. Deu a Mm^a Juiz “a quo” como provados os factos seguintes:

“(1)員工鄭 XX(持有編號[...]的澳門居民身份證)，居住於澳門[...]。職位：清潔員，入職日期：23/03/2001，其最後工資為月薪澳門幣 2,800 元。該名員工於 11/09/2002 被解僱，上述公司並沒有向其支付解僱賠償，另外，該員工於在職期間並沒有享受卷宗第 15 頁計算表中所指的強制性假期、周假及年假，在離職時其已收取澳門幣 1,493.3 元之假期補償。

(2)員工梁 XX(持有編號[...]的澳門居民身份證)，居住於澳門[...]。職位：清潔員，入職日期：23/03/2001，其最後工資為月薪澳門幣 2,800 元。該名員工於 09/09/2002 被解僱，上述公司並沒有向其支付解僱賠償，另外，該員工於在職期間並沒有享受卷宗第 16 頁計算表中所指的強制性假期、周假及年假，在離職時其已收取澳門幣 1,120 元之假期補償。

(3)員工何 XX(持有編號[...]的澳門居民身份證)，居住於澳門[...]。職位：清潔員，入職日期：01/05/2000，其最後工資為月薪澳門幣 2,800 元。該名員工於 30/09/2002 被解僱，上述公司並沒有向其支付解僱賠償，另外，該員工於在職期間並沒有享受卷宗第 17 頁計算表中所指的強制性假期、周假及年假，在離職時其已收取澳門幣 6,813.1 元之假期補償。

(4)員工梁 XX(持有編號[...]的澳門居民身份證)，居住於澳門[...]。職位：清潔員，入職日期：01/04/1999，其最後工資為月薪澳門幣 3,000 元。該名員工於 26/09/2002 被解僱，上述公司並沒有向其支付解僱賠償，該員工於在職期間並沒有享受卷宗第 18 頁計算表中所指的強制性假期、周假及年假，在離職時其已收取澳門幣 5,100 元之假期補償。

(5)員工楊 XX(持有編號[...]的澳門居民身份證)，居住於澳門[...]。職位：清潔員，入職日期：01/10/1999，其最後工資為月薪澳門幣 2,800 元。該名員工於 14/10/2002 被解僱，上述公司並沒有向其支付解僱賠償，另外，該員工於在職期間並沒有享受卷宗第 19 頁計算表中所指的強制性假期、周假及年假，在離職時其已收取澳門幣 8,679.7 元之假期補償。

(6)員工陳 XX(持有編號[...]的澳門居民身份證)，居住於[...]。職位：清潔員，入職日期：01/04/1999，其最後工資為月薪澳門幣 3,000 元。該名員工於 09/10/2002 被解僱，上述公司並沒有向其支付解僱賠償，另外，該員工於在職期間並沒有享受卷宗第 20 頁計算表中所指的強制性假期、周假及年假，在離職時其已收取澳門幣 5,300 元之假期補償。

(7)員工趙 XX(持有編號[...]的澳門居民身份證)，居住於澳門[...]。職位：清潔員，入職日期：01/04/1999，其最後工資為月薪澳門幣 3,000 元。該名員工於 08/10/2002 被解僱，上述公司沒有向其支付解僱賠償，另外，該員工於在職期間並沒有享受卷宗第 21 頁計算表中所指的強制性假期、周假及年假，離職時其已收取澳門幣 5,000 元之假期補償。

(8)員工黃 XX(持有編號[...]的澳門居民身份證)，居住於澳門[...]。職位：清潔員，入職日期：01/04/1999，其最後工資為月薪澳門幣 3,000 元。該名員工於 29/09/2002 被解僱，上述公司並沒有向其支付解僱賠償，另外，該員工於在職期間並沒有享受卷宗第 22 頁計算表中所指的強制性假期、周假及年假，離職時其已收取澳門幣 5,500 元之假期補償。

(9)員工梁 XX(持有編號[...]的澳門居民身份證)，居住於澳門[...]。職位：清潔員，入職日期：01/04/1999，其最後工資為月薪澳門幣 3,000 元。該名員工於 23/09/2002 被解僱，上述公司並沒有向其支付解僱賠償，另外，該員工於

在職期間並沒有享受卷宗第 23 頁計算表中所指的強制性假期、周假及年假，離職時其已收取澳門幣 5,300 元之假期補償。

(10)員工歐陽 XX(持有編號[...]的澳門居民身份證)，居住於[...]。職位：清潔員，入職日期：11/02/2001，其最後工資為月薪澳門幣 2,800 元。該名員工於 12/09/2002 被解僱，上述公司並沒有向其支付解僱賠償，另外，該員工於在職期間並沒有享受卷宗第 24 頁計算表中所指的強制性假期、周假及年假，離職其已收取澳門幣 1,493.3 元之假期補償。

(11)員工麥 XX(持有編號[...]的澳門居民身份證)，居住於澳門[...]。職位：清潔員，入職日期：01/05/2000，其最後工資為月薪澳門幣 2,800 元。該名員工於 28/09/2002 被解僱，上述公司並沒有向其支付解僱賠償，另外，該員工於在職期間並沒有享受卷宗第 25 頁計算表中所指的強制性假期、周假及年假，離職時其已收取澳門幣 6,999.8 元之假期補償。

(12)員工黃 XX(持有編號[...]的澳門居民身份證)，居住於澳門[...]。職位：清潔員，入職日期：01/04/1999 其最後工資為月薪澳門幣 3,000 元。該名員工於 04/10/2002 被解僱，上述公司並沒有向其支付解僱賠償，另外，該員工於在職期間並沒有享受卷宗第 26 頁計算表中所指的強制性假期、周假及年假，離職時其已收取澳門幣 5,300 元之假期補償。

(13)員工朱 XX(持有編號[...]的澳門居民身份證)，居住於澳門[...]。職位：清潔員，入職日期：01/04/1999，其最後工資為月薪澳門幣 3,000 元。該名員工於 08/10/2002 被解僱，上述公司並沒有向其支付解僱賠償，另外，該員工於在職期間並沒有享受卷宗第 27 頁計算表中所指的強制性假期、周假及年假，離職時其已收取澳門幣 5,700 元之假期補償。

(14)員工梁 XX(持有編號[...]的澳門居民身份證)，居住於澳門[...]。職位：清潔員，入職日期：26/07/1999，其最後工資為月薪澳門幣 3,000 元。該名員工於 05/10/2002 被解僱，上述公司並沒有向其支付解僱賠償，另外，該員工於在職期間並沒有享受卷宗第 28 頁計算表中所指的強制性假期、周假及年假，離職時其已收取澳門幣 4,900 元之假期補償。

(15)員工李 XX(持有編號[...]的澳門居民身份證)，居住於澳門[...]。職位：清潔員，入職日期：01/04/1999，其最後工資為月薪澳門幣 3,000 元。該名員工於 15/10/2002 被解僱，上述公司並沒有向其支付解僱賠償，另外，該員工於在職期間並沒有享受卷宗第 29 頁計算表中所指的強制性假期、周假及年假，離職時其已收取澳門幣 5,600 元之假期補償。

(16)員工梁 XX(持有編號[...]的澳門居民身份證)，居住於澳門[...]。職位：清潔員，入職日期：01/04/1999，其最後工資為月薪澳門幣 3,000 元。該名員工於 04/10/2002 被解僱，上述公司並沒有向其支付解僱賠償，另外，該員工於在職期間並沒有享受卷宗第 30 頁計算表中所指的強制性假期、周假及年假，離職時其已收取澳門幣 5,300 元之假期補償。

(17)員工胡 XX(持有編號[...]的澳門居民身份證)，居住於澳門[...]。職位：清潔員，入職日期：03/12/1999，其最後工資為月薪澳門幣 3,000 元。該名員工於 30/09/2002 被解僱，上述公司並沒有向其支付解僱賠償，另外，該員工於在職期間並沒有享受卷宗第 31 頁計算表中所指的強制性假期、周假及年假，另外，亦證明該員工於 2002 年 8 月份獲得補假 3 天，離職時其已收取澳門幣 3,900 元之假期補償。

(18)員工李 XX(持有編號[...]的澳門居民身份證)，居住於澳門[...]。職位：清潔員，入職日期：01/04/1999，其最後工資為月薪澳門幣 3,000 元。該名員

工於 09/10/2002 被解僱，上述公司並沒有向其支付解僱賠償，另外，該員工於在職期間並沒有享受卷宗第 32 頁計算表中所指的強制性假期、周假及年假，離職時其已收取澳門 5,600 元之假期補償。

(19)員工袁 XX(持有編號[...]的澳門居民身份證)，居住於澳門[...]。職位：清潔員，入職日期：01/04/1999，其最後工資為月薪澳門幣 3,000 元。該名員工於 05/10/2002 被解僱，上述公司並沒有向其支付解僱賠償，另外，該員工於在職期間並沒有享受卷宗第 33 頁計算表中所指的強制性假期、周假及年假，在離職時其已收取澳門幣 5,500 元之假期補償。

(20)員工梁 XX(持有編號[...]的澳門居民身份證)，居住於澳門[...]。職位：清潔員，入職日期：01/04/1999，其最後工資為月薪澳門幣 3,200 元。該名員工於 14/10/2002 解僱，上述公司並沒有向其支付解僱賠償，另外，該員工於在職期間並沒有享受卷宗第 34 頁計算表中所指的強制性假期、周假及年假，離職時其已收取澳門幣 5,868.5 元之假期補償。

(21)員工盧 XX(持有編號[...]的澳門居民身份證)，居住於澳門[...]。職位：清潔員，入職日期：21/08/1999，其最後工資為月薪澳門幣 3,000 元。該名員工於 26/09/2002 被解僱，上述公司並沒有向其支付解僱賠償，另外，該員工於在職期間並沒有享受卷宗第 35 頁計算表中所指的強制性假期、周假及年假，離職時其已收取澳門幣 4,600 元之假期補償。

(22)員工梁 XX(持有編號[...]澳門居民身份證)，居住於澳門[...]。職位：清潔員，入職日期：01/04/1999，其最後工資為月薪澳門幣 3,000 元。該名員工於 05/10/2002 被解僱，上述公司並沒有向其支付解僱賠償，另外，該員工於在職期間並沒有享受卷宗第 36 頁計算表中所指的強制性假期、周假及年假，離職時其已收取澳門幣 5,400 元之假期補償。

(23)員工陳 XX(持有編號[...]的澳門居民身份證)，居住於澳門[...]。職位：清潔員，入職日期：01/04/1999，其最後工資為月薪澳門幣 3,000 元。該名員工於 05/10/2002 被解僱，上述公司並沒有向其支付解僱賠償，另外，該員工於在職期間並沒有享受卷宗第 37 頁計算表中所指的強制性假期、周假及年假，離職時其已收取澳門幣 5,900 元之假期補償。

(24)員工陳 XX(持有編號[...]的澳門居民身份證)，居住於澳門[...]。職位：清潔員，入職日期：01/04/1999，其最後工資為月薪澳門幣 3,200 元。該名員工於 08/10/2002 被解僱，上述公司並沒有向其支付解僱賠償，另外，該員工於在職期間並沒有享受卷宗第 38 頁計算表中所指的強制性假期、周假及年假，離職時其已收取澳門幣 5,655.1 元之假期補償。

(25)員工李 XX(持有編號[...]的澳門居民身份證)，居住於澳門[...]。職位：清潔員，入職日期：01/04/1999，其最後工資為月薪澳門幣 3,000 元。該名員工於 08/10/2002 被解僱，上述公司並沒有向其支付解僱賠償，另外，該員工於在職期間並沒有享受卷宗第 39 頁計算表中所指的強制性假期、周假及年假離職時其已收取澳門幣 5,400 元之假期補償。

(26)員工何 XX(持有編號[...]的澳門居民身份證)，居住於澳門[...]。職位：清潔員，入職日期：01/04/1999，其最後工資為月薪澳門幣 3,000 元。該名員工於 28/09/2002 被解僱，上述公司並沒有向其支付解僱賠償，另外，該員工於在職期間並沒有享受卷宗第 40 頁計算表中所指的強制性假期、周假及年假，離職時其已收取澳門幣 5,400 元之假期補償。

(27)員工楊 XX(持有編號[...]的澳門居民身份證)居住於澳門[...]。職位：清潔員，入職日期：01/04/1999，其最後工資為月薪澳門幣 3,000 元。該名員工於 14/10/2002 被解僱，上述公司並沒有向其支付解僱賠償，另外，該員工於在

職期間並沒有享受卷宗第 41 頁計算表中所指的強制性假期、周假及年假，離職時其已收取澳門幣 5,500 元之假期補償。

(28)員工何 XX(持有編號[...]的澳門居民身份證)，居住於[...]。職位：清潔員，入職日期：01/07/1999，其最後工資為月薪澳門幣 3,000 元。該名員工於 01/10/2002 被解僱，上述公司並沒有向其支付解僱賠償，另外，該員工於在職期間並沒有享受卷宗第 42 頁計算表中所指的強制性假期、周假及年假，離職時其已收取澳門幣 4,400 元之假期補償。

(29) 員工郭 XX(持有編號[...]的澳門居民身份證)，居住於澳門[...]。職位：清潔員，入職日期：01/04/1999，其最後工資為月薪澳門幣 3,000 元。該名員工於 09/10/2002 被解僱，上述公司並沒有向其支付解僱賠償，另外，該員工於在職期間並沒有享受卷宗第 43 頁計算表中所指的強制性假期、周假及年假，離職時其已收取澳門幣 5,500 元之假期補償。

(30)員工黃 XX(持有編號[...]的澳門居民身份證)，居住於澳門[...]。職位：清潔員，入職日期：01/04/1999，其最後工資為月薪澳門幣 3,200 元。該名員工於 09/10/2002 被解僱，上述公司並沒有向其支付解僱賠償，另外，該員工於在職期間並沒有享受卷宗第 44 頁計算表中所指的強制性假期、周假及年假，離職時其已收取澳門幣 6,081.9 元之假期補償。

(31)員工陳 XX(持有編號[...]的澳門居民身份證)，居住於澳門[...]。職位：清潔員，入職日期：01/04/1999，其最後工資為月薪澳門幣 3,000 元。該名員工於 07/10/2002 被解僱，上述公司並沒有向其支付解僱賠償，另外，該員工於在職期間並沒有享受卷宗第 45 頁計算表中所指的強制性假期、周假及年假，離職時其已收取澳門幣 5,400 元之假期補償。

(32)員工陳 XX(持有編號[...]的澳門居民身份證)，居住於澳門[...]。職位：清潔員，入職日期：01/04/1999，其最後工資為月薪澳門幣 3,000 元。該名員工於 14/10/2002 被解僱，上述公司並沒有向其支付解僱賠償，另外，該員工於在職期間並沒有享受卷宗第 46 頁計算表中所指的強制性假期、周假及年假，離職時其已收取澳門幣 5,700 元之假期補償。

(33)員工吳 XX(持有編號[...]的澳門居民身份證)，居住於澳門[...]。職位：清潔員，入職日期：01/04/1999，其最後工資為月薪澳門幣 3,200 元。該名員工於 04/10/2002 被解僱，上述公司並沒有向其支付解僱賠償，另外，該員工於在職期間並沒有享受卷宗第 47 頁計算表中所指的強制性假期、周假及年假，離職時其已收取澳門幣 5,975.2 元之假期補償。

(34)員工梁 XX(持有編號[...]的澳門居民身份證)，居住於澳門[...]。職位：清潔員，入職日期：01/09/1999，其最後工資為月薪澳門幣 3,000 元。該名員工於 05/10/2002 被解僱，上述公司並沒有向其支付解僱賠償，另外，該員工於在職期間並沒有享受卷宗第 48 頁計算表中所指的強制性假期、周假及年假，離職時其已收取澳門幣 4,700 元之假期補償。

(35)員工李 XX(持有編號[...]的澳門居民身份證)，居住於澳門[...]。職位：清潔員，入職日期：01/09/1999，其最後工資為月薪澳門幣 3,000 元。該名員工於 04/10/2002 被解僱，上述公司並沒有向其支付解僱賠償，另外，該員工於在職期間並沒有享受卷宗第 49 頁計算表中所指的強制性假期、周假及年假，離職時其已收取澳門幣 5,500 元之假期補償。

(36)員工吳 XX(持有編號[...]的澳門居民身份證)，居住於澳門[...]。職位：清潔員，入職日期：01/02/2001，其最後工資為月薪澳門幣 2,800 元。該名員工於 12/09/2002 被解僱，上述公司並沒有向其支付解僱賠償，另外，該員工於

在職期間並沒有享受卷宗第 50 頁計算表中所指的強制性假期、周假及年假離職時其已收取澳門幣 1,586.6 元之假期補償。

(37)員工謝 XX(持有編號[...]的澳門居民身份證)，居住於澳門[...]。職位：清潔員，入職日期： 01/04/1999，其最後工資為月薪澳門幣 3,000 元。該名員工於 28/09/2002 被解僱，上述公司並沒有向其支付解僱賠償，另外，該員工於在職期間並沒有享受卷宗第 51 頁計算表中所指的強制性假期、周假及年假，離職時其已收取澳門幣 5,200 元之假期補償。

(38)員工馮 XX(持有編號[...]的澳門居民身份證)，居住於澳門[...]。職位：清潔員，入職日期： 24/03/2001，其最後工資為月薪澳門幣 2,800 元。該名員工於 11/09/2002 被解僱，上述公司並沒有向其支付解僱賠償，另外，該員工於在職期間並沒有享受卷宗第 52 頁計算表中所指的強制性假期、周假及年假，離職其已收取澳門幣 1,493.3 元之假期補償。

(39)員工楊 XX(持有編號[...]的澳門居民身份證)，居住於澳門[...]。職位：清潔員，入職日期： 16/05/2002，其最後工資為月薪澳門幣 2,800 元。該名員工於 02/09/2002 被解僱，上述公司並沒有向其支付解僱賠償，另外，該員工於在職期間並沒有享受卷宗第 53 頁計算表中所指的年假。

(40)員工何 XX(持有編號[...]的澳門居民身份證)，居住於澳門[...]。職位：清潔員，入職日期： 01/08/2001，其最後工資為月薪澳門幣 2,800 元。該名員工於 08/09/2002 被解僱，上述公司並沒有向其支付解僱賠償。

(41)員工吳 XX(持有編號[...]的澳門居民身份證)，居住於澳門[...]。職位：清潔員，入職日期： 01/04/1999，其最後工資為月薪澳門幣 3,000 元該名員工於 04/10/2002 被解僱，上述公司並沒有向其支付解僱賠償，另外，該員工於在

職期間並沒有享受卷宗第 54 頁計算表中所指的強制性假期、周假及年假，離職時其已收取澳門幣 5,100 元之假期補償。

(42) 員工何 XX(持有編號[...]的澳門居民身份證)，居住於澳門[...]。職位：清潔員，入職日期： 01/09/1999，其最後工資為月薪澳門幣 2,800 元。該名員工於 28/09/2002 被解僱，上述公司並沒有向其支付解僱賠償，另外，該員工於在職期間並沒有享受卷宗第 55 頁計算表中所指的強制性假期、周假及年假離職時其已收取澳門幣 4,759.8 元之假期補償。

(43) 員工龔 XX(持有編號[...]的澳門居民身份證)，居住於澳門[...]。職位：清潔員，入職日期： 01/12/2000，其最後工資為月薪澳門幣 2,800 元。該名員工於 11/09/2002 被解僱，上述公司並沒有向其支付解僱賠償，另外，該員工於在職期間並沒有享受卷宗第 56 頁計算表中所指的強制性假期、周假及年假，離職時其已收取澳門幣 2,333.3 元之假期補償。

(44) 員工黃 XX(持有編號[...]的澳門居民身份證)，居住於澳門[...]。職位：清潔員，入職日期： 01/02/2001，其最後工資為月薪澳門幣 2,800 元。該名員工於 12/09/2002 被解僱，上述公司並沒有向其支付解僱賠償，另外，該員工於在職期間並沒有享受卷宗第 57 頁計算表中所指的強制性假期、周假及年假，離職時其已收取澳門幣 1,586.6 元之假期補償”；(cfr. fls. 2537-v a 2543).

Do direito

3. Atentas as questões pela ora recorrente colocadas em sede das suas conclusões, vejamos se tem a mesma razão, apreciando-se aquelas na mesma

ordem em que vem apresentadas, (já que não se vê inconveniência em assim se proceder).

3.1. Afirma a recorrente na 1ª das suas conclusões que, “*existe nulidade insanável e preterição do direito de defesa (e conseqüentemente nula e ilegal a sentença) porque, em matéria de descansos, a acusação (e mapa dela integrante) ser confusa, genérica, conclusiva, codificada e imperceptível quanto aos factos porque, (...)*”, repetindo tal imputação na sua conclusão seguinte; (cfr. concl. 2ª).

Importa antes de mais referir que não observa a recorrente o ónus de indicar as normas jurídicas violadas com a decisão recorrida, pelo que, atento o preceituado no artº 402º, nº 2, al. a) do C.P.P.M., (e não constituindo a questão colocada uma “questão de conhecimento oficioso”), não é de se conhecer da mesma, sendo de se rejeitar o recurso na parte em questão, (aliás, tal como na Resposta pelo Digno Magistrado do Ministério Público oportunamente apresentada se sugere).

Passemos, pois, para a questão seguinte.

3.2. Entende a recorrente que “o Tribunal recorrido não cumpriu o artº 99º

do Código de Processo do Trabalho pois a prova produzida no julgamento não foi reduzida a escrito ...” (cfr. concl. 3ª).

Ora, cabe-nos dizer que labora a recorrente em lapso manifesto, passando-se a expor do porque deste nosso entendimento.

Nos termos do referido comando “Os depoimentos prestados em audiência de julgamento são documentados em acta, por súmula, observando-se o disposto nos nºs 2 e 3 do artigo 90.º do Código de Processo Penal.”

Porém, não obstante assim ser, não é de olvidar que tal como consta da acta de fls. 2512, a própria recorrente, em plena audiência, pediu o registo da prova por “gravação”, o que, face à não oposição do Digno Magistrado do Ministério Público, foi deferido.

Nestes termos, e atento o estatuído no artº 91º do C.P.P.M. que (para além de se considerar também aplicável ao presente processo), permite expressamente o recurso à “gravação magnetofónica”, não nos parece de considerar que não ficou documentada a audiência, não se nos afigurando de ter por relevante a diferença pelo facto de não se ter efectuado a dita documentação através de “súmula em acta”, quando o foi através da referida

“gravação”, a pedido da própria arguida ora recorrente.

Desta forma, bem se vê que não é de reconhecer razão à ora recorrente no que toca ao vício que imputa à sentença recorrida – violação do artº 99º do C.P.T. – sendo também de improceder o alegado na conclusão seguinte (4ª), pois que, assegurada que foi a documentação da audiência, inadequado é falar-se de “preterição do direito de defesa em recurso com base naquela prova”.

3.3. Seguidamente, (na conclusão 5ª) no que toca a “descansos semanais”, afirma a recorrente que *“é ilegal a fórmula de cálculo ou sobretaxa indemnizatória aplicada para cada dia de indemnização violado (pois não foi utilizada a fórmula legal de "salário em dobro" mas sim foi utilizada a fórmula de "acréscimo em dobro" o que significa salário em triplo+1, nos casos em que houver descanso compensatório; e salário em sextuplo+1, isto é, novamente triplo+1, nos casos em que o empregador também violou o descanso semanal que devia ter concedido em compensação ou substituição do anterior ...”*.

Ora, como é sabido, a matéria do “descanso semanal” vem regulada nos artºs 17º e 18º do D.L. nº 24/89/M de 03.04.

Percorrendo tudo o que alegado vem nas conclusões (e motivação inclusivé), verifica-se que nenhuma referência faz a recorrente aos referidos artºs 17º e 18º, incorrendo assim uma vez mais na inobservância do ónus que lhe impende de indicar (nas conclusões) as normas jurídicas violadas, tal como expressamente preceitua o atrás já citado artº 402º nº 2 do C.P.P.M..

Nesta conformidade, e em sintonia com o que se decidiu em relação à questão pelo recorrente colocada nas suas conclusões 1ª e 2ª, impõe-se rejeitar o recurso na parte em questão.

3.4. Detenhamo-nos agora na apreciação da decisão quanto a “feriados obrigatórios”.

É a recorrente de opinião que: *“é ilegal a fórmula de cálculo ou sobretaxa indemnizatória aplicada para cada dia de indemnização por trabalho prestado em dia de feriado obrigatório não remunerado pois foi aplicada a sobretaxa ou fórmula de acréscimo de 150% em vez da fórmula legal de "acrécimo de 50%" ...”*

Vejamos, (visto que na questão em causa não se verifica a “omissão” a

que atrás se faz referência).

Não nos parece de censurar a decisão da Mm^a Juiz “a quo”. De facto, para além do “acréscimo do salário nunca inferior a 50%” a que refere o artº 20º, nº 2 (citado pela ora recorrente), importa ter em conta que não obstante tratar-se de “feriados não remunerados”, devem os mesmos ser pagos se, neles, a pedido da entidade empregadora, tiver o trabalhador prestado a sua tarefa habitual.

Assim, devendo ser o trabalho prestado em tais feriados remunerado como se dias de trabalho fossem, bem se compreende o cálculo efectuado, pois que o mesmo apenas resulta da soma desta remuneração com o “acréscimo do salário nunca inferior a 50%”.

3.5. Debrucemo-nos agora sobre o inconformismo da recorrente quanto ao decidido em matéria de “descansos anuais”.

Aqui, afirma a recorrente que “*a douta sentença enferma de falta de fundamentação e de prova, artº 22º nº 2, LT e ilegal condenação em matéria não constante da acusação ...*”; (cfr. concl. 7^a).

Não é de sufragar o assim entendido.

Quanto à “falta de prova”, há que consignar que tal afirmação não passa de uma interpretação pessoal da ora recorrente, com ela outra coisa não fazendo que não seja por em causa a livre convicção do Tribunal formada em harmonia com o que estatuído está no comando do artº 114º do C.P.P.M., e, assim, insindicável.

Quanto à “falta de fundamentação”, cumpre esclarecer que na sentença recorrida foram dados como provados os factos relatados nos “mapas de apuramento” de fls. 15 a 57, onde, discriminadamente, em relação a cada um dos 44 trabalhadores, se identifica os dias de feriados anuais não gozados (o mesmo sucedendo com os outros), e que, por sua vez, deu lugar à condenação da ora recorrente como autora de 43 contravenções ao artº 21º do citado D.L. nº 24/89/M.

Reconhece-se que esta forma de “remissão” para a matéria constante dos “mapas de apuramento” não é de boa prática. Contudo, não se nos mostra de considerar que se tenha decidido sem base fáctica, até porque de uma leitura aos referidos “mapas” se alcança quais os feriados em causa relativamente a cada um dos 43 trabalhadores, (com excepção do trabalhador

de nome HO XX).

Por fim, quanto à “indenização em triplo”, afigura-se-nos que a mesma resulta do estatuído no artº 24º do D.L. nº 24/89/M onde expressamente se preceitua que “O empregador que impedir o trabalhador de gozar o período de descanso anual pagará ao trabalhador, a título de indenização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de descanso que deixou de gozar”; (sub. nosso).

Daí, ser também de se confirmar a decisão recorrida na parte em questão.

3.6. A última das questões colocadas tem a ver com o segmento decisório que considerou que a cessação das relações de trabalho havidas entre a ora recorrente e os seus 44 trabalhadores ofendidos nos presentes autos foi consequência de “denúncia unilateral” daquela.

Temos para nós que não é de se manter o assim decidido, pois que consideramos que quanto à questão em causa, padece a decisão proferida de insuficiência de matéria de facto, (vício este por nós entendido de conhecimento oficioso).

Passa-se a expor dos motivos deste nosso entendimento.

Como resulta da contestação pelo ora recorrente oportunamente apresentada, alegava a mesma que nos contratos de trabalho que celebrou com os 44 trabalhadores ofendidos dos presentes autos constava uma cláusula onde se previa a sua extinção caso o contrato de prestação de serviços de limpeza entre ela e o então Leal Senado celebrado findasse. Assim, e alegando que tal veio a suceder em 01.09.2002, considerava que injusta era a imputação que lhe era feita de ter despedido os ditos trabalhadores através de denúncia unilateral, pois que, em sua opinião, por força da referida cláusula se devia antes entender que os contratos que com os trabalhadores mantinha caducaram, necessidade não havendo de aviso prévio assim como do pagamento de qualquer indemnização rescisória; (cfr. fls. 2309 a 2315).

Não obstante isso, e ainda que na sentença recorrida se tenha feito referência à dita contestação, fazendo-se também uma súmula da matéria dela constante e que se considerou mais relevante, tendo-se nela incluído matéria relacionada com a questão da “caducidade dos contratos” a que se fez referência (cfr. ponto 2 da sentença), o certo é que sobre a mesma não se pronunciou o Tribunal “a quo” aquando da decisão que proferiu quanto à

“matéria de facto”.

Na verdade, e sem prejuízo do muito respeito devido, limitou-se a Mm^a Juiz “a quo” a declarar “provados” os factos que atrás constam no “ponto 2” deste, veredicto – e que, com relevo, respeitam à data de início e cessação de funções dos 44 trabalhadores e o seu último vencimento, remetendo depois para os respectivos mapas de apuramento de fls. 15 a 56 dos autos – declarando, seguidamente, em sede de factos “não provados”, que inexistiam outros factos da acusação por provar, nenhuma referência fazendo à matéria pela arguida ora recorrente alegada na sua contestação; (cfr. fls. 250).

Mostrando-se-nos ser esta matéria relevante para a se decidir se houve “denúncia unilateral” ou “caducidade” – pois que sem estar a mesma decidida em termos de ter resultado “provada” ou “não provada” prematura e inadequada se nos afigura a apreciação quanto à natureza jurídica da alegada cláusula contratual, (o mesmo podendo suceder até mesmo quanto à graduação da(s) multa(s) a fixar) – cremos que se incorreu no apontado vício de “insuficiência” (visto que da factualidade constante da sentença recorrida nem sequer se consegue alcançar se a prestação de serviços pela ora recorrente acordada com o então Leal Senado findou), não nos parecendo assim adequada a decisão proferida que, pelos motivos expostos, não é de

manter.

Poder-se-á porém pugnar no sentido de que assim não é de entender dado que no “ponto 5.1” da sentença recorrida se afirma que não tem a arguida razão quando à alegada caducidade em virtude de se dever identificar a alegada cláusula como uma “condição resolutiva” não aceite em contratos de trabalho.

Todavia, em nossa opinião, tal não altera o estado de coisas. O assim afirmado não nos parece que permite considerar-se como “provada” a matéria pela recorrente alegada na sua contestação, viabilizando, até mesmo, caso assim se entenda, outro vício: o da “contradição”, pois que se se entendeu que provada ficou tal matéria, então assim devia constar na decisão proferida quanto à matéria de facto, o que, como se deixou consignado, não sucedeu.

Face ao exposto, crendo nós não ser a assinalada maleita sanável por este T.S.I., solução não resta que não seja o reenvio dos autos para que no T.J.B., e pelos meios adequados, se proceda à regularização da matéria de facto em conformidade com o ora consignado, proferindo-se, depois, nova decisão sobre a imputada denúncia unilateral, devendo-se, após tal, emitir também nova pronúncia quanto às penas impostas e cúmulo das mesmas

assim como em relação aos montantes indemnizatórios fixados, (cuja apreciação se considera prejudicada em consequência do detectado vício).

Decisão

4. Nos termos que se deixam explanados, e em harmonia com o estatuído no artº 418º do C.P.P.M., acordam reenviar os presentes autos ao T.J.B..

Pelo decaimento, pagará a recorrente 6 UCs de taxa de justiça.

[...]>> (cfr. o teor do douto projecto de acórdão em causa, com supressão nossa de alguns dados pessoais – não relevantes para a decisão do presente recurso – dos trabalhadores ofendidos em causa, por respeito da intimidade dos mesmos).

Entretanto, como da deliberação feita sobre essa mesma douta minuta de acórdão saiu vencido o seu Mm.º Juiz autor, cumpre decidir do recurso *sub judice* nos termos constantes do presente acórdão definitivo, lavrado pelo primeiro dos juízes-adjuntos em conformidade com a posição de vencimento por comando do art.º 417.º, n.º 1, parte final, do Código de Processo Penal de Macau (CPP), aplicável ao processo contravencional por força do art.º 380.º do mesmo diploma.

Para o efeito, é de converter desde já e aqui em definitivo, como parte da decisão concreta ao recurso vertente, todo o teor do supra transcrito douto projecto de acórdão, com excepção da solução jurídica veiculada materialmente nos seus pontos “3.6.” e “4.”, que não conseguiram obter a maioria de votos na deliberação entretanto feita.

Com isso assente, resta-nos decidir da última das questões colocadas pela recorrente, que tem a ver com o segmento decisório que considerou que a cessação das relações de trabalho havidas entre ela e os seus trabalhadores em causa nos presentes autos foi consequência de denúncia unilateral dela própria.

A este propósito, a ora recorrente sustenta, em súmula e na sua essência, que <<**quanto à matéria da cessação das relações de trabalho**-houve caducidade e não denúncia unilateral já que a cláusula ao abrigo da qual a dita sentença considerou denunciadas as relações de trabalho não é condição resolutive mas sim termo incerto de um contrato a prazo//RAZÃO PELA QUAL, deve a arguída ser totalmente absolvida dessa matéria>>, <<porque o contrato de prestação de serviços entre a arguída e o Leal Senado era necessariamente temporário, **a sua extinção ou não renovação era um evento futuro absolutamente seguro e certo que havia de ocorrer**, embora em data incerta, a cláusula que remetia para esse evento consubstancia o **termo** dum contrato a prazo incerto e não “condição resolutive” já que esta depende dum evento igualmente futuro mas que cuja ocorrência não é segura, isto é, tanto pode ocorrer como pode não ocorrer>> (cfr. o teor das conclusões 8.^a e 12.^a da motivação de recurso,

a fls. 2597 a 2598 dos autos, e *sic*).

Entretanto, e depois de lida em atenção a fundamentação da decisão ora recorrida (constante de fls. 2537v a 2552 dos autos, que se dá por aqui integralmente reproduzida para todos os efeitos legais, da qual consta (a fls. 2543v) o conteúdo daquela cláusula do contrato de trabalho a que alude a ora recorrente para efeitos do seu recurso), é-nos clara a improcedência desta questão (de natureza eminentemente jurídica) levantada pela recorrente, porquanto sendo os serviços de limpeza, atenta a sua própria natureza, em si um trabalho de prestação duradoura, continuada e permanente, não é possível encará-los como uma tarefa concreta (ou até aprazada), já que *in casu* nem se pôde prever aquando do estabelecimento das relações de trabalho em causa, e mesmo para a arguida ora recorrente como entidade empregadora, a data certa de conclusão dessa “tarefa concreta” ou “tarefa aprazada” com o referenciado previsível “fim” ou “termo” do contrato de prestação de serviços de limpeza entre ela e o então Leal Senado (cfr., neste sentido, o entendimento jurídico já vertido no aresto de 31 de Maio de 2001 deste Tribunal de Segunda Instância, no Processo n.º 62/2001). Assim sendo, é de louvar mesmo, por legal e razoável, e como solução concreta do recurso na parte em indagação, a visão de coisas tida pela Mm.^a Juiz *a quo* na abordagem da questão jurídica vertente no seu texto decisório ora recorrido (cfr. o teor de fls. 2543v a 2544 dos autos), no sentido de que se tratou *in casu* de colocação de uma condição resolutive nos contratos entretanto celebrados entre a arguida e os trabalhadores em causa, porém não permitida em contratos de

trabalho, pelo que se verificou efectivamente a denúncia unilateral dos contratos em questão pela arguida (cfr. o art.º 47.º do Decreto-Lei n.º 24/89/M, de 3 de Abril), a qual, e como tal, fica responsável pelas consequências legais daí resultantes (nos precisos termos em que esta já vinha condenada nesta parte pela Primeira Instância). (Sendo de notar que o eventual vício de “insuficiência para a decisão da matéria de facto provada” propugnado pelo Mm.º Juiz Relator do presente processo e autor do duto projecto de acórdão acima transcrito, como não foi invocado pela arguida como fundamento do seu recurso nesta parte, não pode ser conhecido oficiosamente nesta sede recursória – cfr., neste sentido, e por todos, o aresto de 19 de Junho de 2003 deste Tribunal de Segunda Instância, no Processo n.º 98/2003).

Com o que e em suma, a decisão ora recorrida não deixa de ser mantida na sua íntegra.

Dest’arte, **acordam em rejeitar o recurso na parte referente às questões referidas nas conclusões 1.ª, 2.ª e 5.ª da respectiva motivação** (devido à inobservância, pela recorrente, do ónus de indicação de normas jurídicas por ela tidas por violadas pela decisão recorrida), **bem como negar provimento ao recurso na restante parte**, tudo em conformidade com o acima expendido, **com o que fica totalmente mantida a sentença final da Primeira Instância.**

Custas nesta Instância pela arguida recorrente, com dezasseis UC (oito mil patacas) de taxa de justiça, e três UC (mil e quinhentas patacas)

de sanção pecuniária pela rejeição do recurso na parte acima referida.

Notifique a própria pessoa da arguida recorrente. E comunique a todos os trabalhadores ofendidos e à Direcção dos Serviços para os Assuntos Laborais.

Macau, 17 de Março de 2005.

Chan Kuong Seng (relator por vencimento)

Lai Kin Hong (2.º Adjunto)

José Maria Dias Azedo (Relator do processo) - *vencido nos termos do projecto do acórdão que ora consta a fls. 1 a 37 do presente aresto.*