

Processo n.º 331/2005

Data do acórdão: 2006-03-09

(Recurso civil)

Assuntos:

- âmbito de decisão do recurso
- Direito do Trabalho
- princípio do *favor laboratoris*
- trabalho subordinado por conta alheia
- prestação do trabalhador
- retribuição
- subordinação jurídica
- teoria do risco
- teoria do beneficiário dos resultados obtidos
- casino
- Sociedade de Turismo e Diversões de Macau, S.A.
- salário mensal
- gorjetas
- Decreto-Lei n.º 24/89/M, de 3 de Abril
- art.º 26.º, n.º 1, do Decreto-Lei n.º 24/89/M, de 3 de Abril
- indemnização pelo trabalho em dias de descanso semanal
- indemnização pelo trabalho em dias de descanso anual
- indemnização pelo trabalho em feriados obrigatórios
- período experimental
- paz social
- obediência à lei
- art.º 7.º, n.ºs 1 e 3, do Código Civil de Macau

SUMÁRIO

1. O tribunal *ad quem* só resolve as questões concretamente postas pela parte recorrente e delimitadas pelas conclusões das suas alegações de recurso, transitando em julgado as questões nelas não contidas, mesmo que alguma vez tenham aí sido invocadas.

2. Quando as partes põem ao tribunal determinada questão, socorrem-se, a cada passo, de várias razões ou fundamentos para fazer valer o seu ponto de vista, pelo que o que importa é que o tribunal decida a questão posta, não lhe incumbindo, pois, apreciar todos os fundamentos ou razões em que elas se apoiam para sustentar a sua pretensão.

3. O Direito do Trabalho aparece com a generalização de um tipo específico de trabalho humano – o trabalho produtivo, voluntário, dependente e por conta alheia – que substitui definitivamente o trabalho forçoso característico das economias do mundo antigo, tipo de trabalho específico esse que com a Revolução Industrial alcançou importância suficiente de modo a determinar a necessidade de se criar um corpo normativo dirigido à sua regulamentação.

4. Sendo reconhecido em geral que o trabalhador se encontra numa

posição de inferioridade em relação ao empregador no estabelecimento e desenvolvimento da relação do trabalho, o Direito do Trabalho assume-se como um direito de protecção e justifica-se pela necessidade de corrigir, por via legal, certas situações de desigualdade, através da imposição de restrições ao normal desenvolvimento do princípio da autonomia da vontade, por um lado, e, por outro, pela constatação de que, sem a intervenção do legislador juslaboralístico, o trabalhador fica sujeito a todo um conjunto de pressões de que não pode facilmente escapar, em virtude da necessidade que tem do emprego e do salário para dar satisfação a necessidades vitais suas e dos seus familiares.

5. Portanto, ao interpretar e aplicar qualquer legislação juslaboralística, há que atender necessariamente ao princípio do *favor laboratoris* elaborado pela doutrina atentas essas especificidades do Direito do Trabalho, a fim de ir ao encontro da exigência do cânone de hermenêutica jurídica do n.º 1 do art.º 8.º do Código Civil de Macau.

6. Na verdade, este princípio do *favor laboratoris*, como um dos derivados do princípio da protecção do trabalhador informador do Direito do Trabalho, para além de orientar o legislador na feitura das normas juslaborais (sendo exemplo paradigmático disto o próprio disposto no art.º 5.º, n.º 1, e no art.º 6.º do Decreto-Lei n.º 24/89/M, de 3 de Abril), deve ser tido pelo menos também como farol de interpretação da lei laboral, sob o qual o intérprete-aplicador do direito deve escolher, na dúvida, o sentido

ou a solução que mais favorável se mostre aos trabalhadores no caso considerado, em virtude do objectivo de protecção do trabalhador que o Direito do Trabalho visa prosseguir.

7. O contrato de trabalho subordinado caracteriza-se por três elementos essenciais: a prestação do trabalhador, a retribuição e a subordinação jurídica.

8. No tocante ao primeiro elemento, o que está *in obligatio* é a própria actividade a que o trabalhador se obrigou e que a outra parte, o empregador, organiza e dirige no sentido de um resultado que está fora do contrato. Por isso, o trabalhador que tenha cumprido diligentemente essa sua prestação de trabalho não pode ser responsabilizado, se o resultado pretendido pelo empregador não for atingido. E basta, por outro lado, que o trabalhador se encontre à disposição do empregador no tempo e no local de trabalho para cumprir a sua obrigação.

9. Quanto ao elemento retribuição, este já é a obrigação principal do empregador no contrato de trabalho, como troca da disponibilidade da força de trabalho do trabalhador.

10. E no que tange ao elemento subordinação jurídica, este traduz-se numa relação de dependência necessária da conduta pessoal do trabalhador na execução do contrato, face às ordens, regras ou orientações ditadas pelo

empregador, dentro dos limites do contrato e das normas que o regem. Assim, é ao credor (empregador) que compete dizer onde, quando, como e com que meios deve o trabalhador executar a actividade a que se obrigou por contrato. E esta subordinação jurídica não se limita aos momentos que antecedem o início da prestação laboral, antes se mantém durante a execução desta. E como é um poder jurídico, não é necessário que o empregador o exerça de modo efectivo, mas basta que o possa exercer.

11. O objecto do Direito do Trabalho é apenas o trabalho por conta alheia, no sentido de que a utilidade patrimonial do trabalho é atribuída a pessoa distinta do trabalhador, ou seja, ao empregador, que a adquire a título originário. Os bens ou serviços produzidos pelo trabalhador ao abrigo do contrato de trabalho por conta alheia não são do trabalhador, mas sim do empregador, que, por sua vez, compensa o trabalhador com uma parte da utilidade patrimonial que obteve com o trabalho deste – o salário.

12. Por isso, o trabalho por conta alheia é explicado quer pela teoria do risco, quer pela teoria do beneficiário dos resultados obtidos.

13. Segundo a teoria do risco, o trabalho por conta alheia é aquele em que o trabalhador exerce a sua actividade sem assumir os riscos da exploração do empregador.

14. Enquanto de acordo com a teoria do beneficiário dos resultados obtidos, o trabalho por conta alheia é aquele em que o trabalhador não se apropria dos frutos do trabalho.

15. E apesar de o trabalhador poder ter sido chamado pelo seu empregador a trabalhar, ou até ter trabalhado voluntariamente, em dias destinados a descansos semanal e/ou anual e/ou até em feriados obrigatórios, tal não implica que o trabalho assim prestado não precise de ser compensado nos termos legalmente devidos.

16. Aliás, é para proteger o trabalhador contra eventual necessidade, ditada pelo seu empregador, de prestação de trabalho em dias de descansos semanal e/ou anual e/ou de feriados obrigatórios que a lei laboral de Macau tem procurado estipular regras de compensação ou pagamento desse tipo de trabalho, mesmo que prestado de modo voluntário (cfr. os art.ºs 17.º, n.º 4, 18.º e 21.º, n.º 2, do Decreto-Lei n.º 101/84/M, de 25 de Agosto, e os art.ºs 17.º, n.ºs 4 e 6, 18.º, 20.º e 24.º, do Decreto-Lei n.º 24/89/M, de 3 de Abril, sucessor daquele).

17. Com isso, fica realmente destituído de sentido prático fazer discutir a admissibilidade de limitação voluntária ou de renúncia dos ditos direitos do trabalhador: é que mesmo que o trabalhador se disponibilize a não gozar os dias de descanso semanal e/ou anual e/ou feriados obrigatórios a fim de trabalhar voluntariamente para o seu empregador, a

lei laboral sempre o protegerá da situação de prestação de trabalho nesses dias, desde que o trabalhador o reclame.

18. Uma vez reclamada essa protecção mínima legal, o empregador tem que compensar *in natura* (através, por exemplo, de concessão de descanso compensatório) ou pagar o trabalho prestado nesses dias, embora não o queira fazer.

19. Daí se pode retirar a asserção de que qualquer eventual limitação voluntária ou renúncia voluntária desses direitos por parte do trabalhador é retractável, sob a égide das mencionadas normas cogentes consagradas nesta matéria na lei laboral, o que se justifica pela necessidade de proteger o trabalhador contra a sua compreensível inibição psicológica em discutir frontalmente com o seu empregador aquando da plena vigência da relação contratual de trabalho, sobre o exercício desses seus direitos laborais, caso este não seja cumpridor voluntário nem rigoroso da lei laboral em prol dos interesses daquele.

20. O salário da Autora como trabalhadora da Ré Sociedade de Turismo de Diversões de Macau, S.A., sendo composto por uma parte quantitativa fixa de valor reduzido, e por um outra remanescente, de quantia variável consoante o montante de gorjetas dadas pelos clientes dos casinos da mesma sociedade exploradora de jogos a seus trabalhadores, mas diariamente reunidas e contabilizadas e depois distribuídas de dez em

dez dias para os mesmos trabalhadores de acordo com as regras previamente fixadas, está em *quantum* materialmente variável, devido exclusivamente a essa forma do seu cálculo, e já não também em função do resultado de trabalho efectivamente produzido, nem, tão-pouco, do período de trabalho efectivamente prestado.

21. Por isso, a quota-parte de gorjetas a ser distribuída à Autora integra precisamente o seu salário, pois caso contrário, ninguém estaria disposto a trabalhar por conta daquela sociedade por anos seguidos como trabalhador dos seus casinos, sabendo, entretanto, que a prestação fixa do seu salário era de valor muito reduzido.

22. Deste modo, o salário da Autora não é fixado em função do período de trabalho efectivamente prestado, nem é um salário diário, mas sim um salário mensal.

23. Na verdade, se fosse um salário diário ou salário fixado em função do período de trabalho efectivamente prestado, a necessária laboração contínua e permanente daquela sociedade comercial como exploradora de jogos em Macau por decorrência da legislação especial aplicável a essa sua actividade sairia deveras comprometida, visto que para se verificar este efeito nefasto, bastaria que a Autora e/ou outros seus colegas de trabalho na mesma situação dela não viessem a comparecer nos casinos daquela em cumprimento dos horários de trabalho por esta fixados em relação a cada

um dos seus trabalhadores para garantir tal funcionamento contínuo, ou viessem a trabalhar dia sim dia não a seu bel-prazer, ou só em dias em que os horários lhes fossem mais favoráveis, já que a retribuição do trabalho seria, de qualquer maneira, igualmente calculada em função dos dias de trabalho efectivamente prestado.

24. Daí que não foi por acaso que as gorjetas eram distribuídas aos seus trabalhadores incluindo a própria Autora de dez a dez dias, pois tudo isto aponta claramente, mesmo sob a égide de presunções judiciais com recurso às regras da experiência da vida humana, para a situação-regra, por normal, de trabalho remunerado com salário mensal, ainda que em quantia variável.

25. A partir do dia 3 de Abril de 1989 *inclusive* até à presente data, tem vigorado o regime consagrado no Decreto-Lei n.º 24/89/M, de 3 de Abril, com a nuance de que os seus art.ºs 17.º (apenas no seu n.º 6) e 26.º (excepto o seu n.º 1) passaram a ter a redacção dada pelo artigo único do Decreto-Lei n.º 32/90/M, de 9 de Julho, vocacionado a afastar as dúvidas até então surgidas quanto ao regime de descanso semanal no caso de trabalhadores que auferem salário determinado em função do resultado efectivamente produzido ou do período de trabalho efectivamente prestado.

26. O n.º 1 do art.º 26.º do Decreto-Lei n.º 24/89/M, atentos os termos empregues na redacção da sua parte final, visa tão-só proteger o trabalhador contra eventual redução do seu salário mensal por parte do seu empregador sob pretexto de não prestação de trabalho nos períodos de descanso semanal e anual e dos feriados obrigatórios, e, por isso, já não se destina a determinar o desconto do valor da remuneração normal na compensação/indenização pecuniária a pagar ao trabalhador no caso de prestação de trabalho em algum desses dias.

27. Para cálculo da quantia a pagar ao trabalho prestado em dia de descanso semanal no âmbito do Decreto-Lei n.º 24/89/M, que entrou imediatamente em vigor, por força do seu art.º 57.º, no próprio dia da sua publicação (3 de Abril de 1989), com intuito legislativo nítido de favorecer quanto antes a classe trabalhadora, pois este novo diploma lhe confere mais direitos laborais do que os já garantidos no anterior Decreto-Lei n.º 101/84/M, de 25 de Agosto, a fórmula é o “dobro da retribuição normal”. Isto é, e matematicamente falando, 2 x valor da remuneração diária média do ano de trabalho em consideração x número de dias de descanso semanal por ano, não gozados.

28. O primeiro dia de descanso semanal a que o trabalhador tinha direito deveria ser depois do primeiro período de seis dias de trabalho sob a vigência imediata do Decreto-Lei n.º 24/89/M em 3 de Abril de 1989, pois o descanso só se justifica depois de cada período de trabalho de seis

dias, tal como o que se pode retirar da letra do n.º 1 do art.º 17.º deste diploma, sendo de defender que a entidade patronal não pode fazer variar o dia de repouso semanal, tornando incerto o dia destinado a esse fim.

29. De facto, o descanso semanal pressupõe a prestação de trabalho efectivo durante um determinado período, por forma a que seja imprescindível à recuperação das energias físicas e psíquicas do trabalhador, daí que não possa acontecer antes da prestação de trabalho que o justifica, sob pena de inversão lógica.

30. Para cálculo da quantia a pagar ao trabalho prestado em dias de descanso anual correspondente ao trabalho prestado a partir da vigência daquele Decreto-Lei n.º 24/89/M, e entretanto vencidos mas não gozados (sendo claro que o direito a descanso anual em cada ano civil só se vence naturalmente depois de decorrido o ano civil a que esse direito anual se reporta), a fórmula é o “triplo da retribuição normal”, se houver prova do impedimento pelo empregador do gozo desses dias, como pressupõe expressamente a letra do seu art.º 24.º. Isto é, 3 x valor da remuneração diária média do ano de trabalho em consideração x número de dias de descanso anual vencidos mas não gozados. Pois, caso contrário, já há que aplicar analogicamente a fórmula do “dobro da retribuição normal” à situação *objectiva* de prestação de trabalho nos dias de descanso anual, i.e., sem qualquer impedimento por acção da entidade patronal do exercício do direito do gozo desse descanso, sob pena de flagrante injustiça relativa em

confronto com a compensação do trabalho prestado em dias de descanso semanal.

31. Sob a égide do Decreto-Lei n.º 24/89/M, são seis dias de feriados obrigatórios “remunerados” por ano, sendo certo que a Lei n.º 8/2000, de 8 de Maio, que mantém igualmente em dez dias os feriados obrigatórios, deixa intocados esses mesmos seis dias de feriados obrigatórios “remunerados”, quais sejam, o Primeiro de Janeiro, os Três Dias do Ano Novo Chinês, o Primeiro de Maio e o Primeiro de Outubro.

32. E para cálculo da quantia a pagar ao trabalho prestado pela Autora à Ré em feriados obrigatórios “remunerados” (ocorridos depois do período experimental dos primeiros três meses da sua relação de trabalho) sob a vigência do Decreto-Lei n.º 24/89/M, a fórmula é o “acréscimo salarial nunca inferior ao dobro da retribuição normal”, para além naturalmente da retribuição a que tem direito, caso tenha que trabalhar nesses feriados, a despeito da regra da dispensa obrigatória de prestação de trabalho (art.ºs 20.º, n.º 1, e 19.º, n.ºs 2 e 3), o que, à falta de outra fórmula remuneratória convencionada mais favorável à parte trabalhadora, equivale, materialmente, ao “triplo da retribuição normal”, que se justifica, aliás, pelo especial significado desses dias que os tornou eleitos pelo próprio legislador como sendo feriados obrigatórios “remunerados”.

33. Entretanto, no âmbito do mesmo Decreto-Lei n.º 24/89/M, a Autora não pode reclamar a indemnização pelo trabalho prestado nos quatro dias de feriados obrigatórios “não remunerados”, uma vez que o n.º 2 do art.º 20.º deste diploma só prevê a indemnização do trabalho em feriados obrigatórios “não remunerados” prestado ao abrigo da alínea b) do n.º 1 do mesmo artigo, e já não também na situação da alínea c) do mesmo n.º 1.

34. O valor da paz social não está minimamente posto em causa, quando o tribunal se limita a decidir de acordo com a lei nos termos plasmados no art.º 7.º, n.ºs 1 e 3, do Código Civil de Macau, com natural abstracção das preocupações exclusivamente pessoais das partes em pleito.

O relator,

Chan Kuong Seng

Processo n.º 331/2005

(Recurso civil)

Autora: (A)

Ré: Sociedade de Turismo e Diversões de Macau, S.A.R.L.

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

Em 29 de Junho de 2005, e no âmbito da acção ordinária laboral n.º CV3-03-0050-LAO do 3.º Juízo Cível do Tribunal Judicial de Base (então registada como sendo processo n.º LAO-013-03-6 do mesmo Tribunal Judicial), movida em 6 de Março de 2003 por (A) contra a sua ex-empregadora Sociedade de Turismo e Diversões de Macau, S.A.R.L. (STDM), foi proferida sentença final por força da qual foi julgada parcialmente procedente a acção, com consequente condenação desta Ré somente no pagamento àquela Autora do montante de MOP\$174.056,00, a título de indemnização somatória de descanso semanal (por MOP\$128.316,00), de férias anuais remuneradas (por MOP\$30.672,00), e de descanso em feriados obrigatórios (por MOP\$15.068,00), acrescido de

juros legais à taxa legal, desde o trânsito em julgado da sentença até efectivo e integral pagamento, com base na seguinte matéria fáctica dada por assente:

- Desde o início da década de 60 que a Ré foi concessionária de uma licença de exploração, em regime de exclusividade, dos jogos de fortuna ou azar ou outros jogos em casinos por adjudicação do então Território de Macau (alínea A da Especificação);

- Essa licença de exploração terminou *ope legis* em 31 de Março de 2002, pelo Despacho do Chefe do Executivo n.º 259/2001, de 18 de Dezembro de 2001 (alínea B da Especificação);

- Por Despacho do Chefe do Executivo n.º 76/2002, foi adjudicada uma licença de exploração à Sociedade de Jogos de Macau, S.A. (SJM), a qual se encontra titulada pelo Contrato de Concessão para a Exploração de Jogos de Fortuna ou Azar ou Outros Jogos em Casino na R.A.E.M., celebrado com a R.A.E.M., ambos publicados no Boletim Oficial da R.A.E.M., II Série, Suplemento de 3 de Abril e 2002 (alínea C da Especificação);

- A SJM, com total concordância e mesmo incentivo do Executivo da R.A.E.M., iniciou um processo de apresentação de propostas para a contratação dos cerca de cinco mil trabalhadores anteriormente ao serviço da Ré (alínea D da Especificação);

- Nas propostas de contrato de trabalho efectuadas aos ditos trabalhadores, entre os quais se encontrava a ora Autora, a SJM propôs

novas condições de trabalho (alínea E da Especificação);

- Na sequência do referido em E), a Autora, em 30 de Julho de 2002, assinou um acordo com a SJM, que consta a fls. 158 e seguintes, e que aqui se dá por integralmente reproduzido (alínea F da Especificação);

- Pelo acordo referido em F) a Autora passaria a auferir um salário mensal de MOP\$5.000,00 (alínea G da Especificação);

- Em 8 de Agosto de 2002, a SJM recebeu uma carta da Autora cujo teor consta a fls. 168 e 169, e 170 e 171, e que aqui se dá por integralmente reproduzido, alegando a invalidade do acordo referido em E), e solicitando a renegociação desse acordo, declarando ainda que se até 22 de Agosto desse ano, a SJM não demonstrasse disponibilidade para tal, que serviria essa sua carta como denúncia do acordo, com efeitos a produzirem-se a partir do dia 29 de Agosto de 2002 (alínea H da Especificação);

- A SJM não renegociou o acordo por entender que as condições de trabalho oferecidas eram no seu conjunto melhores do que as oferecidas pela Ré (alínea I da Especificação);

- A denúncia a que se alude em H) foi considerada pela SJM como rescisão unilateral e sem justa causa – tendo disso dado conhecimento à Autora, conforme carta cujo teor consta a fls. 172 e que aqui se dá por integralmente reproduzido (alínea J da Especificação);

- A Autora, juntamente com outros 122 trabalhadores, apresentou uma queixa na Direcção dos Serviços de Trabalho e Emprego (DSTE) alegando ter sido despedida sem justa causa pela SJM, tendo tal denúncia

sido arquivada por despacho do Director da DSTE, datado de 15 de Novembro de 2002, nos termos que constam de fls. 181 e seguintes (alínea L da Especificação);

- A Autora começou a trabalhar para a Ré em 1 de Julho de 1994 (alínea M da Especificação);

- Aquando da celebração do contrato de trabalho, foi a Autora esclarecida que a remuneração correspondente a um dia de trabalho era, para a sua categoria profissional, de HKD\$10 (alínea N da Especificação);

- A partir de Maio de 1995 a Autora passou a auferir o montante fixo de HKD\$15 até 30 de Julho de 2002 (alínea O da Especificação);

- A Autora foi ainda informada de que teria direito a uma quota-parte, já previamente fixada para a sua categoria profissional, do total das gorjetas entregues pelos clientes da Ré a todos os trabalhadores (alínea P da Especificação);

- Uma comissão paritária constituída por um membro do departamento de tesouraria da Ré, um “*floor manager*” (gerente do andar) e um ou mais trabalhadores da Ré, reunia e contabilizava diariamente o montante das gratificações dos seus clientes, e periodicamente, distribuía por todos os trabalhadores de acordo com a categoria profissional a que pertenciam, esse montante das gorjetas (alínea Q da Especificação) (e com observação deste Tribunal de Segunda Instância de que essa é a redacção final do próprio facto especificado sob a alínea Q, saída do despacho judicial de 19 de Julho de 2004 a fl. 289 que, sob reclamação e a contento da Ré, decidiu pela alteração da

sua redacção inicial vertida no saneador de 12 de Abril de 2004, pese embora o facto de na fundamentação fáctica da sentença final da Primeira Instância ter sido, por lapso manifesto, transcrita a sua redacção inicial, inexactidão material essa que se rectifica aqui oficiosamente, até porque a presente correcção, por si só, não é susceptível de importar nenhuma modificação do sentido do dispositivo já vertido na mesma sentença);

- Os dias de descanso que desde 1 de Julho de 1994 até 30 de Julho de 2002 a Autora gozou não foram remunerados (alínea R da Especificação);

- O rendimento da Autora era constituído por um montante fixo diário, acrescido de gorjetas (resposta ao quesito 1.º);

- A Autora, durante o ano de 1994, recebeu, a título de rendimento, o montante de MOP\$48.842,00 (resposta ao quesito 2.º);

- A Autora, durante o ano de 1995, recebeu, a título de rendimento, o montante de MOP\$116.405,00 (resposta ao quesito 3.º);

- A Autora, durante o ano de 1996, recebeu, a título de rendimento, o montante de MOP\$131.806,00 (resposta ao quesito 4.º);

- A Autora, durante o ano de 1997, recebeu, a título de rendimento, o montante de MOP\$141.687,00 (resposta ao quesito 5.º);

- A Autora, durante o ano de 1998, recebeu, a título de rendimento, o montante de MOP\$126.976,00 (resposta ao quesito 6.º);

- A Autora, durante o ano de 1999, recebeu, a título de rendimento,

o montante de MOP\$124.013,00 (resposta ao quesito 7.º);

- A Autora, durante o ano de 2000, recebeu, a título de rendimento, o montante de MOP\$127.574,00 (resposta ao quesito 8.º);

- A Autora, durante o ano de 2001, recebeu, a título de rendimento, o montante de MOP\$139.973,00 (resposta ao quesito 9.º);

- Provado o que consta da alínea Q dos Factos Assentes e que tal distribuição é feita de 10 em 10 dias (resposta aos quesitos 11.º e 13.º);

- A Autora desde 1 de Julho de 1994 a 30 de Julho 2002 trabalhou para a Ré (resposta ao quesito 14.º);

- Desde o início da relação laboral entre a Autora e a Ré e até Julho de 2002, a Autora não gozou de férias, nem de descanso semanal, nem feriados obrigatórios quando estava ao serviço da Ré, e não beneficiou de qualquer acréscimo salarial (resposta ao quesito 15.º);

- A Autora, por motivo do trabalho, estava com pouco tempo para dar acompanhamento e assistência aos seus pais e fazer companhia com os mesmos (resposta aos quesitos 21.º, 22.º, 23.º, 24.º e 25.º);

- O documento referido na F dos Factos Assentes, que tinha sido previamente elaborado pela Ré, foi apresentado à Autora nas instalações da Ré (resposta aos quesitos 33.º e 35.º);

- Foi solicitado à Autora que assinasse o referido acordo (resposta ao quesito 36.º);

- A Autora tinha conhecimento que não era obrigada a assinar o

documento referido na alínea F dos Factos Assentes (resposta ao quesito 37.º);

- E por isso enviou à SJM a carta a que alude H (fls. 171) (resposta ao quesito 38.º);

- Nunca em anos de menores gorjetas e, reflexamente, menores rendimentos dos trabalhadores, estes demandaram da Ré qualquer responsabilidade (resposta ao quesito 42.º);

- Provado o que consta da resposta do quesito 1.º (resposta aos quesitos 45.º e 46.º);

- Provado o que consta das respostas aos quesitos 2.º a 9.º (resposta ao quesito 51.º);

- A Autora não gozou de férias, nem de descanso semanal, nem feriados obrigatórios quando estava ao serviço da Ré até 2000 e não beneficiou de qualquer acréscimo salarial (resposta aos quesitos 54.º, 55.º e 58.º);

- A Autora gozou 50 e 42 dias de descanso em 2001 e 2002, respectivamente (resposta ao quesito 56.º);

- Nos dias de descanso semanal, anual e feriados obrigatórios a Autora trabalhou porque quis auferir os respectivos rendimentos (resposta ao quesito 57.º);

- Provado o que consta da alínea N) dos factos assentes e das respostas dos quesitos 54.º, 55.º e 58.º (resposta ao quesito 60.º);

– A actividade de jogos de fortuna e azar explorada pela Ré é contínua (resposta ao quesito 62.º).

Tendo as quantias indemnizatórias acima referidas sido calculadas essencialmente com recurso à relação de rendimentos da Autora e ao mapa de apuramento das indemnizações respectivamente constantes das págs. 36 e 49 do texto da mesma sentença, e ora nomeadamente traduzidos para português de seguinte maneira pelo dedicado Tradutor do Gabinete do Tribunal de Última Instância (cfr. o teor literal da tradução datada de 15 de Fevereiro de 2006):

	Ano	Rendimento Total	Rendimento Médio Mensal	Salário Médio Diário
1	1994	MOP\$ 48,842.00	MOP\$ 4,070.00	\$134
2	1995	MOP\$ 116,405.00	MOP\$ 9,700.00	\$319
3	1996	MOP\$ 131,806.00	MOP\$ 10,984.00	\$361
4	1997	MOP\$ 141,687.00	MOP\$ 11,807.00	\$388
5	1998	MOP\$ 126,976.00	MOP\$ 10,581.00	\$348
6	1999	MOP\$ 124,013.00	MOP\$ 10,334.00	\$340
7	2000	MOP\$ 127,574.00	MOP\$ 10,631.00	\$350
8	2001	MOP\$ 139,973.00	MOP\$ 11,664.00	\$383

		(1)	(2)	(3)	
Duração da relação de trabalho (01/07/1994 – 30/07/2002)	Salário Médio Diário	Descanso Semanal (art. 17º/6 do RJRT)	Descanso Anual (arts. 21º/1, 22º/2 e 24º do RJRT)	Feriados Obrigatórios Remunerados (6 dias) (arts. 19º/2 e 3, e 20º/1 do RJRT)	Total Anual
		SMD x 52 dias x 1 = B	SMD x 6 dias x 2 = C	SMD x 6 dias x 1 = D	
	SMD	(SMD x 11 dias x 1)	(SMD x 1 dias x 2) No ano em que a	Nos termos do artigo 20.º do D.L. n.º 101/84/M, de 25 de Agosto, os feriados	B + C + D

		No ano em que a Autora ingressou na carreira em 1994, há 26 dias de domingo que não gozou. (SMD x 26 dias x 1)	Autora ingressou na carreira em 1994, tem direito a gozar de 3 dias do descanso de acordo com a sua proporção (SMD x 3 dias x 2)	públicos e remunerados são apenas de 3 dias, este regime entrou em vigor até à publicação do D.L. 24/89/M em 1989 (por isso, no ano de 1989 há apenas 3 dias dos feriados remunerados), eis a fórmula de cálculo: SMD x 3 x 1	
JUL – DEC 1994	MOP\$ 134.00	\$3,484	\$804	\$134	\$4,422
JAN – DEC 1995	MOP\$ 319.00	\$16,588	\$3,828	\$1,914	\$22,330
JAN – DEC 1996	MOP\$ 361.00	\$18,772	\$4,332	\$2,166	\$25,270
JAN – DEC 1997	MOP\$ 388.00	\$20,176	\$4,656	\$2,328	\$27,160
JAN – DEC 1998	MOP\$ 348.00	\$18,096	\$4,176	\$2,088	\$24,360
JAN – DEC 1999	MOP\$ 340.00	\$17,680	\$4,080	\$2,040	\$23,800
JAN – DEC 2000	MOP\$ 350.00	\$18,200	\$4,200	\$2,100	\$24,500
JAN – DEC 2001*	MOP\$ 383.00	\$15,320	\$4,596	\$2,298	\$22,214
JAN – JUL 2002**	-----	-----	-----	-----	-----
Subtotal:		\$128,316	\$30,672	\$15,068	
				Total :	\$174,056

Insatisfeita com esse veredicto da Primeira Instância, dele recorreu a Ré para este Tribunal de Segunda Instância.

Feito o exame preliminar e completados os vistos legais, cumpre decidir desse recurso final, bem como da reclamação da mesma Ré para conferência do despacho do relator que decidiu alterar, de acordo com a “prática anterior” resultante do art.º 79.º, n.º 1, do Código de Processo de Trabalho de 1963, o efeito do mesmo recurso, do suspensivo para o meramente devolutivo.

E por uma questão de método, a eventual apreciação da dita reclamação só será feita depois de decidido o recurso final ora *sub judice*.

Outrossim, e no tocante ao mesmo recurso, cabe notar que o tribunal *ad quem* só resolve as questões concretamente postas pela parte recorrente e delimitadas pelas conclusões das suas alegações de recurso, transitando em julgado as questões nelas não contidas, mesmo que alguma vez tenham sido invocadas nas mesmas alegações, sendo, por outro lado, necessário relembrar aqui a doutrina do saudoso **PROFESSOR JOSÉ ALBERTO DOS REIS**, de que “*Quando as partes põem ao tribunal determinada questão, socorrem-se, a cada passo, de várias razões ou fundamentos para fazer valer o seu ponto de vista; o que importa é que o tribunal decida a questão posta; não lhe incumbe apreciar todos os fundamentos ou razões em que elas se apoiam para sustentar a sua pretensão*” (in **Código de Processo Civil anotado**, Volume V – Artigos 658.º a 720.º (Reimpressão), Coimbra Editora, Limitada, 1984, pág. 143) (e neste sentido, cfr., por

todos, o aresto deste Tribunal de Segunda Instância, de 10 de Outubro de 2002, no Processo n.º 165/2002).

Vamo-nos debruçar então, e em primeiro lugar, sobre o recurso final da Ré, que apenas colocou material e concretamente, como objecto desse recurso, **as seguintes questões** na sua alegação junta a fls. 509 a 574 dos autos:

– 1.^a) como questão principal: do erro manifesto na apreciação da prova produzida na audiência da Primeira Instância aquando das respostas mormente ao quesito 15.º e aos quesitos 54.º, 55.º e 58.º, com conexa e subsidiariamente arguida nulidade da sentença por falta de fundamentação no atinente a eventual inversão do ónus da prova (cfr. *maxime* as conclusões I a XII da minuta do recurso);

– 2.^a) e subsidiariamente: do erro de qualificação jurídica do contrato então celebrado entre a Ré e a Autora (cfr. nomeadamente as conclusões XIII a XVIII da mesma motivação);

– 3.^a) e subsidiariamente: da existência de um contrato atípico ou inominado com pendor mais empresarial cujo fim económico assentaria num risco assumido pela trabalhadora (cfr. designadamente as conclusões XIX a XXV da alegação);

– 4.^a) e subsidiariamente: da derrogação das regras mínimas imperativas do Regime Jurídico das Relações de Trabalho em Macau, por força do regime de percepção de “gorjetas” então convencionado entre a

Ré e a Autora, que até era mais favorável a esta (cfr. *maxime* as conclusões XXVI a XXXIX);

– 5.^a) e subsidiariamente: da admissibilidade de livre limitação voluntária ou de renúncia do direito de gozo de dias de descansos semanal e anual e de feriados obrigatórios (cfr. mormente as conclusões XL a LIII);

– 6.^a) e subsidiariamente: da inexistência de indemnização pelo trabalho prestado voluntariamente nos dias de descansos semanal e anual e de feriados obrigatórios (cfr. designadamente as conclusões LIV a LV);

– 7.^a) e subsidiariamente: do apuramento dos termos concretos do dever de indemnização da Ré pelo trabalho prestado pela Autora em dias de descansos semanal e anual e feriados obrigatórios: da aplicação da lei laboral, em especial, da errada aplicação, na sentença, do disposto na alínea b) do n.º 6 do art.º 17.º e no art.º 26º, bem como nos art.ºs 20.º e 24.º, todos do Regime Jurídico das Relações de Trabalho de Macau (RJRT), e ainda da violação dos art.ºs 5.º e 6.º do mesmo RJRT ao ter sido concluído aí que as “gorjetas” deviam ser consideradas como parte integrante do salário (cfr. as razões sustentadas pela Ré nessa matéria toda e já sumariadas nas conclusões LVI a LXXXI da sua alegação);

– e das remanescentes questões subsidiárias suscitadas pela Ré (através de um conjunto de considerações já delimitadas nas conclusões LXXXII a XCVII da alegação), materialmente a propósito da defendida necessidade de fixação equitativa do valor de um salário justo aplicável ao caso *sub judice* (cfr. a conclusão LXXXII), ou, ainda subsidiariamente, da devida utilização, para referência do cálculo da indemnização, do valor

máximo de salário mensal fixado no n.º 6 do art.º 47.º do Decreto-Lei n.º 24/89/M, de 3 de Abril (cfr. em especial a conclusão LXXXIII), ou ainda subsidiariamente, da devida aplicação do art.º 564.º, n.º 2, do CPC (cfr., em suma, a conclusão XCIV), bem como da necessidade de salvaguarda da ordem e da paz social a cargo do tribunal (cfr. a conclusão XCVII).

Entretanto, como a apreciação do objecto desse recurso final não pode deixar de estar ligada com a interpretação e aplicação do regime do contrato de trabalho em Macau, urge tecer primeiramente algumas considerações gerais sobre a problemática da função e natureza do Direito do Trabalho, como ponto de partida para a boa interpretação e aplicação conscienciosa do correspondente instituto jurídico traçado em especial no Decreto-Lei n.º 24/89/M, de 3 de Abril, em necessária obediência ao cânone de interpretação da lei hoje consagrado no n.º 1 do art.º 8.º do Código Civil de Macau (homólogo, aliás, ao n.º 1 do art.º 9.º do Código Civil de 1966 antigamente vigente em Macau), segundo o qual: *“A interpretação não deve cingir-se à letra da lei, mas reconstituir a partir dos textos o pensamento legislativo, tendo sobretudo em conta a unidade do sistema jurídico, as circunstâncias em que a lei foi elaborada e as condições específicas do tempo em que é aplicada.”*

Para este propósito, é de acompanhar aqui de perto a posição doutrinária materialmente já assumida no aresto deste Tribunal de Segunda Instância, de 25 de Julho de 2002, no processo n.º 47/2002, então lavrado

pelo mesmo relator, em chinês:

Como se sabe, o “*Direito do Trabalho, tal como o conhecemos hoje, aparece com a generalização de um tipo específico de trabalho humano – o trabalho produtivo, voluntário, dependente e por conta alheia – que substitui definitivamente o trabalho forçoso característico das economias do mundo antigo*”, tipo de trabalho específico esse que com a Revolução Industrial “*alcançou importância suficiente de modo a determinar a necessidade de se criar um corpo normativo dirigido à regulamentação*” dele (apud **AUGUSTO TEIXEIRA GARCIA, *Lições de Direito do Trabalho***, Lições aos alunos do 3.º ano da Faculdade de Direito da Universidade de Macau, 1991/1992, Capítulo II, § 2.º, ponto 5).

E a nível da doutrina jurídica, como é reconhecido em geral que o trabalhador se encontra numa posição de inferioridade em relação ao empregador no estabelecimento e desenvolvimento da relação do trabalho, o Direito do Trabalho assume-se como um “*direito de protecção*” e justifica-se pela necessidade de corrigir, por via legal, certas situações de desigualdade, através da imposição de restrições ao normal desenvolvimento do princípio da autonomia da vontade, por um lado, e, por outro, pela constatação de que, sem a intervenção do legislador juslaboralístico, o trabalhador ficaria sujeito a todo um conjunto de pressões de que não pode facilmente escapar, em virtude da necessidade que tem do emprego e do salário para dar satisfação a necessidades vitais suas e dos seus familiares.

E sintoma desta conclusão e preocupação encontramos-lo quer no

espírito do disposto nos art.ºs 5.º e 6.º do Decreto-Lei n.º 24/89/M, de 3 de Abril, quer no regime da extinção do contrato de trabalho nele definido. *“Com efeito, a perspectiva de perder o emprego – e, por isso, o salário – constitui modo de pressão privilegiado para se conseguir do trabalhador a aceitação de condições ilícitas ou, ao menos, a não afirmação dos direitos que legalmente lhe são reconhecidos”*.

É por isso que *“a generalidade dos ordenamentos jurídicos rodeie de particulares preocupações a forma como regula a extinção do contrato de trabalho”*, já que:

- o custo social do emprego é enorme e acaba por recair, em última análise, sobre toda a sociedade. *“O que, por si, postula a adopção de medidas tendentes a restringir as situações em que é possível pôr termo à relação laboral”*, por um lado;
- e, por outro, o significado social do desemprego não se dissocia da dimensão humana do fenómeno. *“A situação de desempregado, sobretudo nos casos em que o acesso ao emprego é mais difícil em virtude de um mercado de trabalho “deficitário”, deixa marcas profundas. Como refere JORGE LEITE, “o trauma provocado pela perda do emprego afecta profundamente a própria personalidade do trabalhador”. O que, obviamente, tem consequências psicológicas, familiares e sociais de que o legislador não se pode alhear.”*

Neste sentido, cfr. **JOSÉ ANTÓNIO PINHEIRO TORRES**, ***Da Cessação do Contrato de Trabalho em face do D.L. n.º 24/89/M – breves notas***, Sumário das Lições aos Alunos do 3.º Ano Jurídico da Faculdade de

Direito da Universidade de Macau no Ano Lectivo de 1994/1995, Macau – 1995, págs. 3 a 4.

Portanto, ao interpretar e aplicar qualquer legislação juslaboralística em sede do processo de realização do Direito, temos que atender necessariamente ao princípio do *favor laboratoris* elaborado pela doutrina atentas as especificidades do Direito do Trabalho acima gizadas, a fim de podermos ir ao encontro da exigência do já acima falado cânone de hermenêutica jurídica do n.º 1 do art.º 8.º do Código Civil.

Na verdade, este princípio do *favor laboratoris*, como um dos derivados do princípio da protecção do trabalhador informador do Direito do Trabalho, para além de orientar o legislador na feitura das normas juslaborais (sendo exemplo paradigmático disto o próprio disposto no art.º 5.º, n.º 1, e no art.º 6.º do Decreto-Lei n.º 24/89/M, de 3 de Abril), deve ser tido pelo menos também como farol de interpretação da lei laboral, sob o qual o intérprete-aplicador do direito deve escolher, na dúvida, o sentido ou a solução que mais favorável se mostre aos trabalhadores no caso considerado, em virtude do objectivo de protecção do trabalhador que o Direito do Trabalho visa prosseguir.

A este sentido convergente, e para maior desenvolvimento no assunto, cfr. a Dissertação de Doutoramento de **MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO**: *A Autonomia Dogmática do Direito do Trabalho*, in Colecção Teses, Almedina, Setembro de 2000, págs. 947 a 948 e 974 a 977, em especial.

E com pertinência, convém lembrar ainda alguns ensinamentos preciosos da doutrina respeitantes à relação de trabalho propriamente dita (cfr. **AUGUSTO TEIXEIRA GARCIA**, Obra Citada, Capítulo III, pontos 1 e 2):

No ordenamento jurídico de Macau, o contrato de trabalho está expressamente previsto no art.º 1079.º do Código Civil de Macau (homólogo aos art.ºs 1152.º e 1153.º do Código Civil de 1966), que dispõe que:

“1. Contrato de trabalho é aquele pelo qual uma pessoa se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua actividade intelectual ou manual a outra pessoa, sob a autoridade e direcção desta.

2. O contrato de trabalho está sujeito a legislação especial.”

E este conceito do contrato de trabalho, que já constava do art.º 1152.º do Código Civil de 1966 antigamente vigente em Macau, apesar de não vir transcrito expressamente no Decreto-Lei n.º 24/89/M, tido este como um importante componente da legislação especial a que alude o art.º 1153.º daquele Código Civil antigo, acaba por ter reflexo na definição do conceito de “trabalhador” previsto na al. b) do 2.º do desse Decreto-Lei, segundo a qual:

“Trabalhador” é “aquele que, usufruindo do estatuto de residente em Macau, coloque à disposição de um empregador directo, mediante contrato, a sua actividade laboral, sob autoridade e direcção deste, independentemente da forma que o contrato revista e do critério de cálculo da remuneração, que pode ser dependência do resultado

efectivamente obtido”.

Deste modo, o contrato de trabalho caracteriza-se por três elementos essenciais:

- a prestação do trabalhador;
- a retribuição;
- e a subordinação jurídica.

No tocante ao primeiro elemento, há que notar que o que está *in obligatio* é a própria actividade a que o trabalhador se obrigou e que a outra parte, o empregador, organiza e dirige no sentido de um resultado que está fora do contrato.

Por isso, o trabalhador que tenha cumprido diligentemente essa sua prestação de trabalho não pode ser responsabilizado se o resultado pretendido pelo empregador não for atingido.

E basta, por outro lado, que o trabalhador se encontre à disposição do empregador no tempo e no local de trabalho para cumprir a sua obrigação.

Quanto ao elemento retribuição, este já é a obrigação principal do empregador no contrato de trabalho, como troca da disponibilidade da força de trabalho do trabalhador.

E no que tange ao elemento subordinação jurídica, este traduz-se *“numa relação de dependência necessária da conduta pessoal do trabalhador na execução do contrato, face às ordens, regras ou orientações ditadas pelo empregador, dentro dos limites do contrato e das normas que o regem”.*

Diferentemente de outros contratos onde se verifica também a existência de uma prestação laboral e de uma retribuição, no contrato de trabalho é ao credor (empregador) que *“competete dizer onde, quando, como e com que meios deve o trabalhador executar a actividade a que se obrigou por contrato. E esta subordinação jurídica não se limita aos momentos que antecedem o início da prestação laboral, antes se mantém durante a execução desta”*.

E como é um poder jurídico, não é necessário que o empregador o exerça de modo efectivo, mas basta que o possa exercer.

Outrossim, tal como frisa o mesmo Autor **AUGUSTO TEIXEIRA GARCIA**, Obra Citada, Capítulo I, ponto 2.4., não é de olvidar que o objecto do Direito do Trabalho é apenas o “trabalho por conta alheia”, no sentido de que a utilidade patrimonial do trabalho é atribuída a pessoa distinta do trabalhador, ou seja, ao empregador, que a adquire a título originário. Os bens ou serviços produzidos pelo trabalhador ao abrigo do contrato de trabalho por conta alheia não são do trabalhador, mas sim do empregador, que, por sua vez, compensa o trabalhador com uma parte da utilidade patrimonial que obteve com o trabalho deste – o salário.

Assim, o “trabalho por conta alheia” é explicado pela doutrina juslaboralística quer pela “teoria do risco”, quer pela “teoria do beneficiário dos resultados obtidos”.

Segundo a “teoria do risco”, o trabalho por conta alheia é aquele em que o trabalhador exerce a sua actividade sem assumir os riscos da

exploração do empregador.

Enquanto de acordo com a “teoria do beneficiário dos resultados obtidos”, o trabalho por conta alheia é aquele em que o trabalhador não se apropria dos frutos do trabalho.

Desta feita, é de conhecer agora em concreto **do objecto do recurso final da Ré.**

Da 1.^a questão, tida por principal, relativa ao alegado erro manifesto na apreciação da prova produzida na audiência da Primeira Instância aquando das respostas mormente ao quesito 15.º e aos quesitos 54.º, 55.º e 58.º, com conexa e subsidiariamente arguida nulidade da sentença por falta de fundamentação no atinente a eventual inversão do ónus da prova:

Com invocação deste fundamento do recurso, a Ré não faz mais do que pretender fazer sindicar a livre convicção do Colectivo *a quo* formada aquando do julgamento da matéria de facto controvertida. Mas, para nós, em vão, porque desde logo, depois de vistos todos os elementos decorrentes dos autos, não se nos mostra patente qualquer erro manifesto ou grosseiro com simultânea violação das regras sobre ónus da prova por parte daquele Mm.º Colégio de Juízes no julgamento da matéria de facto então quesitada no saneador, mormente nos pontos ora visados pela Ré nesta parte do seu recurso, com o que naufraga naturalmente também a

subsidiária questão de falta de fundamentação no tangente a uma pretensa inversão do ónus da prova.

Desta feita, **improcede o recurso nesta questão principal, com o que é de considerar toda a matéria fáctica já dada por provada pelo Colectivo *a quo* como ferramenta do nosso ofício jurisdicional na presente lide recursória.**

Com isso, há que conhecer **da 2.^a questão** acima identificada, **respeitante ao alegado erro de qualificação jurídica do contrato então celebrado entre a Ré e a Autora.**

Nesta parte do seu recurso final, a Ré afirma que discorda da qualificação jurídica do dito contrato feita na sentença final, pois defende que o mesmo contrato objecto do pleito ora em questão deve ser tido como um contrato misto nos termos *suis generis* expostos na sua alegação.

Contudo, ante a matéria de facto já fixada na Primeira Instância, e à luz da doutrina acima citada sobretudo a propósito dos elementos essenciais próprios de uma relação de trabalho remunerado por conta alheia, é-nos evidente que o contrato em questão deve ser qualificado juridicamente como sendo um contrato de trabalho remunerado por conta alheia em sentido próprio e genuíno do termo, por estarem reunidos *in casu* os seus três elementos caracterizadores: prestação da trabalhadora, retribuição e subordinação jurídica.

Deste modo, **naufraga o recurso nesta parte**, sem necessidade de outras considerações, por supérfluas.

Agora quanto à 3.^a questão atinente à preconizada tese de existência de um contrato atípico ou inominado com pendor mais empresarial cujo fim económico assentaria num risco assumido pela própria trabalhadora, questão essa materialmente conexcionada com à 2.^a questão acima resolvida, a solução não pode deixar de ser a mesma daquela que acabámos de dar acima.

De facto, do acima concluído decorre necessariamente que a Autora, então trabalhadora da Ré, não pôde assumir os riscos da exploração da empresa dessa sua ex-empregadora, precisamente por força do próprio mecanismo de funcionamento do contrato de trabalho remunerado por conta alheia – cfr. a “teoria do risco” a propósito do trabalho por conta alheia, já acima relemburada.

Daí que não assiste razão à Ré nesta parte do seu recurso.

No tocante à 4.^a questão, tangente à defendida derrogação das regras mínimas imperativas do Regime Jurídico das Relações de Trabalho em Macau, por força do regime de percepção de “gorjetas” então convencionado entre a Ré e a Autora, é-nos patente também a sem razão da Ré, uma vez que ela, ao pregar que a Autora acabaria por sair mais favorecida com a aplicação do regime de “gorjetas”, ficou deveras equivocada na distinção entre a questão do insinuado “alto” nível de

rendimento do trabalho e a do direito da trabalhadora ao gozo de descansos semanal e anual e de feriados obrigatórios, como tal consagrado imperativamente na lei laboral, e sancionado com um regime próprio de compensação, no caso de prestação de trabalho nos dias correspondentes. Ademais, todo o argumentado pela Ré nesta parte do recurso acaba por constituir um exemplo vivo, e também paradigmático, da razão do legislador jusbatal na imposição de condicionalismos mínimos na relação de trabalho remunerado por conta alheia (por exemplo, através da emissão do Decreto-Lei n.º 24/89/M, de 3 de Abril), destinada precisamente a proteger a parte trabalhadora, por natureza mais fraca, dessa relação contratual (cfr. as passagens doutrinárias já acima transcritas em torno dessa problemática).

Por isso, **não pode o recurso obter provimento nesta parte.**

Da 5.ª questão posta pela Ré, sobre a admissibilidade de livre limitação voluntária ou de renúncia do direito de gozo de dias de descansos semanal e anual e de feriados obrigatórios:

A respeito desta questão, e ao contrário do que defende com veemência a Ré, afigura-se-nos evidente que apesar de a Autora poder ter sido chamada pela Ré a trabalhar, ou até ter trabalhado voluntariamente, em dias destinados a descansos semanal e/ou anual e/ou até em feriados obrigatórios, tal não implica que o trabalho assim prestado à Ré, ainda que voluntariamente (no sentido próprio do termo), não precise de ser compensado nos termos legalmente devidos.

Aliás, é para proteger o trabalhador contra eventual “necessidade”, ditada pelo seu empregador, de prestação de trabalho em dias de descansos semanal e/ou anual e/ou de feriados obrigatórios que a lei laboral de Macau tem procurado estipular regras de compensação ou pagamento desse tipo de trabalho, mesmo que prestado de modo voluntário (cfr. os art.ºs 17.º, n.º 4, 18.º e 21.º, n.º 2, do Decreto-Lei n.º 101/84/M, de 25 de Agosto, e os art.ºs 17.º, n.ºs 4 e 6, 18.º, 20.º e 24.º, do Decreto-Lei n.º 24/89/M, de 3 de Abril, sendo, para nós, legalmente possível a aplicação analógica da regra da compensação pecuniária pelo “dobro da retribuição normal” inicialmente concebida para o trabalho prestado em dia de descanso semanal por quem com salário mensal (cfr. quer a redacção original do n.º 6 do art.º 17.º deste diploma, quer a redacção actual da alínea a) do mesmo n.º 6), à situação objectiva da prestação de trabalho em dia de descanso anual sob a vigência desta lei laboral actual, i.e., não provocado por qualquer acção de impedimento pelo empregador do gozo do descanso anual, acção esta, por sua vez, já “punível” expressamente no art.º 24.º do mesmo diploma).

Por aí se vê que nunca há trabalho de borla nesses dias, ainda que prestado voluntariamente. Com isso, fica realmente destituído de sentido prático fazer discutir a admissibilidade de limitação voluntária ou de renúncia dos ditos direitos do trabalhador: é que mesmo que o trabalhador se disponibilize a não gozar os dias de descanso semanal e/ou anual e/ou feriados obrigatórios a fim de trabalhar voluntariamente para o seu empregador, a lei laboral sempre o protegerá na situação de prestação de trabalho nesses dias, desde que, claro está, o trabalhador o reclame. E uma

vez reclamada essa protecção mínima legal, o empregador tem que compensar *in natura* (através, por exemplo, de concessão de descanso compensatório) ou pagar o trabalho prestado nesses dias, embora não o queira fazer.

E daí se pode retirar a asserção de que qualquer eventual limitação voluntária ou renúncia voluntária *hoc sensu* desses direitos por parte do trabalhador é retractável, sob a égide das mencionadas normas cogentes consagradas nesta matéria na lei laboral, o que se justifica pela necessidade de proteger o trabalhador contra a sua compreensível inibição psicológica em discutir frontalmente com o seu empregador aquando da plena vigência da relação contratual de trabalho, sobre o exercício desses seus direitos laborais, caso este não seja cumpridor voluntário nem rigoroso da lei laboral em prol dos interesses daquele.

Portanto, **a pretensão absolutória da Ré com invocação da questão *sub judice* não pode ser provida**, e isto independentemente da questão de saber se a Autora “auferia rendimento em função do período de trabalho efectivamente prestado” (cfr. o alegado pela Ré *maxime* na conclusão XL da sua alegação), problemática esta que seria ainda abordada eventualmente *infra*.

Da 6.^a questão – da inexistência de indemnização pelo trabalho prestado voluntariamente nos dias de descansos semanal e anual e de feriados obrigatórios:

Sendo esta questão levantada na sequência da linha argumentativa empregue pela Ré na invocação nomeadamente da 5.^a questão *supra* já decidida, é de responder à Ré que sobre os seus ombros há que recair, por decorrência necessária da nossa solução dada àquela precedente questão, o dever de compensação/indenização do trabalho então prestado pela Autora nos dias em causa, nos termos legais devidos de acordo com a matéria de facto dada por provada na Primeira Instância.

Improcede, pois, **o recurso nesta parte**, indo os termos concretos dessa indemnização ser apurados *infra*, aquando da agora necessária apreciação, em seguida, da 7.^a questão do recurso.

Da 7.^a questão – Do apuramento dos termos concretos do dever de indemnização da Ré pelo trabalho prestado pela Autora em dias de descansos semanal e anual e feriados obrigatórios: da aplicação da lei laboral, em especial, da errada aplicação, na sentença, do disposto na alínea b) do n.º 6 do art.º 17.º e no art.º 26º, bem como nos art.ºs 20.º e 24.º, todos do Regime Jurídico das Relações de Trabalho de Macau (RJRT), e ainda da violação dos art.ºs 5.º e 6.º do mesmo RJRT ao ter sido concluído aí que as “gorjetas” deviam ser consideradas como parte integrante do salário:

Desde logo, é de verificar que atentos os vastos termos por que esta 7.^a questão foi posta pela Ré, com sub-questões contidas, é nela que reside o cerne de toda a presente lide recursória, com manifestação da última linha de conta sustentada pela Ré, segundo a qual “o cálculo da eventual

indemnização só poderia levar em linha de conta o salário diário, excluindo-se as gorjetas” (cfr. em especial, o teor da conclusão LXXXI da alegação).

E como método do trabalho, em vez de seguirmos a ordem por que são colocadas as sub-questões em causa nesta 7.^a questão, vamos aquilatar directamente da bondade do julgado jurídico final da Primeira Instância (necessariamente na parte ora recorrida pela Ré) em função da factualidade aí fixada, sem deixarmos de focar os pontos invocados pela Ré nas mesmas sub-questões.

E como pedra de toque, havemos que proceder, antes do demais, à análise **do tipo do salário** auferido pela Autora do trabalho então prestado à Ré, sendo líquido, na esteira do nosso entendimento já vertido *supra*, que está em causa uma genuína relação contratual de trabalho remunerado por conta alheia.

Pois bem, ante o acervo dos factos já apurados como provados na Primeira Instância, e aqui por nós interpretados livremente na sua globalidade, é de considerar que se trata de **um salário apenas em quantum materialmente variável** (exclusivamente devido à forma do seu cálculo, e já não também em função do resultado de trabalho efectivamente produzido, nem, tão-pouco, do período de trabalho efectivamente prestado pela Autora trabalhadora), por estar composto por uma parte quantitativa fixa (de valor muito reduzido) e por uma outra remanescente, de quantia variável consoante o montante de “gorjetas” dadas pelos clientes da Ré a seus trabalhadores, mas diariamente

reunidas e contabilizadas, e depois distribuídas, periodicamente em cada dez dias, para todos os trabalhadores dos seus casinos, de acordo com as regras previamente fixadas.

Por isso, a **“quota-parte” de “gorjetas” a ser distribuída à Autora integra precisamente o salário da Autora**, pois caso contrário e vistas as coisas à luz de um homem médio colocado na situação concreta da ora Autora, ninguém estaria disposto a trabalhar por conta da Ré em anos seguidos, sabendo, entretanto, que a prestação fixa do seu salário era de valor muito reduzido.

Aliás, é-nos claro que o falado “alto” nível de remuneração da Autora justifica-se precisamente e tão-só pela necessidade de sujeição ao tipo de trabalho por conta da Ré na sua actividade contínua de exploração de jogos de fortuna, que fez com que ela tenha vindo a estar com pouco tempo para dar acompanhamento e assistência aos seus pais e fazer companhia com os mesmos.

Deste modo, **não é** de acolher a divergente tese de que o **salário** da Autora é **fixado em função do período de trabalho efectivamente prestado, ou** de que é apenas **diário**.

Na verdade, se assim tivesse sido, a necessária laboração contínua e permanente da Ré como sociedade exploradora de jogos em Macau por decorrência da legislação especial aplicável a essa sua actividade comercial teria deveras saído comprometida, visto que para se verificar este efeito nefasto, bastaria que a Autora e/ou outros seus colegas de trabalho que estivessem na mesma ou congénere situação contratual dela

não viessem a comparecer nos casinos da Ré em cumprimento dos horários de trabalho por esta fixados em relação a cada um dos seus trabalhadores para garantir tal funcionamento contínuo, ou viesse(m) a trabalhar dia sim dia não a seu bel-prazer, ou só em dias em que os horários lhes fossem mais favoráveis, já que a retribuição do trabalho seria, de qualquer maneira, igualmente calculada em função dos dias de trabalho efectivamente prestado. Daí que não foi por acaso que as “gorjetas” eram distribuídas aos trabalhadores dos casinos da Ré incluindo a própria Autora de dez a dez dias, pois tudo isto aponta claramente, sob a égide de presunções judiciais com recurso às regras da experiência na vida humana, para a situação-regra, por normal, de **trabalho remunerado com salário mensal**, ainda que em quantia variável nos termos já acima referidos, sendo-nos evidente que o facto descrito na resposta ao quesito 1.º no sentido de que “O rendimento da Autora era constituído por um montante fixo diário, acrescido de gorjetas” não prejudica a nossa conclusão acima chegada, porquanto este facto provado tem que ser interpretado aqui livre e criticamente, em conjugação global com a restante matéria fáctica fixada pela Primeira Instância.

E essa posição nossa no tocante ao tipo do salário (i.e., salário mensal) da Autora tem evidente impacto nomeadamente na eventual aplicação do n.º 6 do art.º 17.º do Decreto-Lei n.º 24/89/M, de 3 de Abril, na actual redacção dada pelo artigo único do Decreto-Lei n.º 32/90/M, de 9 de Julho, já que **na hipótese de pagamento do trabalho prestado pela Autora em dia de descanso semanal sob a alçada desse n.º 6, é ao disposto na sua alínea a) é que se atende**, e já não ao determinado na sua alínea b).

Outrossim, e abstractamente falando, **antes da entrada em vigor, no Primeiro de Setembro de 1984, da primeira lei reguladora das Relações de Trabalho em Macau, ou seja, do Decreto-Lei n.º 101/84/M, de 25 de Agosto, toda a relação de trabalho em Macau tivera que ser regida pelo próprio convencionado entre as duas partes empregadora e trabalhadora.**

E desde o dia 1 de Setembro de 1984 até 2 de Abril de 1989 (*inclusive*), já vigoravam os condicionalismos mínimos legais garantísticos locais a observar, salvo o tratamento mais favorável para a parte trabalhadora resultante de outro regime, nomeadamente nas relações de trabalho remunerado por conta alheia em Macau, pela primeira vez traçados sob a forma de lei em sentido material no dito Decreto-Lei n.º 101/84/M, de 25 de Agosto.

E a partir do dia 3 de Abril de 1989 (*inclusive*) até à presente data, tem vigorado o regime consagrado no Decreto-Lei n.º 24/89/M, de 3 de Abril, revogatório daquele primeiro diploma, com a nuance de que os seus art.ºs 17.º (apenas no seu n.º 6) e 26.º (excepto o seu n.º 1) passam a ter a redacção dada pelo artigo único do Decreto-Lei n.º 32/90/M, de 9 de Julho, vocacionado a afastar as dúvidas até então surgidas quanto ao regime de descanso semanal no caso de trabalhadores que auferem salário determinado em função do resultado efectivamente produzido ou do período de trabalho efectivamente prestado.

Entretanto, **para o caso dos autos**, não releva minimamente, desde já, a alteração introduzida por esse Decreto-Lei n.º 32/90/M ao art.º 26.º

daquele Decreto-Lei n.º 24/89/M, porquanto é **de considerar somente o n.º 1** (entretanto mantido na mesma redacção) **do art.º 26.º, por o salário da Autora estar exactamente sob a alçada desse n.º 1**, cuja estatuição, atentos os termos empregues na redacção da sua parte final, visa tão-só proteger o trabalhador contra eventual redução do seu salário mensal por parte do seu empregador sob o pretexto de não prestação de trabalho nos períodos de descanso semanal e anual e dos feriados obrigatórios, e, por isso, já não se destina a determinar, como alguns pensam, o desconto do valor da remuneração normal na compensação/indemnização pecuniária a pagar ao trabalhador no caso de prestação de trabalho em algum desses dias.

Nem releva também praticamente a nova estatuição resultante da redacção introduzida no n.º 6 do art.º 17.º do Decreto-Lei n.º 24/89/M, de 3 de Abril, visto que não estando em causa um salário visado na alínea b) da nova redacção do n.º 6, mas sim na sua alínea a), o critério de pagamento do trabalho prestado pela Autora em dia de descanso semanal sob o sancionamento deste diploma legal continua, precisamente por causa do tipo do seu salário, a ser “o dobro da retribuição normal”, tal como já resulta da anterior letra do mesmo n.º 6.

Assim sendo, **devem ser adoptadas, mesmo de abstracto falando, as seguintes fórmulas**, por nós tidas por correctas e resultantes da legislação laboral acima referenciada:

Para cálculo de quantia a pagar ao trabalho prestado pela Autora em dia de descanso semanal no âmbito do Decreto-Lei n.º 24/89/M, (que entrou imediatamente em vigor, por força do seu art.º 57.º, no próprio dia da sua publicação (3 de Abril de 1989), com intuito legislativo nítido de favorecer quanto antes a classe trabalhadora, pois este novo diploma lhe confere mais direitos laborais do que os já garantidos no anterior Decreto-Lei n.º 101/84/M):

– a fórmula é o “dobro da retribuição normal”, isto é, 2 x valor da remuneração diária média do ano de trabalho em consideração x número de dias de descanso semanal por ano, não gozados.

Nota-se, no caso, que o primeiro dia de descanso semanal a que a Autora tinha direito deveria ser o dia 7 de Julho de 1994 (que foi uma 5.^a Feira), depois do primeiro período de 6 dias de trabalho iniciado no dia 1 de Julho de 1994 (que foi uma 6.^a Feira), sob a vigência do Decreto-Lei n.º 24/89/M em 3 de Abril de 1989, pois o descanso semanal só se justifica depois de cada período de trabalho de 6 dias, tal como o que se pode retirar da letra do n.º 1 do art.º 17.º deste diploma, sendo também de defender a posição doutrinária, já nomeadamente referida por **AUGUSTO TEIXEIRA GARCIA** nas suas atrás citadas *Lições...*, Capítulo V, ponto 7, de que *“Embora a lei o não diga expressamente, parece que é obrigatório respeitar o ritmo da sequência de dias de trabalho, dia de descanso, isto é, a entidade patronal não pode fazer variar o dia de repouso semanal, tornando incerto o dia destinado a esse fim. O dia de descanso obrigatório, bem como os dias de descanso complementar devem, assim, seguir-se imediatamente aos seis ... de trabalho. Na verdade, o descanso semanal*

pressupõe a prestação de trabalho efectivo durante um determinado período, por forma a que seja imprescindível à recuperação das energias físicas e psíquicas do trabalhador, daí que não possa acontecer antes da prestação de trabalho que o justifica, sob pena de inversão lógica”, pelo que a propósito do dia de descanso semanal a ser fixado com a devida antecedência, “é conveniente e desejável que calhe sempre no mesmo dia de semana, em relação a cada trabalhador” (ibidem, ponto 7.1).

E para cálculo de quantia a pagar ao trabalho prestado pela Autora em dias de descanso anual entretanto vencidos mas não gozados (sendo claro que o direito a descanso anual em cada ano civil só se vence naturalmente depois de decorrido o ano civil a que esse direito anual se reporta):

– e a fórmula é, no âmbito do Decreto-Lei n.º 24/89/M (art.ºs 24.º e 21.º – são 6 dias úteis de descanso anual), o “**triplo da retribuição normal**” se houver prova do impedimento pelo empregador do gozo desses dias, como pressupõe expressamente a letra do art.º 24.º, isto é, **3 x valor da remuneração diária média do ano de trabalho em consideração x número de dias de descanso anual vencidos mas não gozados. Caso contrário, já há que aplicar analogicamente**, tal como já avançámos acima, a fórmula do “**dobro da retribuição normal**” inicialmente própria do trabalho em dias de descanso semanal para o trabalhador com salário mensal, à **situação objectiva de prestação de trabalho nos dias de descanso anual**, à qual se deve reconduzir o caso concreto da ora Autora (visto que nesta parte em causa, só ficou provada

na Primeira Instância que ela não gozou descanso anual, e já não também qualquer impedimento do exercício do seu direito de gozo desse descanso, por acção da ora Ré, e por isso e neste exacto ponto tem certa razão a Ré, por efeito, aliás, da resposta ao quesito 57.º). De facto, à luz da nova filosofia, aliás mais protectora para o trabalhador, veiculada no Decreto-Lei n.º 24/89/M, não se antolha nenhuma razão plausível que obste a essa proposta aplicação analógica da regra do dobro da retribuição, a fim de compensar pecuniariamente o trabalho prestado em dias de descanso anual, sob pena de flagrante injustiça relativa em confronto com o trabalho prestado em dias de descanso semanal, sendo evidente que em ambas as situações, está identicamente em causa prestação de trabalho em dias de descanso, daí que se impõe até, precisamente por identidade da razão, tal aplicação analógica.

E por fim, para cálculo de quantia a pagar no âmbito do Decreto-Lei n.º 24/89/M, ao trabalho prestado pela Autora em feriados obrigatórios desde o dia 1 de Julho de 1994 (*rectius*, a partir do dia 2 de Outubro de 1994, depois de completado o período experimental dos primeiros três meses da sua relação de trabalho com a Ré – cfr. os art.ºs 16.º, n.º 1, 19.º, n.ºs 2 e 3, e 20.º, n.º 1, deste diploma legal):

– e a fórmula é (nota-se que são 6 dias de feriados obrigatórios “remunerados” por ano, sendo certo que a entrada em vigor da Lei n.º 8/2000, de 8 de Maio, que mantém igualmente em 10 dias os feriados obrigatórios, deixa intocados os mesmos 6 dias de feriados obrigatórios “remunerados”, quais sejam, o Primeiro de Janeiro, os Três Dias do Ano

Novo Chinês, o Primeiro de Maio e o Primeiro de Outubro), o **“acréscimo salarial nunca inferior ao dobro da retribuição normal”**, mas apenas nos 6 dias de feriados obrigatórios **“remunerados”**, e naturalmente para além da retribuição a que o trabalhador tem direito, caso tenha que trabalhar nestes feriados, a despeito da regra da dispensa obrigatória de prestação de trabalho (art.ºs 20.º, n.º 1, e 19.º, n.ºs 2 e 3), o que, à falta de outra fórmula remuneratória convencionada mais favorável à parte trabalhadora, equivale, materialmente, ao **“triplo da retribuição normal”** (fórmula esta que se justifica, aliás, pelo especial significado desses dias que os tornou eleitos pelo próprio legislador como sendo feriados obrigatórios **“remunerados”**). Outrossim, e em sentido convergente, pode ler-se o seguinte no 5.º parágrafo do ponto 9.2. do Capítulo V das *Lições...* já atrás citadas de **AUGUSTO TEIXEIRA GARCIA**: *“Nos feriados obrigatórios e remunerados, previstos no artº 19º, nº 3, os trabalhadores apenas podem ser obrigados a prestar trabalho nas situações indicadas nas alíneas a) e c), do nº 1, do artº 20º, quer dizer, nas mesmas situações que possibilitam a prestação de trabalho em dia de descanso semanal (cfr. artº 17º, nº 3). A prestação de trabalho nestes dias dá o direito aos trabalhadores de receberem um acréscimo de retribuição nunca inferior ao dobro da retribuição normal (artº 20º, nº 1). Assim, se um trabalhador auferir como remuneração diária a quantia de MOP \$100, por trabalho prestado num dia feriado obrigatório e remunerado ele terá o direito de auferir MOP \$300, ou seja, MOP \$100 que corresponde ao dia de trabalho mais MOP \$200, correspondente ao acréscimo salarial por trabalho prestado em dia feriado”*). **Isto é, 3 x**

valor de remuneração média diária do ano de trabalho em consideração x número de dias de feriados obrigatórios “remunerados” não gozados. Sendo de frisar que a Autora não pode reclamar a indemnização pelo trabalho prestado nos restantes 4 dias de feriados obrigatórios “não remunerados”, visto que o n.º 2 do art.º 20.º do Decreto-Lei 24/89/M só prevê, como um dos condicionalismos mínimos garantísticos nele definidos, a indemnização do trabalho prestado em feriados obrigatórios “não remunerados” ao abrigo da alínea b) do n.º 1 do mesmo artigo, e o trabalho então prestado pela Autora neste tipo de feriados deve ser considerado como pertencente à alçada da alínea c) do mesmo n.º 1 nos termos já acima aludidos, e como tal, sem qualquer indemnização pecuniária.

É, pois, de discriminar agora, e segundo os nossos critérios e fórmulas acima explicados, as quantias indemnizatórias a que a Autora teria direito no âmbito do vigente Decreto-Lei n.º 24/98/M (sendo-nos claro que para todos os efeitos legais com *eventual* relevância para cômputo da indemnização, ante sobretudo os factos provados descritos na resposta ao quesito 14.º, na resposta ao quesito 15.º, na resposta aos quesitos 54.º, 55.º e 58.º, e na resposta ao quesito 56.º, aqui interpretados crítica, global e conjugadamente, só se deve considerar seguramente assente que a Autora não gozou dos dias de descanso semanal e anual nem de feriados obrigatórios *apenas* durante o período de trabalho de 1 de Julho de 1994 a 2000 *inclusive* (e não a Julho de 2002), nem beneficiou de qualquer acréscimo de remuneração devido pelo trabalho prestado voluntariamente

nesses tipos de dias em causa, por um lado, e, por outro, os diversos valores da remuneração diária média em questão serão calculados mediante a divisão do total das quantias recebidas pela Autora a título de remuneração do seu trabalho prestado em cada um dos anos em questão, pelo número total dos dias concretos existentes no respectivo ano civil, com o resto assim achado arredondado depois em unidade de patacas, por excesso ou por defeito consoante o caso, sendo de frisar que nos anos civis de 1996 e 2000 serão contados 366 dias concretos, e no ano civil de 1994 apenas 184 dias concretos de trabalho reportados ao período de 1 de Julho a 31 de Dezembro), através dos seguintes **mapas de apuramento de quantias indemnizatórias pelo trabalho prestado nos dias, abaixo em causa, de:**

DESCANSO SEMANAL

(só no período de trabalho de 1 de Julho de 1994 a 2000)

Ano	número de dias concretos (A)	valor da remuneração diária média em MOP (B)	quantia indemnizatória (A x B x 2)
1994	26	265	13780
1995	52	319	33176
1996	52	360	37440
1997	52	388	40352
1998	53	348	36888
1999	52	340	35360
2000	52	349	36296

Total das quantias → **233292**
 (vs o total na sentença: 128316)

(Obs.: Na coluna de “número de dias concretos”, é computado o número de dias concretos de descanso semanal que deveriam ter existido, sendo o primeiro dia de descanso considerado vencido em 7 de Julho de 1994 (que foi uma 5.^a Feira), depois do primeiro período de 6 dias de trabalho.)

DESCANSO ANUAL

(só os dias reportados ao trabalho prestado no período de 1 de Julho de 1994 a 31 de Dezembro de 1999, e entretanto vencidos sucessivamente no princípio dos respectivos anos civis imediatamente seguintes, mas não gozados até ao fim desses anos, e com a observação de que por força da expressão “até 2000” empregue na resposta aos quesitos 54.º, 55.º e 58.º, não são, pois, considerados os 6 dias de descanso anual reportados ao trabalho do ano 2000 e vencidos no princípio de 2001, por não estar afastada a hipótese de esses 6 dias poderem ser ainda gozados em 2001, por um lado, e, por outro, todas as quantias indemnizatórias em questão são calculadas à fórmula do “dobro da retribuição”, resultante da aplicação analógica da idêntica regra expressa de compensação pecuniária do trabalho prestado em dia de descanso semanal por quem com salário mensal como tal prevista no art.º 17.º, n.º 6, do Decreto-Lei n.º 24/89/M)

Decreto-Lei n.º 24/89/M		Trabalho de 1/7/94 – 31/12/99	
dias vencidos no princípio do Ano	dias vencidos mas não gozados nesse ano (A)	valor da remuneração diária média nesse ano em MOP (B)	quantia indemnizatória em MOP (A x B x 2)
1995	3	319	1914

1996	6	360	4320
1997	6	388	4656
1998	6	348	4176
1999	6	340	4080
2000	6	349	4188
Total dessas quantias →			23334
(vs o total achado na sentença:			30672)

FERIADOS OBRIGATÓRIOS “REMUNERADOS”

(só no período de trabalho de 2 de Outubro de 1994 a 2000)

Ano	número de dias concretos (A)	valor da remuneração diária média em MOP (B)	quantia indemnizatória em MOP (A x B x 3)
1994	0	265	0
1995	6	319	5742
1996	6	360	6480
1997	6	388	6984
1998	6	348	6264
1999	6	340	6120
2000	6	349	6282
Total dessas quantias →			37872
(vs o total achado na sentença:			15068)

(**Obs.:** Na coluna de “número de dias concretos” para o período de trabalho prestado no ano 1994 (desde 2 de Outubro, i.e., depois do período experimental de três meses contado do dia 1 de Julho), consta “0”, por todos os seis dias de feriados obrigatórios “remunerados” já terem decorrido antes do dia 2 de Outubro, enquanto nos anos subsequentes, já são integralmente contados o Dia 1 de Janeiro, o Ano Novo Chinês (três dias), o Dia 1 de Maio e o Dia 1 de Outubro.)

E afinal dessas contas concretas feitas, a Ré deveria ter sido condenada a pagar à Autora:

- a quantia indenizatória de MOP\$233.292,00, pela violação do direito ao gozo dos dias de descanso semanal;
- a quantia indenizatória de MOP\$23.334,00, pela violação do direito ao gozo dos dias de descanso anual;
- e a quantia indenizatória de MOP\$37.872,00, pela violação do direito ao gozo dos feriados obrigatórios “remunerados”.

E do assim apurado se conclui que a condenação no total indenizatório de MOP\$30.672,00 fixado na sentença recorrida pelo trabalho em dias de descanso anual tem que ser agora reduzida à soma, por nós achada, de MOP\$23.334,00, sendo entretanto de manter, desde já, as somas ali encontradas em primeira instância para a indenização pelo trabalho prestado em dias de descanso semanal e feriados obrigatórios “remunerados”, bem como o termo inicial aí fixado para contagem dos respectivos juros legais, por falta de interposição válida de recurso nessa parte pela Autora, sendo, pois, necessário respeitar o princípio do pedido nessa matéria legalmente disponível, ao que acresce a impossibilidade de *reforma para pior* para a Ré ora recorrente.

Com isso, já não se torna mister – por estar logicamente prejudicado ou precluído pela nossa solução dada *maxime* à 7.^a questão *supra* –

responder às questões ou “dúvidas/preocupações metódicas” **suscitadas pela Ré** na remanescente parte do seu recurso final, **materialmente a propósito da defendida necessidade de fixação equitativa do valor de um salário justo** aplicável ao caso *sub judice*, **ou**, ainda subsidiariamente, **da devida utilização, para referência do cálculo da indemnização, do valor máximo de salário mensal** fixado no n.º 6 do art.º 47.º do Decreto-Lei n.º 24/89/M, de 3 de Abril, **ou** ainda subsidiariamente, **da devida aplicação do art.º 564.º, n.º 2, do CPC**, cabendo entretanto notar que sobre a aí pregada necessidade da salvaguarda da ordem e da paz social a cargo do tribunal, nos é evidente que estes dois valores não estão minimamente postos em causa na presente lide recursória, por este Colectivo se limitar a decidir de acordo com a lei nos termos plasmados no art.º 7.º, n.ºs 1 e 3, do Código Civil de Macau, com natural abstracção das preocupações exclusivamente pessoais das partes em pleito.

Deste modo e **em conclusão**, é de conceder, mas tão-só com os motivos acima por nós expostos e, portanto, algo diversos dos alegados pela Ré, parcial provimento ao seu recurso final na parte respeitante à questão (subsidiária) da devida aplicação do Direito Laboral para efeitos de apuramento concreto da sua responsabilidade indemnizatória para com a Autora, pela prestação de trabalho nos dias de descanso semanal e anual e nos feriados obrigatórios (“remunerados”), sendo reduzido o total indemnizatório pelo trabalho em dias de descanso anual de MOP\$30.672,00 para MOP\$23.334,00, mantendo-se, porém, os totais indemnizatórios aí calculados e respeitantes ao descanso semanal e aos

feriados obrigatórios “remunerados”, e isto tudo com fundamentação jurídica nossa também algo diversa da invocada pelo Mm.º Juiz Presidente do Colectivo *a quo*, com o que a Ré passa a ter que ser condenada apenas no grão-total de MOP\$166.718,00 (MOP\$128.316,00 + MOP\$23.334,00 + MOP\$15.068,00), com juros legais desde o trânsito em julgado da presente decisão.

E com o presente julgado, modificativo do emitido na Primeira Instância, já se torna praticamente inútil a apreciação da reclamação então deduzida pela Ré contra o despacho do relator de 19 de Janeiro de 2006 que alterou o efeito do seu recurso final, do suspensivo para o meramente devolutivo, precisamente porque a presente decisão colectiva vai substituir o julgado condenatório recorrido, o qual deixará de subsistir juridicamente enquanto tal e nos seus precisos termos, com o que será apenas este novo julgado condenatório o objecto de execução por parte da Autora, daí que fica a referida reclamação da Ré agora realmente destituída de qualquer sentido processual, **razão por que deve a correspondente instância ser julgada extinta, nos termos do art.º 229.º, alínea e), do Código de Processo Civil de Macau.**

Dest’arte, e em sintonia com todo o explanado, acordam:

– rectificar officiosamente a inexactidão material contida na pág. 7 do texto da sentença da Primeira Instância na transcrição para a sua fundamentação fáctica do facto especificado sob a alínea Q, com o que

onde se lê aí literalmente <<A ré, de forma exclusiva, reunia e contabilizava diariamente o montante das gratificações dos seus clientes e, periodicamente, distribuía por todos os trabalhadores de acordo com a categoria profissional a que pertenciam, esse montante das gorjetas. *.(alínea Q da Especificação).*>>, **se deve ler correctamente como** <<Uma comissão paritária constituída por um membro do departamento de tesouraria da Ré, um “*floor manager*” (gerente do andar) e um ou mais trabalhadores da Ré, reunia e contabilizava diariamente o montante das gratificações dos seus clientes, e periodicamente, distribuía por todos os trabalhadores de acordo com a categoria profissional a que pertenciam, esse montante das gorjetas *(alínea Q da Especificação).*>>;

– **conceder, mas com razões algo diferentes das alegadas pela Ré Sociedade de Turismo e Diversões de Macau, S.A., parcial provimento ao seu recurso final no tocante à questão de aplicação da lei laboral para apuramento da sua responsabilidade indemnizatória pelo trabalho prestado pela Autora (A) nos dias de descanso semanal e anual e feriados obrigatórios “remunerados”, passando a Ré a ser condenada, com fundamentação algo diversa da exposta na sentença final recorrida, somente no total indemnizatório de MOP\$166.718,00 (cento e sessenta e seis mil, setecentas e dezoito patacas), acrescido de juros legais desde o trânsito em julgado da presente decisão até efectivo e integral pagamento;**

– **bem como julgar extinta a instância da reclamação da Ré contra o despacho do relator que alterou o efeito do seu recurso final.**

Custas apenas da própria acção cível nas Primeira e Segunda Instâncias por conta de ambas as partes na proporção dos respectivos decaimentos, sem prejuízo do apoio judiciário anteriormente concedido à Autora.

Macau, 9 de Março de 2006.

Chan Kuong Seng (Relator)

João Augusto Gonçalves Gil de Oliveira (Primeiro Juiz-Adjunto)

Lai Kin Hong (Segundo Juiz-Adjunto)