Processo n.º 27/2006

Data do acórdão: 2006-03-16

(Recurso civil)

Assuntos:

- âmbito de decisão do recurso
- legitimidade passiva
- art.º 58.º do Código de Processo Civil de Macau
- tentativa prévia de conciliação perante o Ministério Público
- prova do malogro da tentativa de conciliação
- condição de procedibilidade da acção
- suspensão da instância
- prova pericial
- salário justo em Macau
- 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 101/84/M, de 25 de Agosto

- 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
- paz social
- obediência à lei
- art.º 7.º, n.ºs 1 e 3, do Código Civil de Macau
- licença de maternidade
- prova exigida do estado de gravidez e do parto
- art.º 37.º, n.ºs 6 e 7, do Decreto-Lei n.º 24/89/M, de 3 de Abril

S U M Á R I O

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. A legitimidade processual da Ré é aferida, nos termos do art.º 58.º do Código de Processo Civil de Macau, em função da relação material controvertida configurada pela Autora.

4. É de adoptar a “prática anterior” resultante do texto do revogado Código de Processo do Trabalho Português de 1963 (na sua versão outrora tornada nomeadamente extensiva a Macau com efeitos a partir do Primeiro de Setembro de 1970, por força do n.º 1 da Portaria n.º 87/70) na questão da tentativa de conciliação, por aplicação analógica da permissão materialmente constante do proémio do Anexo II da Lei de Reunificação (n.º 1/1999, de 20 de Dezembro), em toda a acção cível emergente de causa laboral, intentada na plena vigência desta Lei, mas antes da entrada em vigor do actual Código de Processo do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 9/2003, de 30 de Junho.

5. De facto, a exigência de realização prévia e imprescindível da tentativa de conciliação entre as duas partes em conflito numa causa laboral perante o Ministério Público como defensor da legalidade em geral e, em especial, também patrono officioso dos trabalhadores e suas famílias na defesa dos seus direitos de carácter social caso estes não recorram ao

serviço de um mandatário judicial, só lhes contribui para o encontro de uma solução, pretendida e vocacionalmente amigável, do pleito, sem recurso ainda a uma acção formal a conhecer por um tribunal competente para as causas laborais.

6. Por isso, a falta da prova de realização de tentativa prévia de conciliação perante o Ministério Público constitui efectivamente um obstáculo ao seguimento para frente de uma acção cível declarativa laboral.

7. Se qualquer acção deste tipo tiver sido apresentada ao tribunal sem junção da prova do malogro da dita tentativa prévia de conciliação, o juiz não a deve indeferir *in limine*, mas sim declarar logo, nos termos legais conjugados dos art.ºs 220, n.º 1, al. e), e 226.º, n.º 1, al. d), do Código de Processo Civil de Macau, suspensa a instância da acção, por se verificar e enquanto se verificar a falta daquela prova pela parte autora, já que essa prova deve ser tida como uma “condição de procedibilidade” da acção, e não como uma “condição de procedência” ou “condição de provimento”.

8. Assim sendo, a acção laboral entretanto já proposta mas sem tal prova poderá voltar a seguir para frente nos termos gerais previstos nas normas aplicáveis do mesmo Código de Processo Civil para acções declarativas em geral, caso a parte autora venha a apresentar a prova do

fracasso da tentativa de conciliação perante o Ministério Público, se bem que realizada em data posterior à propositura da acção.

9. Deve ser indeferida qualquer pretensão de realização da prova pericial sobre o que se deveria entender por salário justo em Macau.

10. 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.

11. 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.

12. 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.

13. 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.

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

15. 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.

16. 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.

17. 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.

18. 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.

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

20. 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.

21. 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.

22. 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.

23. 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).

24. 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.

25. 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.

26. 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.

27. 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, e depois distribuídas em cada dez dias a todos os trabalhadores da mesma de acordo com a respectiva categoria profissional, 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.

28. 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 dessa sociedade por anos seguidos como trabalhador

dos casinos da Ré, sabendo, entretanto, que a prestação fixa do seu salário era de valor muito reduzido.

29. 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, por ser este a situação-regra, por normal, vista mesmo sob a égide de presunções judiciais com recurso a regras da experiência da vida humana.

30. 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 rigorosos horários de trabalho naturalmente 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. Daí que não foi por acaso que as gorjetas eram distribuídas aos seus trabalhadores incluindo a própria Autora em cada dez dias, pois tudo isto aponta

claramente para a situação normal de trabalho remunerado com salário mensal, ainda que em quantia variável.

31. Antes da entrada em vigor, no dia 1 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 tinha que ser regida pelo próprio convencionado entre as duas partes empregadora e trabalhadora.

32. E desde o dia 1 de Setembro de 1984 até 2 de Abril de 1989 *inclusive*, já vigoravam, salvo o tratamento mais favorável para a parte trabalhadora resultante de outro regime, os condicionalismos mínimos legais garantísticos a observar em Macau nomeadamente nas relações de trabalho remunerado por conta alheia, pela primeira vez traçados sob a forma de lei nesse Decreto-Lei n.º 101/84/M, de 25 de Agosto.

33. E a partir do dia 3 de Abril de 1989, 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) 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.

34. O n.º 1 do art.º 26.º do Decreto-Lei n.º 24/89/M 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/indemnização pecuniária a pagar ao trabalhador no caso de prestação de trabalho em algum desses dias.

35. 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, 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.

36. 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.

37. 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.

38. Não se pode, entretanto, reclamar a indemnização pecuniária do trabalho prestado em dias de descanso semanal durante a vigência do Decreto-Lei n.º 101/84/M (ou seja, no período de 1 de Setembro de 1984 a 2 de Abril de 1989), por esse Decreto-Lei não prever, como um dos condicionalismos mínimos nele plasmados, a compensação pecuniária desse trabalho (cfr. o que se pode alcançar do disposto nos seus art.ºs 17.º e 18.º, *a contrario sensu*).

39. Para cálculo da quantia a pagar ao trabalho prestado em dias de descanso anual sob a vigência do Decreto-Lei n.º 101/84/M a partir do dia 1 de Setembro de 1984 (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 (art.ºs 24.º, n.º 2, e 23.º – eram seis dias, logicamente úteis, de descanso anual) o “salário correspondente a esse período”. Isto é, 1 x valor da remuneração diária média do ano de trabalho em consideração x número de dias de descanso anual vencidos mas não gozados (com a observação de que o n.º 2 do art.º 24.º deve ser interpretado, à luz do princípio do *favor laboratoris*, como abrangendo também a situação da cessação da relação de trabalho ocorrida só depois da cessação da vigência do próprio Decreto-Lei n.º 101/84/M no dia 3 de Abril de 1989).

40. Para cálculo da quantia a pagar ao trabalho prestado em dias de descanso anual no âmbito do Decreto-Lei n.º 24/89/M, a fórmula é (art.ºs 24.º e 21.º) 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. 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.

41. 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.

42. E para cálculo da quantia a pagar ao trabalho prestado pela Autora à Ré em feriados obrigatórios “remunerados” 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”.

43. 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.

44. 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.

45. Atenta a redacção dos n.ºs 1 e 6 do art.º 37.º do Decreto-Lei n.º 24/89/M, de 3 de Abril, é manifesto que para efeitos de gozo da licença de maternidade, naturalmente com limitação posta pelo n.º 5 do mesmo preceito, basta à trabalhadora em causa pedi-la mesmo que verbalmente, e ainda que sem apresentação logo da prova do seu estado de gravidez (que aliás se ressalta logo como facto notório, atento o estado necessariamente já muitíssimo avançado, se não mesmo derradeiro, de gravidez postulado pelo legislador juslaboral na legiferação do n.º 2 do mesmo art.º 37.º) e do parto.

46. Prova essa que só se tornará obrigatória se a sua entidade patronal vier a exigir expressamente a sua apresentação à luz do n.º 6 do dito art.º 37.º, sendo certo que só na falta da prova assim exigida pela entidade patronal é que poderá acontecer a consequência cominada no subsequente n.º 7.

47. Daí que configurando a “falta da prova exigida” pelo empregador do estado de gravidez e do parto das trabalhadoras ao seu serviço nitidamente um facto impeditivo nomeadamente da concessão da remuneração correspondente ao período da licença de maternidade, nos termos expressa e conjugadamente ditados naqueles n.ºs 6 e 7 do art.º 37.º, é exclusivamente à Ré que, nos termos do art.º 335.º, n.º 2, do Código Civil de Macau, cabe provar que tenha chegado a exercer o direito de exigir da Autora a prova do estado de gravidez e do parto e que, não obstante o assim exigido, a Autora não lhe tenha apresentado essa prova.

O relator,

Chan Kuong Seng

Processo n.º 27/2006

(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 28 de Junho de 2005, e no âmbito da acção ordinária laboral n.º CV3-03-0004-LAO do 3.º Juízo Cível do Tribunal Judicial de Base (então registada como sendo processo n.º LAO-043-03-3 do mesmo Tribunal Judicial), movida em 12 de Junho 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 conseqüente condenação desta Ré no pagamento àquela Autora do montante de MOP\$368.216,00, a título de indemnização somatória de descanso semanal (por MOP\$274.975,00), de férias anuais remuneradas (por MOP\$64.436,00), e de descanso em feriados obrigatórios (por MOP\$28.805,00), acrescido de juros legais à taxa legal, desde o trânsito em julgado da sentença até efectivo e integral

pagamento, bem como de um montante a liquidar em sede de execução da sentença, por motivo da licença de maternidade da Autora por parto da filha desta, calculada através da multiplicação do rendimento diário médio do ano em que nasceu essa filha por 35 dias, com base na seguinte matéria fáctica dada por assente (cfr. o teor do saneador de 5 de Novembro de 2004, o despacho judicial de 3 de Fevereiro de 2005 que decidiu da reclamação pela Ré do mesmo saneador, e do acórdão de resposta aos quesitos, de 11 de Maio de 2005):

- Desde o início da década de 1960 que a Ré foi concessionária de uma licença de exploração, em regime de exclusividade, de 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 em 31 de Março de 2002, por força do 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) (alínea C da Especificação);

- A Autora começou a trabalhar para a Ré em 1 de Dezembro de 1982, na área de actividade desta ligada à exploração de jogos de fortuna ou azar (alínea D da Especificação);

- Na data referida na alínea anterior, a Ré pagava à Autora, a título de remuneração fixa diária a quantia de MOP\$4,10, tendo-se mantido essa

remuneração até 30 de Junho de 1989, altura em que passou a ser de HKD\$10,00 e quando cessou a relação laboral entre as partes, tal remuneração era de HKD\$15,00 (alínea E da Especificação);

– Além disso, a Autora, ao longo do período em que esteve ao serviço da Ré, recebeu uma quota-parte, variável, do total das gorjetas entregues pelos clientes da Ré a todos os trabalhadores, cujo montante era diariamente reunido e contabilizado e, em cada dez dias, distribuído a todos os trabalhadores da Ré e de acordo com a respectiva categoria profissional (alínea F da Especificação);

– Em 22 de Junho de 2002, a Autora celebrou com a referida SJM um acordo escrito cujo teor consta de fls. 200 a 202 e aqui se dá por integralmente reproduzido (alínea G da Especificação);

– Com data de 8 Agosto de 2002, a Autora enviou à SJM que, por sua vez, recebeu, a carta cujo teor consta de fls. 201 e 211 (em língua chinesa) e 212 e 213 (em língua portuguesa) e que aqui se dá por integralmente reproduzido (alínea H da Especificação);

– Englobando a remuneração fixa e a quota-parte referidas nas alíneas E e F da matéria de facto assente, a Autora recebeu da Ré:

- Durante o ano de 1984, a quantia de MOP\$41.180,00;
- Durante o ano de 1985, a quantia de MOP\$62.876,00;
- Durante o ano de 1986, a quantia de MOP\$75.243,00;
- Durante o ano de 1987, a quantia de MOP\$78.829,00;
- Durante o ano de 1988, a quantia de MOP\$86.455,00;

- Durante o ano de 1989, a quantia de MOP\$98.126,00;
- Durante o ano de 1990, a quantia de MOP\$115.134,00;
- Durante o ano de 1991, a quantia de MOP\$54.874,00;
- Durante o ano de 1992, a quantia de MOP\$104.903,00;
- Durante o ano de 1993, a quantia de MOP\$95.579,00;
- Durante o ano de 1994, a quantia de MOP\$125.325,00;
- Durante o ano de 1995, a quantia de MOP\$130.725,00;
- Durante o ano de 1996, a quantia de MOP\$149.277,00;
- Durante o ano de 1997, a quantia de MOP\$157.173,00;
- Durante o ano de 1998, a quantia de MOP\$163.898,00;
- Durante o ano de 1999, a quantia de MOP\$139.170,00;
- Durante o ano de 2000, a quantia de MOP\$155.326,00;
- Durante o ano de 2001, a quantia de MOP\$153.515,00 (cfr. fl. 309) (resposta ao quesito 1.º);

– A Autora não gozou de férias, nem de descanso semanal, nem feriados obrigatórios, nem licença de maternidade quando estava ao serviço da Ré até Outubro de 2000 e não beneficiou de qualquer acréscimo salarial (resposta aos quesitos 2.º, 3.º, 4.º e 5.º);

– A Autora, por motivo do trabalho, estava cansada e com pouco tempo para passar em lazer com a sua família e amigos ou para ir passear

(resposta aos quesitos 6.º, 7.º, 8.º, 9.º e 10.º);

– Após o início da respectiva relação laboral, a Autora se apercebeu de que ao gozo de descanso anual e semanal e feriados obrigatórios não corresponderia qualquer remuneração (resposta ao quesito 13.º);

– Nos dias de descanso semanal, anual e feriados obrigatórios a Autora trabalhou porque quis auferir os respectivos rendimentos (resposta aos quesitos 14.º e 15.º).

Insatisfeita com esse veredicto final da Primeira Instância, dele recorreu tempestivamente a Ré para este Tribunal de Segunda Instância, sendo certo que antes disso, ela já tinha interposto dois recursos intercalares, incidindo o primeiro dos quais, datado de 22 de Novembro de 2004, sobre a decisão judicial tomada em sede do saneador de 5 de Novembro de 2004, a propósito da excepção de sua ilegitimidade no tocante ao pedido de indemnização rescisória, e da questão de falta de realização de tentativa prévia de conciliação, então igualmente arguidas na contestação, e o segundo, datado de 25 de Abril de 2005, sobre o despacho judicial de 15 de Março de 2005, na parte que lhe indeferiu a realização da prova pericial sobre o que se deveria entender por “salário justo”.

Feito o exame preliminar e completados os vistos legais, cumpre decidir agora dos recursos em causa, bem como da reclamação da Ré para conferência, do despacho do relator de 21 de Fevereiro de 2006 que

decidiu alterar o efeito do seu recurso final, do suspensivo para o meramente devolutivo, nos seguintes termos:

<<[...] resta decidir ainda da questão dos efeitos do recurso final da ré, também ali por mim suscitada:

Sobre esta questão, veio a ré pronunciar-se nos termos constantes de fls. 684 a 686.

Pois bem, e depois de ponderado de novo todo o então observado a respeito dessa questão em sede de exame preliminar dos presentes autos, com a posição ora exposta pela ré na aludida resposta, **decido alterar o efeito suspensivo então declarado pelo Mm.º Juiz a quo nomeadamente ao recurso final interposto pela ré da sentença da Primeira Instância, com o que este recurso final passa a ter tão-só efeito meramente devolutivo**, nos mesmos termos fáctico-jurídicos já explanados, se bem que então a título preliminar, no acima referido despacho vestibular, os quais se dão aqui por integralmente reproduzidos para todos os efeitos legais, sendo de acrescentar somente o seguinte:

De acordo com a “prática anterior” resultante do art.º 79.º, n.º 1, do Código de Processo do Trabalho de 1963, a adoptar na presente lide recursória por aplicação analógica da permissão constante do proémio do Anexo II da Lei n.º 1/1999, de 20 de Dezembro, a ré, para poder obter o efeito suspensivo da parte decisória condenatória da sentença da Primeira Instância, teve que prestar, no prazo de 30 dias a partir da notificação dessa decisão final, caução da importância em que vinha condenada. E como não o fez, tem que suportar agora as necessárias consequências legais, porquanto em sintonia com a mesma “prática anterior”, o efeito meramente devolutivo do recurso final não depende de nenhuma declaração judicial, mas a

obtenção do efeito suspensivo já depende da prestação da caução pela ré recorrente, prestação essa que, por isso, também não depende da determinação prévia nesse sentido pelo juiz titular do processo em primeira instância, sendo claro que a decisão do Mm.º Juiz *a quo* no despacho de admissão do recurso final da ré, no sentido de lhe declarar o efeito suspensivo ao abrigo das normas gerais próprias do CPC em matéria de recurso, não tem a confiada virtude de alterar os dados do problema pré-fixados sob a égide da dita “prática anterior” (e como tal não ignorados pela própria ré, que até defendeu, mormente na parte inicial da petição do seu recurso (a fl. 532), a aplicabilidade do Código de Processo do Trabalho de 1963 na sua causa recursória, daí que deveria ter acautelado a sua posição processual através da prestação espontânea da caução), uma vez que essa decisão do Mm.º Juiz *a quo* nunca faz caso julgado formal na presente lide recursória (cfr. o disposto na alínea b) do n.º 1 do art.º 619.º do CPC). Ou seja, a “precoce” declaração do efeito suspensivo pelo mesmo Mm.º Juiz não importa a dispensa do ónus de ter a ré recorrente que prestar caução devida para poder obter efectiva e legalmente o efeito suspensivo da decisão condenatória recorrida>>, tendo, por outro lado, o aí referido despacho liminar, datado de 24 de Janeiro de 2006, o seguinte teor, nomeadamente:

<<Feito o exame preliminar, julgo estarem em causa no presente processo n.º 27/2006 deste Tribunal de Segunda Instância – provindo da acção ordinária laboral então n.º LAO-043-03-3 e hoje n.º CV3-03-0004-LAO do Tribunal Judicial de Base, instaurada em 12/6/2003 pela autora (A), com apoio judiciário na modalidade de dispensa total de pagamento de custas e preparos concedido em 27/10/2003 a fl. 81 – quatro recursos seguintes:

– 1.º) o recurso (considerado como intercalar) interposto pela ré Sociedade de

Turismo e Diversões de Macau, S.A.R.L. (STDM), em 22/11/2004 com alegação a fls. 283 a 306, da decisão judicial tomada em sede do despacho saneador datado de 5/11/2004 e emitido a fls. 269 a 274, a propósito da exceção de sua ilegitimidade no tocante ao pedido de indemnização rescisória, e da questão de falta de realização de tentativa prévia de conciliação (tudo isto levantadas na contestação), recurso (ordinário, tempestivo, alegado por quem com legitimidade e interesse processuais para o efeito, subido em tempo e de modo adequados e com efeito meramente devolutivo) este em relação ao qual a autora não contra alegou, sendo certo que a sustentação da mesma decisão declarada apenas em 30/11/2005 a fl. 673 pelo Mm.º Juiz titular do processo na Primeira Instância se mostra processualmente inócua, por nessa altura já estar proferida a sentença final de 28/6/2005 sobre o mérito da causa, ou seja, por ter já ficado esgotado há muito o poder jurisdicional sobre toda a causa (cfr. o art.º 569.º, n.º 1, do CPC);

– 2.º) o recurso (também considerado como intercalar) interposto pela mesma ré em 25/4/2005 com alegação a fls. 408 a 419, do despacho judicial de 15/3/2005 a fls. 326 a 327, na parte que lhe indeferiu a realização da prova pericial atinente à questão de “salário justo”, recurso (ordinário, tempestivo, alegado por quem com legitimidade e interesse processuais para o efeito, subido em tempo e de modo adequados e com efeito meramente devolutivo) este em relação ao qual a autora não contra alegou, sendo entretanto também inócua a sustentação dessa decisão recorrida, igualmente feita em 30/11/2005 pelo mesmo Mm.º Juiz titular, dada a já mencionada emissão da dita sentença final;

– 3.º e 4.º) os recursos requeridos pela autora (com alegação apresentada apenas em 2/8/2005 a fls. 608 a 616, com contra alegação da ré datada de 10/10/2005 a fls. 647 a 669) e pela ré (com alegação junta em 14/7/2005 a fls. 532

e seguintes, sem contra alegação da autora), da referida sentença final.

Ora bem, desde já, **afigura-se-me que** de acordo com a “prática anterior” resultante dos art.ºs 76.º, n.º 2, e 77.º, n.º 1, do texto do Código de Processo do Trabalho Português de 1963 outrora vigente em Macau até 19 de Dezembro de 1999 (i.e., na sua versão então tornada nomeadamente extensiva a Macau com efeitos a partir do Primeiro de Setembro de 1970, por força do n.º 1 da Portaria n.º 87/70, texto legal esse que seria legalmente aplicável, e nos seus próprios termos, ainda à lide ora em questão atenta a data de instauração da acção na Primeira Instância, se não tivesse sido supervenientemente revogada pelo n.º 4 do art.º 4.º da Lei n.º 1/1999, de 20 de Dezembro), **o recurso final da autora tenha sido interposto extemporaneamente**, porquanto considerada notificada do teor desse veredicto final por carta de notificação registada em 1/7/2005 (cfr. fl. 524), o prazo de 20 dias para interposição do recurso através da junção da respectiva minuta já terminou às 24 horas do dia 25/7/2005, enquanto a autora só juntou a alegação desse recurso em 2/8/2005. Assim sendo, **urge notificar nos termos do art.º 625.º, n.º 1, do CPC de Macau, a autora recorrente para, em 10 dias, se pronunciar sobre essa questão** (aliás então já levantada pela ré na sua contra alegação).

Por outro lado, e mesmo que se entendesse que o recurso final da autora tivesse sido interposto a tempo, sempre se diria que ambos os dois recursos finais ordinários acima identificados, embora alegados por quem com legitimidade e interesse processuais para o feito (sendo certamente tempestivo o recurso final da ré), e subidos de modo e em tempo adequados, teriam tido, para mim, efeitos suspensivos inadequadamente fixados pelo Mm.º Juiz *a quo* no correspondente despacho de admissão de 20/7/2005 de fls. 603 a 604, posto que os mesmos dois recursos só deveriam ter efeitos meramente devolutivos da decisão final na

respectiva parte recorrida, de acordo com a “prática anterior” especial resultante do n.º 1 do art.º 79.º do texto do Código de Processo do Trabalho Português acima referido, já que nomeadamente nem houve *in casu* prestação, por parte da ré, de caução da importância por que vinha condenada em primeira instância, conforme o que se pode retirar, *a contrario sensu*, do processado anterior. Assim sendo, **urge também ouvir, no mesmo prazo de 10 dias contínuos, ambas as partes acerca disso (art.º 623.º, n.º 1, do CPC)>>**.

E por uma questão de método e lógica processual, a eventual apreciação da dita reclamação só será feita depois de decidida a sorte do primeiro dos recursos intercalares, e eventualmente, do segundo recurso intercalar, e ainda eventualmente, do recurso final da Ré.

Outrossim, cabe notar, desde já, 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).

Com isso, passa-se a conhecer agora **do primeiro recurso intercalar da Ré, no tangente à então arguida ilegitimidade passiva no pedido de indemnização rescisória da Autora, e à questão de falta de tentativa prévia da conciliação perante o Ministério Público.**

Ora bem, desde logo, e no concernente à dita alegada ilegitimidade, é-nos também claro que não assiste razão à Ré recorrente, porquanto tal como já explicou, e bem, o Mm.º Juiz *a quo* no seu despacho saneador ora recorrido no ponto em mira:

<<Como a Ré bem diz, para aferir da legitimidade processual das partes importa analisar a respectiva posição na relação material controvertida tal como a configura o Autor – cfr. art. 58º do Código de Processo Civil.

Ora, vistas as coisas a essa luz, é manifesta a legitimidade processual passiva da Ré, pois que, na alegação do Autor, foi a Ré quem procedeu ao respectivo despedimento e, portanto, é ela a responsável pela indemnização rescisória devida em razão do mesmo.>> (cfr. o teor de fls. 269v a 270, e *sic*).

Outrossim, sobre a questão de tentativa prévia da conciliação, como já nos pronunciámos expressa e desenvolvidamente no acórdão proferido em

26 de Janeiro de 2006, no processo recursório congénere ao presente, com o n.º 255/2005, da pena do mesmo ora relator, há que naufragar agora igualmente o recurso vertente nesta parte, sem mais outros alongamentos por ociosos, precisamente ante o entendimento jurídico então aí vertido a propósito da defendida adopção da “prática anterior” na questão da tentativa de conciliação, resultante do texto do revogado Código de Processo do Trabalho Português de 1963 (na sua versão outrora tornada nomeadamente extensiva a Macau com efeitos a partir do Primeiro de Setembro de 1970, por força do n.º 1 da Portaria n.º 87/70), por aplicação analógica da permissão materialmente constante do proémio do Anexo II da Lei de Reunificação (n.º 1/1999, de 20 de Dezembro), em toda a acção cível emergente de causa laboral, intentada na plena vigência desta Lei, mas antes da entrada em vigor do actual Código de Processo do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 9/2003, de 30 de Junho, como é o caso da acção cível subjacente à presente lide recursória, entendimento nosso esse que pode ser sumariado pelo seguinte:

– A exigência de realização prévia e imprescindível da tentativa de conciliação entre as duas partes em conflito numa causa laboral perante o Ministério Público como defensor da legalidade em geral e, em especial, também patrono oficioso dos trabalhadores e suas famílias na defesa dos seus direitos de carácter social caso estes não recorram ao serviço de um mandatário judicial, só lhes contribui para o encontro de uma solução, pretendida e vocacionalmente amigável, do pleito, sem recurso ainda a uma acção formal a conhecer por um tribunal competente para as causas laborais;

– Por isso, a falta da prova de realização de tentativa prévia de conciliação perante o Ministério Público constitui efectivamente um obstáculo ao seguimento para frente de uma acção cível declarativa laboral;

– Se qualquer acção deste tipo tiver sido apresentada ao tribunal sem junção da prova do malogro da dita tentativa prévia de conciliação, o juiz não a deve indeferir *in limine*, mas sim declarar logo, nos termos legais conjugados dos art.ºs 220, n.º 1, al. e), e 226.º, n.º 1, al. d), do Código de Processo Civil de Macau, suspensa a instância da acção, por se verificar e enquanto se verificar a falta daquela prova pela parte autora, já que essa prova deve ser tida como uma “condição de procedibilidade” da acção, e não como uma “condição de procedência” ou “condição de provimento”;

– Assim sendo, a acção laboral entretanto já proposta mas sem tal prova poderá voltar a seguir para frente nos termos gerais previstos nas normas aplicáveis do mesmo Código de Processo Civil para acções declarativas em geral, caso a parte autora venha a apresentar a prova do fracasso da tentativa de conciliação perante o Ministério Público, se bem que realizada em data posterior à propositura da acção.

Na verdade, como *in casu* já se verificou esta última hipótese (cfr. o processado a fls. 101 a 103 dos presentes autos), a acção cível laboral subjacente à presente lide recursória pôde voltar efectivamente a seguir para frente, ao contrário do pretendido pela Ré.

Assim sendo, e em suma, **improcede** sem mais o **primeiro recurso intercalar vertente**.

E agora **quanto ao segundo recurso intercalar da Ré, respeitante à questão da então requerida perícia colegial sobre o que se deveria entender por “salário justo” em Macau, o desfecho será o mesmo, a descontento da Ré**, porquanto temos que louvar mesmo aqui a decisão recorrida que indeferiu a perícia em causa, aliás na esteira da nossa visão das coisas já afirmada pela primeira vez naquele aresto emitido em 26 de Janeiro de 2006 no processo n.º 255/2005, e depois reafirmada em 23 de Fevereiro de 2006 nos processos n.ºs 296/2005, 297/2005 e 340/2005, em 2 de Março de 2006 no processo n.º 320/2005, e em 9 de Março de 2006 no processo n.º 69/2006, todos também congéneres.

E agora **do recurso final da Ré**, a qual, segundo o nosso entender, **apenas** colocou material e concretamente, **como objecto** desse recurso, **as seguintes questões**:

– 1.^a) como questão principal: do erro manifesto na apreciação da prova produzida na audiência da Primeira Instância aquando da resposta aos quesitos 2.º, 3.º, 4.º e 5.º (cfr. *maxime* as conclusões I a VIII da minuta do recurso, constante de fls. 532 a 602 dos presentes autos);

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

– 3.^a) e subsidiariamente: da existência de um contrato atípico ou inominado com pendor mais empresarial cujo fim económico assentaria num risco assumido pela parte trabalhadora (cfr. mormente as conclusões XV a XXI da mesma minuta);

– 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 XXII a XXXV);

– 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. designadamente as conclusões XXXVI a XLIX);

– 6.^a) e subsidiariamente: da defendida inexistência de indemnização pelo trabalho prestado voluntariamente nos dias de descanso semanal e anual e feriados obrigatórios (cfr. mormente as conclusões L a LI);

– 7.^a) e subsidiariamente: do apuramento, segundo as leis laborais aplicáveis, dos termos concretos do dever de indemnização da Ré pelo trabalho prestado pela Autora em dias de descansos semanal e anual e feriados obrigatórios, 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 da Autora (cfr. nomeadamente as conclusões LII a LXXX da alegação);

– e das remanescentes questões subsidiárias suscitadas pela Ré (através de um conjunto de considerações já sumariadas e delimitadas nas conclusões LXXXI a CIII da mesma alegação), materialmente a propósito da defendida necessidade de fixação equitativa do valor de um salário justo aplicável ao caso *sub judice* (cfr. a conclusão LXXXI), ou 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 LXXXII), ou ainda subsidiariamente, da devida aplicação do art.º 564.º, n.º 2, do CPC (cfr. as conclusões XCI e XCIII), ou, ainda, da falta de fundamento legal para o pedido de indemnização por licença de maternidade (cfr. as conclusões XCV a CI), e, por último, da pregada necessidade da salvaguarda da paz social a cargo do tribunal (cfr. as conclusões CII a CIII).

Entretanto, como a apreciação do objecto desse recurso final da Ré 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 Coleção 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 da resposta aos quesitos 2.º, 3.º, 4.º e 5.º:

Com invocação deste fundamento do recurso, a Ré não faz mais do que pretender fazer sindicat 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 nos pontos ora visados pela Ré nesta parte do seu recurso.

Desta feita, **improcede o recurso nesta primeira questão**, 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.

Passamos assim a 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 do trabalhador, retribuição e subordinação jurídica.

Deste modo, **improcede também 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 do trabalhador 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 juslaboral 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, repita-se, 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.

E por isso **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 mormente na conclusão XXXVI 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 materialmente na sequência da linha argumentativa empregue pela Ré na invocação nomeadamente da 5.^a questão acima 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/indemnização 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. Aliás, trata-se de uma questão colocada sem nenhum sentido útil no presente processo, porquanto a lei laboral sucessivamente positivada em Macau manda compensar ou indemnizar o trabalho prestado pelo trabalhador nos dias de descanso e feriados obrigatórios em causa, nos precisos termos diversos nela previstos, e, por isso, independentemente do efectivo impedimento ou não, por parte do seu empregador, do gozo desses dias ou feriados em questão, ou seja, com abstracção da questão de saber se o trabalhador tenha ou não sido obrigado pelo seu empregador a trabalhar nesses dias.

Improcede, assim, 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, segundo as leis laborais aplicáveis, dos termos concretos do dever de indemnização da Ré pelo trabalho prestado pela Autora em dias de descansos semanal e anual e feriados obrigatórios, 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. *maxime* o teor da conclusão LXXX da alegação).

E como método do trabalho, em vez de seguirmos a ordem por que são colocadas as sub-questões em causa nesta 8.^a questão, vamos aquilatar directamente da bondade do julgado jurídico final da Primeira Instância 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, depois distribuídas em cada dez dias para todos os trabalhadores dos seus casinos, de acordo com a respectiva categoria profissional.

Por isso, a **“quota-parte” de “gorjetas” a ser distribuída à Autora integra precisamente o seu salário**, 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 tantos 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 permanente ao tipo de trabalho em questão nos autos por conta da Ré que fez com que ela tenha vindo a estar <<cansada e com pouco tempo para passar em lazer com a sua família e amigos ou para ir passear>> (cfr. a resposta aos quesitos 6.º a 10.º).

Deste modo e desde já, **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 rigorosos horários de trabalho naturalmente 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 mesmo sob a égide de presunções judiciais com recurso às regras da experiência na vida humana, **é de considerar que está em causa no caso concreto da Autora, a situação-regra, por normal, de trabalho remunerado com salário mensal, ainda que em quantia variável nos termos já acima referidos.**

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.

Assim sendo, e independentemente do demais, não é de levar em conta todos os alegados dias de descansos semanal e anual e “feriados obrigatórios”, havendo-os, antes daquele dia 1 de Setembro de 1984.

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 (e daí a irrelevância para eventual determinação, no sentido de redução, da responsabilidade indemnizatória da Ré para com a Autora, da resposta dada pelo Colectivo *a quo* ao quesito 13.º, por esta resposta estar, ao fim e ao cabo, a reconduzir-se à situação fáctica que se pretende salvaguardar com a redacção da dita parte final do n.º 1 do art.º 26.º).

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 desse 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, sendo sintomático disso o facto de este diploma antigo não prever, como um dos condicionalismos mínimos nele plasmados, a compensação pecuniária desse trabalho, cfr. o que se podia alcançar do disposto nos seus art.ºs 17.º e 18.º, *a contrario sensu*):

– 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 9 de Abril de 1989, depois do

primeiro período de 6 dias de trabalho sob a vigência imediata 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). Além disso, é de observar que a Autora não pode reclamar a indemnização pecuniária do seu trabalho prestado em dias de descanso semanal durante a vigência do Decreto-Lei n.º 101/84/M (ou seja, no período de 1 de Setembro de 1984 a 2 de Abril de 1989), por esse Decreto-Lei não prever, como um dos condicionalismos mínimos nele plasmados, a compensação pecuniária

desse trabalho (cfr. o que se pode alcançar do disposto nos seus art.ºs 17.º e 18.º, *a contrario sensu*).

E para cálculo de quantia a pagar ao trabalho prestado pela Autora em dias de descanso anual correspondente ao trabalho prestado desde o dia 1 de Setembro de 1984 para diante (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, no âmbito do Decreto-Lei n.º 101/84/M** (art.ºs 24.º, n.º 2, e 23.º – eram 6 dias, logicamente úteis, de descanso anual), o “**salário correspondente a esse período**”, isto é, **1 x valor da remuneração diária média do ano de trabalho em consideração x número de dias de descanso anual vencidos mas não gozados**. (Com a observação de que o n.º 2 do art.º 24.º deste Decreto-Lei deve ser interpretado, à luz do princípio do *favor laboratoris* atrás analisado doutrinariamente, como abrangendo também a situação da cessação da relação de trabalho ocorrida só depois da cessação da vigência do próprio Decreto-Lei n.º 101/84/M no dia 3 de Abril de 1989, pois caso contrário, os que tinham continuado a trabalhar por conta de um mesmo empregador aquando de toda a vigência deste diploma legal, acabariam por ter que sair irremediável, e quiçá até de certo modo ironicamente, menos protegidos dos que tinham já deixado de trabalhar para o seu empregador antes da revogação do mesmo diploma pelo ulterior Decreto-Lei n.º 24/89/M);

– **e a fórmula é, no âmbito do Decreto-Lei n.º 24/89/M** (art.ºs 24.º e 21.º – são igualmente 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). De facto, à luz da nova filosofia, aliás mais protectora para a parte trabalhadora, 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 ao trabalho prestado pela Autora em feriados obrigatórios:

– a fórmula é o “zero”, no âmbito do Decreto-Lei n.º 101/84/M (art.ºs 20.º e 21.º), ou seja, em relação ao período de trabalho de 1 de Setembro de 1984 a 2 de Abril de 1989, isto é, **sem qualquer indemnização pelo trabalho prestado em feriados obrigatórios** compreendidos nesse período. Isto porque para já, o n.º 3 do art.º 20.º deste diploma só previa o direito à retribuição pelo trabalho a prestar nos 3 dias de feriados obrigatórios aí designados (o Primeiro de Janeiro, o Primeiro de Maio e o Primeiro de Outubro), e já não também nos restantes 6 dias de feriados obrigatórios (e como tal sem direito à remuneração no caso de prestação de trabalho nesses dias) referidos no n.º 1 do mesmo art.º 20.º, com a agravante de que só havia atribuição da indemnização pelo trabalho prestado naqueles 3 dias de feriados obrigatórios “remunerados” na situação prevista na alínea b) do n.º 1 do seu art.º 21.º, e já não também na hipótese da alínea c), à qual precisamente se deve reconduzir o caso dos autos, por a Ré, tendo em conta a sua actividade no sector de casinos, ser uma empresa empregadora necessariamente em funcionamento contínuo e permanente ante a lei aplicável a essa sua actividade;

– e a fórmula é, no âmbito do Decreto-Lei n.º 24/89/M (art.ºs 19.º e 20.º, n.º 1 – são 6 dias de feriados obrigatórios “remunerados” por ano), ou seja, no período de 3 de Abril de 1989 para diante (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 a parte trabalhadora 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 em face da matéria de facto dada por provada na Primeira Instância (sendo-nos claro que para todos os efeitos legais com *eventual* relevância para cômputo da indemnização, só se pode considerar provado *in casu* – ante o facto especificado sob a alínea D, a resposta aos quesitos 2.º a 5.º, e a resposta aos quesitos 14.º e 15.º – 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 Dezembro de 1982 a Outubro de 2000 *inclusive*, 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 comprovadamente recebidas pela Autora a título de remuneração do seu

trabalho prestado em cada um dos anos em causa, 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 1984, 1988, 1992, 1996 e 2000, serão contados 366 dias concretos, notoriamente neles existentes), 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 3 de Abril de 1989 a Outubro de 2000 *inclusive*,
sob a alçada do Decreto-Lei n.º 24/89/M)

Ano	número de dias concretos (A)	valor da remuneração diária média em MOP (B)	quantia indemnizatória (A x B x 2)
1989	39	269	20982
1990	52	315	32760
1991	52	150	15600
1992	52	287	29848
1993	52	262	27248
1994	52	343	35672
1995	53	358	37948
1996	52	408	42432
1997	52	431	44824
1998	52	449	46696
1999	52	381	39624
2000	44	424	37312
Total das quantias→			410946

(vs o total na sentença: 274975)

(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 9 de Abril de 1989 (que foi um Domingo), depois do primeiro período de 6 dias de trabalho, sob a alçada do Decreto-Lei n.º 24/89/M, que entrou imediatamente em vigor em 3 de Abril de 1989.)

DESCANSO ANUAL

(só os dias reportados ao trabalho prestado no período de 1 de Setembro de 1984 a 31 de Dezembro de 1998, e entretanto vencidos sucessivamente no princípio dos respectivos anos civis imediatamente seguintes, mas não gozados até ao fim desses anos, sob a alçada sucessiva do Decreto-Lei n.º 101/84/M e do Decreto-Lei n.º 24/89/M, e com a observação de que a quantia indemnizatória dos 6 dias de descanso anual reportados ao trabalho do ano 1988 e vencidos no princípio do ano 1989, deve ser calculada 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, precisamente porque só até ao fim do ano 1989 é que se poderia ter concluído, ao certo, pelo não gozo efectivo desses 6 dias de férias, significando isto ter a Autora trabalhado até ao fim desse ano sem gozo de nenhum dia de férias, e, portanto, já na plena vigência deste diploma legal a partir de 3 de Abril de 1989)

Decreto-Lei n.º 101/84/M		Trabalho de 1/9/84-31/12/88	
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 1)

1985	2	172	344
1986	6	206	1236
1987	6	216	1296
1988	6	236	1416
Sub-total dessas quantias →			4292

Decreto-Lei n.º 24/89/M		Trabalho de 1/1/89-31/12/1998	
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)
1989	6	269	3228
1990	6	315	3780
1991	6	150	1800
1992	6	287	3444
1993	6	262	3144
1994	6	343	4116
1995	6	358	4296
1996	6	408	4896
1997	6	431	5172
1998	6	449	5388
1999	6	381	4572
Sub-total dessas quantias →			43836

Total de todas as quantias → **48128**
(vs o total achado na sentença: 64436)

FERIADOS OBRIGATÓRIOS “REMUNERADOS”

(só no período de trabalho de 3 de Abril de 1989 a Outubro de 2000 *inclusive*,
sob a alçada do Decreto-Lei n.º 24/89/M)

Ano	número de dias concretos (A)	valor da remuneração diária média em MOP (B)	quantia indemnizatória em MOP (A x B x 3)
1989	2	269	1614
1990	6	315	5670
1991	6	150	2700
1992	6	287	5166
1993	6	262	4716
1994	6	343	6174
1995	6	358	6444
1996	6	408	7344
1997	6	431	7758
1998	6	449	8082
1999	6	381	6858
2000	6	424	7632
Total dessas quantias →			70158

(vs o total achado na sentença: 28805)

(**Obs.:** Na coluna de “número de dias concretos” para o período de trabalho prestado no ano 1989 (desde 3/4/1989), são computados apenas os feriados do Dia 1 de Maio e do Dia 1 de Outubro, enquanto nos anos seguintes, 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 soma indenizatória de MOP\$529.232,00, por causa do trabalho desta nos dias de descansos semanal (com indenização por MOP\$410.946,00) e anual (por MOP\$48.128,00) e feriados obrigatórios “remunerados” (por MOP\$70.158,00), nos termos acima calculados.

E do apurado se conclui que a condenação no total indenizatório de MOP\$64.436,00 fixado na sentença recorrida pelo trabalho em dias de descanso anual tem que ser agora reduzida à soma, por nós achada, de MOP\$48.128,00, sendo entretanto de manter as somas ali encontradas em primeira instância para a indenização pelo trabalho prestado em dias de descanso semanal e feriados obrigatórios “remunerados”, por falta de interposição de recurso nessa parte pela Autora, sendo, assim, 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 precludido 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 indenização, 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.

Resta, pois, apreciar ainda da subsidiária questão levantada pela Ré no concernente à defendida falta de fundamento legal para o pedido de indemnização por licença de maternidade.

A este propósito, entendeu a Ré, e nuclearmente, que: “Não ficou provado no julgamento – o que bem se pode ver da resposta aos quesitos – que a Recorrida alguma vez tenha feito prova perante a Recorrente do seu estado de gravidez”; “Ficou apenas provado que a Recorrida por ocasião do parto teve 3 meses em casa de baixa não remunerada”; e “Também não ficou provado que a Recorrida tenha pedido licença de maternidade” (cfr. correspondentemente, as conclusões XCVI a XCVIII da alegação do recurso final da Ré, a fl. 601 dos autos).

Assim, a este repeito, temos que observar, desde logo, que o “facto provado” como tal invocado pela Ré mormente na conclusão XCVII, não condiz minimamente com a matéria de facto então já tida por assente pelo

Colectivo *a quo*, *maxime* na resposta aos quesitos 2.º a 5.º, de acordo com a qual <<A Autora não gozou ... licença de maternidade quando estava ao serviço da Ré até Outubro de 2000 ...>>.

E voltando agora ao cerne da questão, é de observar que para defender a sua não obrigação, *in casu*, de garantia do salário em questão no n.º 1 do art.º 37.º do Decreto-Lei n.º 24/89/M, a Ré afirmou com insistência, e obviamente sob a égide dos n.ºs 6 e 7 desse art.º 37.º, que não resultou provado na audiência feita na Primeira Instância que a Autora alguma vez tenha feito prova perante ela do seu estado de gravidez.

Contudo, tal como já fizemos no aresto emitido no passado dia 9 deste mês no âmbito do processo congénere n.º 322/2005 deste Tribunal de Segunda Instância, opinamos que essa alegada situação não tem a pretendida virtude de tornar a própria Ré legalmente irresponsável pelo pagamento do salário correspondente aos 35 dias legais da licença de maternidade da Autora por causa do parto da sua filha, porquanto configurando a ora assacada “falta da prova exigida” pelo empregador, do estado de gravidez e do parto das trabalhadoras ao seu serviço nitidamente um facto impeditivo nomeadamente da concessão da remuneração correspondente ao período da licença de maternidade, nos termos expressa e conjugadamente ditados naqueles n.ºs 6 e 7 do art.º 37.º (segundo os quais “[...] o empregador tem o direito de exigir prova do estado de gravidez e do parto das trabalhadoras ao seu serviço” e “Na falta da prova exigida, o empregador não está obrigado à concessão da licença de maternidade nem à respectiva remuneração nem a garantir o posto de trabalho à trabalhadora ausente”), é exclusivamente à Ré que, nos termos do art.º 335.º, n.º 2, do Código Civil

de Macau, cabe provar que tenha chegado a exercer o direito de exigir da Autora a prova do estado de gravidez e do parto e que, não obstante o assim exigido, a Autora não lhe tenha apresentado essa prova, posto que atenta a redacção dos próprios n.ºs 1 e 6 do art.º 37.º, nos é também manifesto que para efeitos de gozo da licença de maternidade, naturalmente com limitação posta pelo n.º 5 do mesmo preceito, basta à trabalhadora em causa pedi-la mesmo que verbalmente, e ainda que sem apresentação logo da prova do seu estado de gravidez (que aliás se ressalta logo como facto notório, atento o estado necessariamente já muitíssimo avançado, se não mesmo derradeiro, de gravidez postulado pelo legislador juslaboral na legiferação do n.º 2 do mesmo art.º 37.º) e do parto, prova essa que só se tornará obrigatória se a sua entidade patronal vier a exigir expressamente a sua apresentação à luz do n.º 6, sendo certo que só na falta da prova assim exigida pela entidade patronal é que poderá acontecer a consequência cominada no subsequente n.º 7.

De resto, também nos é inócuo o argumento da Ré de que não ficou provado que a Autora tenha pedido licença de maternidade. É que o que releva para efeitos indemnizatórios, é o facto provado essencial, inclusivamente constante da resposta aos quesitos 2.º, 3.º, 4.º e 5.º, de que a Autora não gozou licença de maternidade quando estava ao serviço da Ré até Outubro de 2000.

Desta feita, **cai por terra a alicerce invocada pela Ré para sustentar a procedência do seu recurso nesta concreta questão, com o que** e em virtude da necessária e simultânea abstracção, precisamente também devido à falta de interposição de recurso pela Autora nesta parte, da

questão de saber se a Ré deveria ou não ser condenada logo numa quantia certa a título de remuneração correspondente ao período de 35 dias legais da licença de maternidade por ocasião do parto da filha da Autora, sem necessidade, portanto, de recorrer à figura de liquidação em sede de execução, **havemos que manter tal e qual o julgado já feito na Primeira Instância neste ponto em análise, relativo à licença de maternidade.**

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 para MOP\$48.128,00, mantendo-se, porém, os totais indemnizatórios aí calculados e respeitantes ao descanso semanal e aos feriados obrigatórios, e isto tudo com fundamentação 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\$351.908,00 (MOP\$274.975,00 + MOP\$48.128,00 + MOP\$28.805,00), com juros legais desde o trânsito em julgado da presente decisão, para além da quantia a liquidar em sede da execução, a título de remuneração correspondente ao período de 35 dias legais de licença de**

maternidade da Autora por ocasião do parto da sua filha nascida em 5 de Abril de 1991 (cfr. o teor do documento junto pela Autora a fl. 438 dos presentes autos, alusivo ao assento de nascimento da mesma).

E com o presente julgado, modificativo do emitido na Primeira Instância, já se torna praticamente inútil a apreciação da reclamação então deduzida pela Ré em 7 de Março de 2006 (a fls. 696 a 702) contra o despacho do relator 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.

Dest'arte, e em conformidade com todo o acima explanado, acordam:

– negar provimento aos recursos intercalares da Ré Sociedade de Turismo e Diversões de Macau, S.A.R.L., interpostos do despacho saneador na parte que lhe julgou improcedentes a excepção da sua ilegitimidade no pedido de indemnização rescisória da Autora e a arguida questão de falta de realização da tentativa prévia de

conciliação, bem como da decisão de indeferimento da prova pericial atinente à questão de salário justo em Macau;

– conceder, entretanto com razões algo diferentes das alegadas pela Ré, 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 fundamentos algo diversos dos expostos na sentença final recorrida, somente no total indemnizatório de MOP\$351.908,00 (trezentas e cinquenta e uma mil, novecentas e oito patacas), acrescido de juros legais desde o trânsito em julgado dessa condenação até efectivo e integral pagamento, com manutenção, ainda, do julgado na Primeira Instância no referente à condenação da Ré no pagamento de uma quantia a favor da Autora, a ser liquidada em sede da execução, a título de remuneração correspondente ao período de 35 dias legais da licença de maternidade por ocasião do parto da sua filha;

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

Custas dos dois recursos intercalares pela Ré, e custas da própria acção cível nas Primeira e Segunda Instâncias a cargo de ambas as partes na proporção dos respectivos decaimentos, sem prejuízo do apoio judiciário já concedido à Autora a fl. 81.

Macau, 16 de Março de 2006.

Chan Kuong Seng *(Relator)*

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

Lai Kin Hong *(Segundo Juiz-Adjunto)*