

**Processo nº 407/2011**

**Data do Acórdão: 31MAIO2012**

**Assuntos:**

**contrato de trabalho**

**irrenunciabilidade do direito**

**descansos semanais**

**descansos anuais**

**feriados obrigatórios**

**compensações do trabalho prestado em dias de descansos  
semanais e anuais e de feriados obrigatórios**

**gorjetas**

**salário justo**

**salário diário**

**salário mensal**

**SUMÁRIO**

1. São elementos essenciais de uma relação de trabalho a prestação do trabalhador, a retribuição e a subordinação jurídica.
2. mesmo que houvesse acordo entre o trabalhador e a entidade patronal, nos termos do qual aquele renunciou o direito de gozo a aos descansos e feriados obrigatórios, o certo é que, por força da natureza imperativa das normas que confere ao trabalhador direito a compensações e nos termos do disposto no artº 6º da Lei nº 101/84/M e no artº 6º do Decreto-Lei nº 24/89/M, a um tal acordo da natureza convencional nunca poderia ser reconhecida qualquer validade legal, dado que resulta nitidamente um regime menos favorável para o

trabalhador.

3. Admitindo embora que variam as opiniões sobre o que se deve entender por salário justo e adequado, mesmo com referência ao parâmetro das exigências do bem comum, o certo é que podemos afirmar, com a razoável segurança, que salário justo e adequado nesse parâmetro deve ser aquele que, além de compensar o trabalhador, é capaz de prover um trabalhador das suas necessidades de vida, garantindo-lhe a subsistência com dignidade e até permitir-lhe assumir compromissos financeiros pelo menos de curto ou até médio prazo.

O relator

Lai Kin Hong

## **Processo nº 407/2011**

Acordam na Secção Cível e Administrativa do Tribunal de Segunda Instância da RAEM

### **I**

A, devidamente identificado nos autos, instaurou no Tribunal Judicial de Base acção de processo comum do trabalho, contra a SOCIEDADE DE TURISMO E DIVERSÕES DE MACAU, devidamente identificada nos autos, doravante abreviadamente designada STDM.

Citada a Ré, contestou deduzindo excepção de prescrição, pugnando pela improcedência da acção e deduzindo o pedido reconvenicional com fundamento no enriquecimento sem causa.

Proferido o despacho saneador, pelo qual foi julgada parcialmente procedente a invocada excepção da prescrição, declarando-se prescrito o direito invocado pelo Autor relativamente à compensação por trabalho prestado em data anterior a 04JAN1990 e não admitido o pedido reconvenicional com fundamento na falta de interesse de agir.

Não se conformando com o mesmo segmento do despacho saneador em que não foi admitido o pedido reconvenicional, dele interpôs o recurso interlocutório a Ré mediante o requerimento e as motivações constantes das fls. 155 a 165 dos p. autos. concluindo e pedindo em síntese que se deve admitir e julgar procedente o pedido reconvenicional com fundamento no enriquecimento sem causa do Autor à custa da Ré.

Ao que não respondeu o Autor.

Admitido o recurso interlocutório e fixado a ele o regime de subida diferida, continuou a marcha processual na sua tramitação normal, e veio a final a acção julgada parcialmente procedente e condenada a Ré a pagar à Autora a quantia de HKD\$13.227,50, acrescida de juros vencidos e vincendos, a contar nos termos consignados nas páginas 12 da sentença (fls. 241 dos autos).

Inconformado com a decisão final, recorreu o Autor alegando em síntese que:

A - O Pedido Reconvencional formulado teria que ter sido indeferido, por falta de cumprimento dos requisitos previstos no art. 17º do Código de Processo de Trabalho, sendo o Despacho que o admitiu nulo - cfr. art. 417º, nº 4 e 571º, nº 1 alínea b) do C.P.C..

B - O MMº Juiz *ad quo*, por que o pedido reconvencional não cabe dentro do âmbito do Processo Comum de Trabalho interposto, nem em nada se relaciona com os Direitos e Deveres do A. e a relação laboral estabelecida com a ora recorrida, deveria tê-lo desentranhado e remetido para os meios comuns, sendo incompetente para o julgar - cfr. art. 17º do C.P.T. e 30 e ss. do C.P.C., com o que a Sentença está ferida da nulidade prevista no art. 571º, nº 1 alínea d) do C.P.C..

C - Ao abrigo do disposto no art. 25º do RJRT, as gorjetas são parte integrante do salário do recorrente, sob pena de, não o sendo, o salário não ser justo;

D - A Sentença recorrida viola o Princípio da Igualdade, pois os direitos dos trabalhadores nas mesmas circunstâncias do recorrente têm vindo a ser acauteladas pelos Tribunais da R.A.E.M., existindo sobre a questão Jurisprudência Assente e que considera serem as gorjetas parte integrante dos salário dos trabalhadores da recorrida.

E - Ao não considerar as gorjetas parte integrante do salário do recorrente, a Sentença proferida viola o constante do art. 25º do RJRT, o art. 23º, nº 3 da Declaração Universal dos Direitos do Homem, o art. 7º do Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais, entre outros, com a consequente abertura de portas à violação do direito a uma existência decente e minimamente digna, sujeitando os trabalhadores a uma subsistência miserável, indigna, semelhante a uma possível “escravatura moderna” .

F - Tendo considerado provado que a R., recorrida, pagava à recorrente quantias nas quais se incluía as gorjetas recebidas e distribuídas aos trabalhadores pela própria, não pode vir o MMº Juiz *ad quo*, *a posteriori* e em sede de Sentença, decidir que, afinal, tais montantes não integram o seu salário.

G - Inexiste qualquer identidade ou paralelismo entre a situação dos trabalhadores dos casinos em Portugal e os de Macau, porque aqueles recebem, desde logo, da entidade patronal um salário justo, i.e., que permite a sua normal subsistência, nunca inferior ao salário mínimo Nacional, sendo que caso as gorjetas não fizessem parte integrante do salário dos trabalhadores de Macau, seria o seu salário miserável e incapaz de prover à sua alimentação, quanto mais às restantes necessidades do ser humano.

H - Também, em Portugal, as gorjetas não são recebidas e distribuídas ao belo prazer da entidade patronal, segundo regras e critérios desconhecidos dos trabalhadores, sendo a questão clara e transparentemente regulada por Lei.

I - A Lei n.º 7/2008 veio, e bem, regular estas situações em que se integra o recorrente, prevendo claramente que o sistema de recebimento de “gorjetas” criado pela R. e a que A. esteve sujeita, não foge do que se vem alegando, sendo certo que as gorjetas são parte integrante do salário dos trabalhadores.

J - De acordo com o disposto no art. 17.º, n.ºs 1, 3 e 6 do D.L. n.º 24/89/M, a fórmula correcta de cálculo da indemnização do recorrente por trabalho efectivo prestado em dias de descanso semanal é 2 x valor da remuneração média diária x número de dias de descanso semanal vencidos e não gozados e não a constante da Doutra Sentença proferida.

L - De acordo com o disposto nos arts. 20.º, n.º 1 e 19.º, n.ºs 2 e 3 do D.L. n.º 24/89/M, a fórmula de cálculo da indemnização do recorrente por trabalho efectivo prestado em dias de feriado obrigatório é 3 x valor da remuneração média diária x os feriados obrigatórios vencidos e não gozados e não qualquer outra fórmula.

M - A Doutra Sentença proferida padece da nulidade prevista no art. 571.º, n.º 1 alínea c) do Código de Processo Civil.

N - Atento o inderrogável Princípio do *Favor Laboratoris*, elaborado atentas as especificidades do Direito de Trabalho e a necessidade de proteger o trabalhador, encontrando-se a solução jurídica que lhe seja mais favorável, uma vez que é a parte débil em qualquer relação laboral, deve sempre encontra-se a solução que mais favorável seja ao ora recorrente.

Termos em que, nos melhores de Direito, sempre com o mui Douto suprimento de V.Ex.ªs, Venerando Juízes, deverá ser declarada nula a Sentença proferida, designadamente, não ser admitido o pedido reconventional, devendo ser desentranhado e remetido para os meios comuns e declarado incompetente para o julgar o MM.º Juiz *ad quo*, bem como quanto à não integração das gorjetas no salário do recorrente, devendo ainda computar-se correctamente as indemnizações devidas pelo trabalho prestado em dias de descanso semanal e feriados obrigatórios, assim se fazendo a esperada e mais sã

JUSTIÇA!

Ao que respondeu a Ré pugnando pela improcedência do recurso.

Por sua vez, a Ré, não se conformando com o decidido na fundamentação da sentença recorrida, alegando e concluindo que:

- 1- O presente Recurso Subordinado tem por objecto a contradição entre a decisão de fls. 241, que integra a douta Sentença recorrida, no sentido de que o(a) A. tem direito a HKD \$13.227,50 a título de compensação por descansos não gozados, e a decisão sobre as matérias constantes dos quesitos 1º, 2º, 3º e 4º da Base Instrutória.
- 2- Da matéria considerada provada, apenas se demonstrou que o(a) A. não foi autorizado(a) pela R., e aqui Recorrente Subordinada, a gozar descansos, semanais e anuais e, bem assim, feriados obrigatórios remunerados.
- 3- Não se provou, portanto, que o(a) A. tenha prestado efectivamente trabalho nos períodos de descanso em causa.
- 4- Há uma insuficiência de prova, que tem consequências na decisão final proferida nos autos.
- 5- A R. não se conforma com a circunstância de que, não tendo sido provado que o(a) A. prestou trabalho nos períodos acima referidos ou, *a contrario*, o seu não gozo dos dias de descanso anual, de descanso semanal e dos feriados obrigatórios enquanto durou a relação contratual,
- 6- O Mmo. Juiz venha admitir a hipótese de ter a ora R. de compensar/inderrmizar o(a) A. exactamente com fundamento em descansos não gozados, ou seja, com base em factos que não ficaram de todo provados.
- 7- Ademais, ao ser eliminado do quesito 4º a parte "*Apesar de ter trabalhado nos períodos referidos*", o Mmo. Juiz *a quo* faz, efectivamente, crer que não foi considerado provado que o(a) A. tenha prestado trabalho nos períodos que eram de descanso.
- 8- Assim sendo, com o devido respeito, a R. ora Recorrente Subordinada entende que a decisão ora recorrida padece de nulidade, nos termos do disposto no artigo 571º, n.º1, alínea c) do CPC,
- 9- Na medida em que está em clara oposição com os fundamentos que lhe subjazem, devendo, por conseguinte, ser declarada nula,
- 10- O que expressamente se requer.

**Nestes termos, e nos melhores de direito aplicáveis que V. Exas. doutamente suprirão, deve o presente Recurso Subordinado ser julgado procedente, deste modo, fazendo V. Exas. a habitual e costumada,**

**JUSTIÇA!**

Foram colhidos os vistos legais, cumpre decidir.

A fim de nos habilitar a apreciar as questões levantadas nos recursos, passam-se a transcrever *infra* os factos que ficaram provados na primeira instância:

1. A Ré tem por objecto social a exploração de jogos de fortuna e azar, e a indústria hoteleira, de turismo, transportes aéreos, marítimos e terrestres, construção civil, operações em títulos públicos e acções nacionais e estrangeiros, comércio de importação e exportação.

2. O Autor A começou a trabalhar para a Ré STDM, em 8 de Outubro de 1971 e deixou de trabalhar para a mesma Ré em dia posterior a 20/07/2002.

3. Inicialmente, o autor exerceu as funções de Assistente de Clientes, e em 1975, de *croupier*

4. O rendimento do Autor era constituído por uma quantia fixa diária e por uma quantia variável correspondente a uma quota-parte das gratificações ou gorjetas diárias recebidas dos clientes do casino e distribuídas pela ré de acordo com critérios por esta estabelecidos.

5. O Autor, entre os anos de 1989 e 2002, recebeu as seguintes quantias:

a)1989: 163.929,00;

b)1990: 185.776,00;

c)1991: 178.805,00;

d) 1992: 180.505,00;

e)1993: 200.871,00;

f)1994.209.528,00,

g)1995: 209.581,00;

h)1996: 222.591,00;

i)1997: 202.932,00;

j)1998: 202.907,00;

l) 1999: 177.022,00;

m) 2000: 175.960,00;

n) 2001: 181.665,00;

o) 2002: 94.117,00

6. O Autor prestou serviços em turnos, conforme horários fixados pela entidade patronal.

7. Os turnos eram os seguintes:

1. 1º e 6º turnos, das 07h00, às 11h00 e das 03h00 até às 07h00:

2. 3º e 5º turnos, das 15h00 às 19h00 e das 23h00 às 03h00 (do dia seguinte);

3. 2º e 4º turnos, das 11h00 às 15h00 e das 19h00 às 23h00.

8. O autor podia pedir à ré dias de descanso não remunerados.

9. Enquanto esteve ao serviço da Ré, esta nunca autorizou o Autor a gozar descansos semanais remunerados.

10. A Ré também não autorizou o Autor a gozar os feriados obrigatórios remunerados.

11. E também nunca o autorizou a gozar, naquele período, descansos anuais remunerados.

12. Nunca a ré pagou ao autor qualquer acréscimo salarial.

13. Autor e ré acordaram que aquele auferia uma remuneração diária fixa por cada dia de trabalho efectivo, de valor simbólico e uma quota nas gorjetas doadas pelos clientes da ré, de montante imprevisível.

14. A referida quantia fixa foi de MOP\$4,10 por dia, desde o início da relação laboral até 30/06/1989, de HKD\$10,00 por dia, desde 01/07/1989 até 30/04/1995, e de HKD\$15,00 por dia, desde 01/05/1995 até ao fim da relação laboral.

15. Acordaram ainda Autor e Ré que caso o trabalhador pretendesse gozar dias de descanso ou se por qualquer motivo não pudesse prestar o seu trabalho, perdia o direito aos montantes referidos em 13).



Considerando a natureza das questões suscitadas pelos recorrentes, Autor e Ré, as consequências a decorrer da eventual procedência e o sentido da jurisprudência já afirmada nesta instância no que diz respeito ao pedido reconvenicional deduzido pela Ré com fundamento no enriquecimento sem causa, passemos a conhecer os recursos pela seguinte ordem:

1. **O recurso subordinado da sentença da Ré;**
2. **O recurso principal da sentença do Autor; e**
3. **O recurso interlocutório da Ré**

## II

### **O recurso subordinado da sentença da Ré**

Diz a recorrente que “da matéria considerada provada, apenas se demonstrou que o Autor não foi autorizado pela Ré a gozar descansos, semanais e anuais e, bem assim, feriados obrigatórios remunerados e que “se não provou, portanto, que o Autor tenha prestado efectivamente trabalho nos períodos de descanso em causa”.

Assim, ao arbitrar como arbitrou as compensações pelo trabalho prestado nos dias de descanso semanal e anual, e de feriado obrigatório remunerado, a sentença padece da nulidade por contradição entre os fundamentos e a decisão, a que se refere o artº 571º/1-c) do CPC.

Não tem razão a recorrente.

Senão vejamos.

Ao dizer que “*se não provou, portanto, que o Autor tenha prestado efectivamente trabalho nos períodos de descanso em causa*”, parece que a recorrente está a insinuar que foi quesitado o facto de

que o Autor tenha prestado efectivamente trabalho nos períodos de descanso em causa.

Todavia, não foi o que aconteceu, pois de facto no saneador não foi quesitado o tal facto ou facto desse teor.

Assim, não é bem verdade que esse facto tenha sido quesitado na base instrutória e não venha a ser provado ou tenha ficado não comprovado após a produção de provas.

Antes pelo contrário, tendo em conta a matéria julgada provada elencada nos pontos 2º, 9º a 12º dos factos provados na sentença recorrida, ou seja, durante o período em que durou a relação laboral entre a Ré e o Autor, este nunca foi autorizado por aquela a gozar qualquer descanso a título de descanso semanal ou anual nem de feriado obrigatório remunerado.

Dessa parte da matéria podemos tirar por ilação, com razoável segurança, que o Autor efectivamente trabalhou nesses dias de descansos e feriados.

Portanto improcede a argumentação da Ré pois a decisão mostra-se perfeitamente compatível com essa parte da matéria de facto provada.

Improcede assim o recurso subordinado da Ré.

### III

#### **O recurso principal do Autor**

De acordo com o alegado nas conclusões dos recursos, as questões levantadas que delimitam o *thema decidendum* na presente lide recursória são a de saber se as chamadas gorjetas são ou não parte integrante do salário para efeitos de

compensações ora reclamadas pelo Autor e os multiplicadores para o cálculo da compensação do trabalho prestado nos descansos semanais e anuais e nos feriados obrigatórios remunerados.

Da materialidade fáctica assente resulta que:

- o trabalhador recebia uma quantia fixa (MOP\$4,10, HKD\$10,00 e HKD\$15,00), desde o início até à cessação da relação de trabalho estabelecida com a entidade patronal STD M; e
- recebia uma quantia variável proveniente das gorjetas dadas pelos clientes, as quais são contabilizados e distribuídas segundo um critério fixado pela entidade patronal STD M de acordo com a categoria dos beneficiários.

### **1. Natureza das “gorjetas” e do salário justo e adequado;**

Tanto o Decreto-Lei nº 101/84/M como o Decreto-Lei nº 24/89/M, a lei impõe que o salário seja justo.

Diz o artº 27º do Decreto-Lei nº 101/84/M que “pela prestação dos seus serviços/actividade laboral, os trabalhadores têm direito a um salário justo”.

Ao passo que o D. L. nº 24/89/M de 03ABR estabelece no seu artº 7º, como um dos deveres do empregador, que o empregador deve, a título da retribuição ao trabalho prestado pelo trabalhador, paga-lhe um salário que, dentro das exigências do bem comum, seja justo e adequado ao seu trabalho.

A este dever da entidade patronal, o mesmo decreto faz corresponder simetricamente o direito do trabalhador de auferir um salário justo – artº 25º do mesmo decreto.

A retribuição pode ser certa, variável ou mista consoante seja calculada em função do tempo, do resultado ou daquele e deste (artº 26º do Decreto-Lei nº 24/89/M). E pode ser paga em dinheiro e, ou, em espécie (artº 25º, nº 3, do Decreto-Lei nº 24/89/M); mas apenas pode ser constituída em espécie até ao limite de metade do montante total da retribuição, sendo a restante metade paga em dinheiro (*idem*, artº 25º, nº3) – *vide* Augusto Teixeira Garcia, in Lições de Direito do Trabalho ao alunos do 3º ano da Faculdade de Direito da Universidade de Macau, 1991/1992, Capítulo III, ponto 1 e 2.

*In casu*, o trabalhador era remunerado em dinheiro.

Se levássemos em conta apenas a quantia fixa que o trabalhador recebia da entidade patronal STDM, esta quantia “tão diminuta” (MOP\$4,10, HKD\$10,00 e HKD\$15,00) ser-nos-ia obviamente muito aquém do critério imperativamente fixado na lei que impõe o dever ao empregador de pagar ao trabalhador um salário que, dentro das exigências do bem comum, seja justo e adequado ao seu trabalho.

Admitindo embora que variam as opiniões sobre o que se deve entender por salário justo e adequado, mesmo com referência ao parâmetro das exigências do bem comum, o certo é que podemos afirmar, com a razoável segurança, que salário justo e adequado nesse parâmetro deve ser aquele que, além de compensar o trabalhador, é capaz de prover um trabalhador das suas necessidades de vida, garantindo-lhe a subsistência com dignidade e até permitir-lhe assumir compromissos financeiros pelo menos de curto ou até médio prazo.

Na esteira desse entendimento, a parte da quantia fixa do rendimento que o trabalhadora auferia está muito longe de ser capaz de prover o trabalhador das suas necessidades mínimas, muito menos garantir-lhe a subsistência com dignidade ou

permitir-lhe assumir compromissos financeiros.

Só não será assim se o salário do trabalhador estiver composto por essa parte fixa e por uma outra parte variável que consiste nas quantias denominadas “gorjetas”, que tendo embora a sua origem nas gratificações dadas pelos clientes, eram primeiro colectadas e depois distribuídas periodicamente pela entidade patronal ao trabalhador, segundo os critérios por aquele unilateralmente definidos, nomeadamente de acordo com a categoria e a antiguidade do trabalhador.

Ora, para qualquer homem médio, se o salário não fosse o assim composto, ninguém estaria disposto a aceitar apenas a quantia fixa tão diminuta como seu verdadeiro e único salário, para trabalhar por conta da entidade patronal STDM, que como se sabe, pela natureza das suas actividades e pela forma do seu funcionamento exige aos seus trabalhadores, nomeadamente os afectados a seus casinos, a trabalhar por turnos, diurnos e nocturnos.

Pelo que, as denominadas gorjetas não podem deixar de ser consideradas parte integrante do salário, pois de outro modo, a entidade patronal STDM violava o seu dever legal de pagar ao trabalhador um salário justo e adequado.

## **2. Os factores de multiplicação para efeitos de cálculos de indemnização pelo trabalho prestado nos descansos semanais e anuais e nos feriados obrigatórios.**

Pelo que vimos, fica decidida a inclusão das “gorjetas” no conceito do salário, cremos que é altura para apurar os factores de multiplicação para efeitos de cálculos das quantias devidas pelo trabalho prestado nos descansos semanais e anuais e nos feriados obrigatórios.

### a) compensação do trabalho em descansos anuais

Antes da entrada em vigor do Decreto-Lei nº 101/84/M em 01SET1984, vigorava plenamente o princípio da liberdade contratual e da autonomia privada, sem quaisquer condicionalismos garantísticos legais, não havia lugar a quaisquer compensações senão as contratualmente convencionadas.

Já na vigência do Decreto-Lei nº 101/84/M, ou seja, no período compreendido entre 01SET1984 e 02ABR1989, já foram estabelecidas algumas garantias aos trabalhadores, nomeadamente a compensação obrigatória pelo trabalho prestado em dias do descanso anual – artºs 24º/2 e 23º/1 (que são 6 dias).

Acerca do descanso anual, os artºs 23º e 24º prescrevem:

Artigo 23.º (Aquisição do direito a descanso anual)

1. O trabalhador permanente tem direito a seis dias de descanso anual, sem perda de salário, para além dos períodos de descanso semanal e dos feriados obrigatórios.
2. Nos casos em que a duração da relação de trabalho for inferior a 12 meses, mas superior a 3 meses, o período de descanso anual a que o trabalhador tem direito é o proporcional, na medida de 1/2 dia por cada mês ou fracção de duração da relação de trabalho.
3. Para os efeitos do disposto no número anterior, cada mês considerar-se-á completo às 24 horas do correspondente dia do mês seguinte; mas se no último mês não existir dia correspondente ao inicial, o prazo finda no último dia desse mês.

Artigo 24.º (Marcação do período do descanso anual)

1. O período ou períodos de descanso anual a gozar por cada trabalhador será fixado pelo empregador, de acordo com as exigências de funcionamento da empresa.

2. No momento da cessação da relação de trabalho, se o trabalhador não tiver ainda gozado o respectivo período de descanso anual, ser-lhe-á pago o salário correspondente a esse período.

Assim, no âmbito do Decreto-Lei nº 101/84/M, para cálculo de quantia a pagar ao trabalho prestado em dias de descanso anual vencidos mas não gozados, a fórmula é:

**1 X o salário diário médio X número de dias de descanso anual vencidos mas não gozados.**

Nos termos do disposto no artº 21º/1 do Decreto-Lei nº 24/89/M, os trabalhadores têm direito a seis dias úteis de descanso anual, sem perda de salário, em cada ano civil.

Nos termos do disposto no artº 24º do mesmo diploma, o empregador que impedir o trabalhador de gozar o período de descanso anual pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de descanso que deixou de gozar.

*In casu*, não resulta da matéria de facto provada que o trabalhador foi impedido pela entidade patronal de gozar os seus descansos anuais, não se deve aplicar assim a forma de multiplicação a que se refere o citado artº 24º.

E na falta de norma expressa para compensar o trabalhador pelo não gozo de dias de descanso anual mas sem impedimento por parte da entidade patronal, afigura-se-nos correcto aplicar por analogia o regime previsto para a situação análoga no caso de descanso semanal, prevista no artº 17º/5 e 6.

Isto é, o trabalho prestado pelo trabalhador em dias de descanso anual, sem constrangimento da entidade patronal, deve dar analogicamente ao trabalhador o direito de ser pago pelo dobro da

retribuição normal.

Assim, no âmbito do Decreto-Lei nº 24/89/M, para cálculo de quantia a pagar ao trabalho prestado em dias de descanso anual, vencidos mas não gozados, a fórmula é:

**2 X o salário diário médio X número de dias de descanso anual vencidos mas não gozados, caso o trabalhador não tenha sido impedido pela entidade patronal de os gozar.**

#### b) compensação do trabalho em descanso semanal

Como vimos *supra*, na vigência do Decreto-Lei nº 101/84/M, não há lugar à compensação do trabalho prestado em dias de descanso semanal.

Ao passo que no âmbito do Decreto-Lei nº 24/89/M, a lei já regula as condições do trabalho prestado em dias de descanso semanal e as diferentes formas de compensações desse trabalho consoante as variadas circunstâncias que o justificam.

Diz o artº 17º deste diploma que:

1. Todos os trabalhadores têm direito a gozar, em cada período de descanso de vinte e quatro horas consecutivas, sem prejuízo da correspondente retribuição, calculada nos termos do disposto sob o artigo 26º.
2. O período de descanso semanal de cada trabalhador será fixado pelo empregador, com devida antecedência, de acordo com as exigências do funcionamento da empresa.
3. Os trabalhadores só poderão ser chamados a prestar trabalho nos respectivos períodos de descanso semanal:
  - a) Quando os empregadores estejam em eminência de prejuízos importantes ou se verificarem casos de força maior;



- b) Quando os empregadores tenham de fazer face a acréscimos de trabalho não previsíveis ou não atendíveis pela admissão de outros trabalhadores;
  - c) Quando a prestação de trabalho seja indispensável e insubstituível para garantir a continuidade do funcionamento da empresa.
4. Nos casos de prestação de trabalho em período de descanso semanal, o trabalhador tem direito a um outro dia de descanso compensatório a gozar dentro dos trinta dias seguintes ao da prestação de trabalho e que será imediatamente fixado.
  5. A observância do direito consagrado no n.º 1 não prejudica a faculdade de o trabalhador prestar serviço voluntário em dias de descanso semanal, não podendo, no entanto, a isso ser obrigado.
  6. O trabalho prestado nos termos do número anterior dá ao trabalhador o direito a ser pago pelo dobro da retribuição normal.

Em face dos factos que ficaram provados nos presentes autos, não se mostrando que o trabalho em dias de descanso semanal foi prestado em qualquer das situações previstas no n.º 3 e na falta de outros elementos fácticos, a compensação deve processar-se nos termos consagrados no n.º 6, isto é, o trabalhador tem direito a ser pago pelo dobro da retribuição normal.

Assim, no âmbito do Decreto-Lei n.º 24/89/M, para cálculo de quantia a pagar ao trabalho prestado em dias de descanso semanal, a fórmula é:

**2 X o salário diário médio X número de dias de prestação de trabalho em descanso semanal, fora das situações previstas no art.º 17.º/3, nem para tal constrangido pela entidade patronal.**

c) compensação do trabalho em feriado obrigatório

Tal como vimos *supra*, na vigência do Decreto-Lei nº 101/84/M, só é de compensar o trabalho prestado naqueles três dias de feriados obrigatórios remunerados (o dia 1 de Janeiro, o dia 1 de Maio e o dia 1 de Outubro), mas apenas nas situações previstas no artº 21º/1-b), já não também na hipótese prevista no artº 21º/1-c), que é justamente a situação dos presentes autos, ou seja, a prestação do trabalho seja indispensável para garantir a continuidade do funcionamento da entidade patronal.

Portanto, *in casu*, como a entidade patronal, enquanto concessionária da exploração dos jogos, obrigava-se por lei e pelos termos do contrato de concessão a manter em funcionamento contínuo, não há lugar a compensações do trabalho prestado em dias de feriados obrigatórios na vigência da Lei nº 101/84/M.

No âmbito do Decreto-Lei nº 24/89/M, o trabalho em feriados obrigatórios e a forma das suas compensações encontram-se regulados no artº 20º que prescreve:

1. O trabalho prestado pelos trabalhadores nos dias de feriado obrigatório, referidos no nº 3 do artigo anterior, dá direito a um acréscimo salarial nunca inferior ao dobro da retribuição normal e só pode ser executado:
  - a) Quando os empregadores estejam na eminência de prejuízos importantes ou se verifiquem casos de força maior;
  - b) Quando os empregadores tenham de fazer face a um acréscimo de trabalho não previsível;
  - c) Quando a prestação de trabalho seja indispensável para garantia a continuidade do funcionamento da empresa, nos casos em que, de acordo com os usos e costumes, esse funcionamento deva ocorrer nos dias de feriados.
2. Nos casos de prestação de trabalho em dia feriado obrigatório não remunerado, ao abrigo da alínea b) do nº 1, o trabalhador que tenha concluído o período experimental tem direito a um acréscimo de

salário nunca inferior a 50% do salário normal, a fixar por acordo entre as partes.

Nos termos do disposto no artº 19º/3, os trabalhadores têm direito à retribuição nos seis dias de feriado obrigatório (1 de Janeiro, os primeiros 3 dias do Ano Novo Chinês, 1 de Maio e 1 de Outubro).

Perante a materialidade fáctica assente, o trabalho prestado pelo trabalhador em dias de feriados obrigatório integra-se justamente na circunstância prevista no artº 20º/1-c), pois o trabalhador estava afectado aos casinos explorados pela entidade patronal, que como vimos *supra*, se obrigava legalmente a manter os seus casinos em funcionamento contínuo.

Assim, ao abrigo do disposto no artº20º/1, o trabalhador tem direito a um acréscimo salarial nunca inferior ao dobro da retribuição normal.

A propósito da interpretação da expressão “*acrécimo salarial*”, ensina o Dr. Augusto Teixeira Garcia que “.....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, nº1). 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.” – vide, *op. cit.*, Capítulo V, ponto 9.2.

Creemos que essa é única interpretação correcta da expressão “acrécimo salarial”.

Assim, no âmbito do Decreto-Lei nº 24/89/M, para cálculo da quantia a pagar ao trabalho prestado em dias de feriado obrigatório

remunerado, a fórmula é:

**3 X o salário diário médio X número de dias de prestação de trabalho em feriado obrigatório remunerado, nas situações previstas no artº 20º/1-c).**

Foram fixados na sentença recorrida os multiplicadores **X 1**, **X 3** e **X 2** para o cálculo das compensações do trabalho prestado nos dias de descanso semanal, de descanso anual e de feriado obrigatório remunerado, respectivamente, no âmbito do Decreto-Lei nº 24/89/M.

Foram fixados na sentença recorrida os multiplicadores **X 1**, **X 3** e **X 2** para o cálculo das compensações do trabalho prestado nos dias de descanso semanal, de descanso anual e de feriado obrigatório remunerado, respectivamente, no âmbito do Decreto-Lei nº 24/89/M.

Não tendo sido objecto de impugnação o multiplicador **X 3** adoptado para os descansos anuais e tendo o Autor pedido em sede de recurso que sejam adoptados os multiplicadores **X 2** e **X 3** para o cálculo das compensações do trabalho prestado nos dias de descanso semanal e de feriado obrigatório remunerado, respectivamente, no âmbito do Decreto-Lei nº 24/89/M, é de adoptar *infra*, por força do princípio dispositivo, os multiplicadores **X 2**, **X 3** e **X 3** para o cálculo das compensações do trabalho prestado nos dias de descanso semanal, de descanso anual e de feriado obrigatório remunerado, respectivamente, no âmbito do Decreto-Lei nº 24/89/M.

E em face do acima concluído, há que revogar a sentença recorrida na parte que diz respeito aos quantitativos do salário diário médio para efeitos do cálculo da compensação do trabalho prestado pelo Autor nos dias de descansos semanal e anual e de feriado obrigatório remunerado, assim como os multiplicadores

para o cálculo da compensação do trabalho prestado pelo Autor nos dias de descansos semanal e de feriado obrigatório, e passar a condenar a Ré no pagamento da compensação ao Autor conforme os mapas *infra*:

#### **Trabalho em descanso semanal**

Ano	Retribuição diária média em MOP\$	Número de dias não gozados	Fórmula de cálculo	Quantia indenizatória em MOP\$
04/01/1990 - 31/12/1990	MOP516,04	52	$516,04 \times 52 \times 2$	MOP53.668,16
1991	MOP496,68	52	$496,68 \times 52 \times 2$	MOP51.654,72
1992	MOP501,40	52	$501,40 \times 52 \times 2$	MOP52.145,60
1993	MOP557,98	52	$557,98 \times 52 \times 2$	MOP58.029,92
1994	MOP582,02	52	$582,02 \times 52 \times 2$	MOP60.530,08
1995	MOP582,17	52	$582,17 \times 52 \times 2$	MOP60.545,68
1996	MOP618,31	52	$618,31 \times 52 \times 2$	MOP64.304,24
1997	MOP563,70	52	$563,70 \times 52 \times 2$	MOP58.624,80
1998	MOP563,63	52	$563,63 \times 52 \times 2$	MOP58.617,52
1999	MOP491,73	52	$491,73 \times 52 \times 2$	MOP51.139,92
2000	MOP488,78	52	$488,78 \times 52 \times 2$	MOP50.833,12
2001	MOP504,63	52	$504,63 \times 52 \times 2$	MOP52.481,52
01/01/2002 - 20/07/2002	MOP468,24	29	$468,24 \times 29 \times 2$	MOP27.157,92

TOTAL : MOP699.733,20

#### **Trabalho em descansos anuais**

Ano	Retribuição diária média em MOP\$	Número de dias não gozados	Fórmula de cálculo	Quantia indenizatória em MOP\$
04/01/1990 - 31/12/1990	MOP516,04	6	$516,04 \times 6 \times 3$	MOP9.288,72
1991	MOP496,68	6	$496,68 \times 6 \times 3$	MOP8.940,24
1992	MOP501,40	6	$501,40 \times 6 \times 3$	MOP9.025,20

1993	MOP557,98	6	557,98 x 6 x 3	MOP10.043,64
1994	MOP582,02	6	582,02 x 6 x 3	MOP10.476,36
1995	MOP582,17	6	582,17 x 6 x 3	MOP10.479,06
1996	MOP618,31	6	618,31 x 6 x 3	MOP11.129,58
1997	MOP563,70	6	563,70 x 6 x 3	MOP10.146,60
1998	MOP563,63	6	563,63 x 6 x 3	MOP10.145,34
1999	MOP491,73	6	491,73 x 6 x 3	MOP8.851,14
2000	MOP488,78	6	488,78 x 6 x 3	MOP8.798,04
2001	MOP504,63	6	504,63 x 6 x 3	MOP9.083,34
01/01/2002 - 20/07/2002	MOP468,24	3,5	468,24 x 3,5 x 3	MOP4.916,52

TOTAL : MOP121.323,78

#### Trabalho em feriado obrigatório

Ano	Retribuição diária média em MOP\$	Número de dias não gozados	Fórmula de cálculo	Quantia indenizatória em MOP\$
04/01/1990 - 31/12/1990	MOP516,04	6	516,04 x 6 x 3	MOP9.288,72
1991	MOP496,68	6	496,68 x 6 x 3	MOP8.940,24
1992	MOP501,40	6	501,40 x 6 x 3	MOP9.025,20
1993	MOP557,98	6	557,98 x 6 x 3	MOP10.043,64
1994	MOP582,02	6	582,02 x 6 x 3	MOP10.476,36
1995	MOP582,17	6	582,17 x 6 x 3	MOP10.479,06
1996	MOP618,31	6	618,31 x 6 x 3	MOP11.129,58
1997	MOP563,70	6	563,70 x 6 x 3	MOP10.146,60
1998	MOP563,63	6	563,63 x 6 x 3	MOP10.145,34
1999	MOP491,73	6	491,73 x 6 x 3	MOP8.851,14
2000	MOP488,78	6	488,78 x 6 x 3	MOP8.798,04
2001	MOP504,63	6	504,63 x 6 x 3	MOP9.083,34
01/01/2002 - 20/07/2002	MOP468,24	5	468,24 x 5 x 3	MOP7.023,60

TOTAL : MOP123.430,86

#### IV

##### **Recurso interlocutório da Ré**

Pelo que ficou decidido, não pode deixar de improceder o recurso interlocutório da Ré, uma vez que tendo em conta o decidido em relação à natureza das gorjetas que foram julgadas parte integrante do salário, cessa logo qualquer argumento deduzido pela Ré para sustentar a sua tese do enriquecimento sem causa do Autor.

#### V

Pelo exposto, acordam em julgar procedente o recurso principal do Autor e improcedentes os recursos, interlocutório e subordinado, da Ré, passando a condenar a Ré no pagamento ao Autor do somatório das quantias apuradas nos mapas *supra*, com juros moratório calculados de acordo com a forma definida pelo TUI no seu douto Acórdão de 02MAR2011, tirado no processo nº 69/2010.

Custas pela Ré no decaimento dos recursos interlocutório e subordinado.

Custas pelas partes na proporção de decaimento em ambas as instâncias.

RAEM, 31MAIO2012

Lai Kin Hong

João A. G. Gil de Oliveira

Choi Mou Pan

(Subscrevo a decisão da parte que não estão em desconformidade com a

nova posição assumida após o acórdão proferido no processo n.º 780/2007.)