

Processo n.º 216/2006

(Recurso Penal)

Data: 19/Outubro/2006

ASSUNTOS:

- Feriados obrigatórios não remunerados

SUMÁRIO:

1. São *feriados obrigatórios não remunerados* o dia seguinte ao do Bolo Lunar, o dia de Finados(Cheng Ming), o dia do Culto dos Antepassados (Chong Yeong) e o dia 20 de Dezembro (Dia do Inverno).

2. A remuneração do trabalho que venha a ser prestado num dia de *feriado obrigatório não remunerado*, aí regendo o artigo 20º do citado diploma (RJRL), obriga a um acréscimo salarial nunca inferior a 50% do salário normal, apenas nas situações em que *os empregadores tenham de fazer face a um acréscimo de trabalho não previsível*.

O Relator,

João A. G. Gil de Oliveira

Processo n.º 216/2006

(Recurso Penal)

Data: 19/Outubro/2006

Recorrente: A – Companhia de Segurança de Macau, Ld.^a
(XXX)

Objecto do Recurso: Sentença condenatória da 1ª Instância

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

I – RELATÓRIO

A, Companhia de Segurança de Macau, Limitada, R., ora recorrente, vem interpor recurso interposto da sentença que condenou *no pagamento da multa de MOP\$4.000,00 e ainda, ao pagamento da indemnização ao ex-trabalhador no valor de MOP\$7.649,20*, o que faz, concluindo da seguinte forma:

1. Vem o presente recurso interposto da douta sentença que condenou a Recorrente no pagamento da multa de MOP\$4.000,00 e ainda, ao pagamento da indemnização ao ex trabalhador no valor de MOP\$7.649,20.

2. A questão circunscreve-se ao pagamento, ou não, dos feriados

obrigatórios, não remunerados e só a estes, pois só estes estão descritos no Mapa de Apuramento da Direcção dos Serviços dos Assuntos Laborais e que faz parte integrante da Sentença recorrida.

3. Ora, da leitura que fazemos do estipulado no Regime Jurídico das Relações Laborais, parece resultar que os trabalhadores têm direito a um acréscimo de salário nunca inferior a 50% do salário normal (a fixar por acordo entre as partes) por prestação de trabalho em dia de feriado obrigatório não remunerado, (alínea b) do n.º 1 do art. 20º do referido Regime Jurídico), isto é "quando os empregadores tenham de fazer face a um acréscimo de trabalho não previsível" (vide também o estipulado no n.º 2 desse art. 20º).

4. Porém, não se tratou desse caso, isto é, o trabalhador não prestou serviço nos dias de feriado obrigatório não remunerado porque o empregador teve que fazer face a um acréscimo de trabalho não previsível, mas sim porque é público e notório que a Reclamante é uma empresa com características especiais pelo facto de funcionar durante 24 horas por dia (em regime de turnos) e todos os dias do ano (sem excepção).

5. Entende a Recorrente que o presente caso não se enquadra nos previstos na alínea b) do n.º 1 do art. 20º do Decreto-lei n.º 24/89/M de 3 de Abril que aprovou o Regime Jurídico das Relações Laborais, pois só nesse caso ("Quando os empregadores tenham de fazer face a um acréscimo de trabalho não previsível") será devido ao trabalhador um acréscimo salarial "... nunca inferior a 50% do salário normal, a fixar por acordo entre as partes" (vide n.º 2 do art. 20º do referido Regime Jurídico das Relações Laborais).

6. *Pelo que a Reclamante paga aos seus trabalhadores os feriados de acordo com o estipulado pelo Regime Jurídico das Relações. Sendo que no caso dos feriados obrigatórios não remunerados paga um dia normal de trabalho e só nos feriados obrigatórios remunerados paga o dobro do salário.*

7. *Razões por que, salvo o devido respeito, no que diz respeito aos feriados obrigatórios não remunerados (que são os únicos mencionados no mapa de apuramento) não havia fundamentação legal para condenar a Recorrente quer no pagamento da multa, quer no pagamento da indemnização ao trabalhador.*

Termos em que pede a revogação da sentença na parte ora impugnada e a sua absolvição no segmento da condenação impugnada.

O Digno Magistrado do Ministério Público ofereceu douda resposta, dizendo, em síntese:

Os feriados obrigatórios são dias em que, por força da lei, deve ser obrigatoriamente suspensa a laboração nas empresas, tendo em vista a comemoração colectiva de acontecimentos considerados notáveis, nos planos político, cultural, etc..

A paragem da prestação de trabalho nesses dias é, pois consequência da suspensão de laboração a que as entidades patronais estão adstritas perante o Estado.

Em rigor, não se trata de um verdadeiro direito do trabalhador face à entidade patronal, que se insira no conteúdo da relação individual de trabalho, mas de uma obrigação do empresário relativamente ao Estado.

Nos feriados a regra é de suspensão de trabalho, o que normalmente implica o encerramento do local de serviço. Aquela regra sofre, porém, natural desvio quanto às actividades de laboração contínua e, em geral, às que sejam permitidas aos domingos, que é o caso.

O legislador de Macau optou por distinguir os feriados obrigatórios de Macau como remunerados e não remunerados.

Tal só faz sentido quando os feriados obrigatórios não sejam gozados, pois conforme a doutrina supra é permitida.

Os feriados obrigatórios não remunerados são aqueles que revestem de menor importância de entre as festividades locais sob o ponto de vista sócio-cultural.

E só são compensados quando se verifica a situação prevista no al. b) do n.º 1 do art. 20º do DL n.º 24/89/M.

In casu, a laboração do trabalhador nos feriados obrigatórios não remunerados não se enquadra na al. b) mas na al. c) do referido artigo.

Pelo que não deve ser pago qualquer acréscimo salarial.

Nesses termos e nos demais de direito, entende que se deve dar provimento ao recurso.

O Exmo Senhor Procurador Adjunto acompanha as judiciosas e circunstanciadas considerações daquele Digno Magistrado.

Foram colhidos os vistos legais

II – FACTOS

Com pertinência, respiga-se da sentença recorrida o seguinte:

Vêm provados os seguintes factos:

O empregado **B**, [titular do Bilhete de Identidade de Residente de Macau n.º XXX, residente na XXX, Edif. XXX, Macau, tel.: XXX], começou a trabalhar nesta companhia, ora arguida, desde Outubro de 1995 como chefe de guardas, ficando sujeito à direcção e orientação da arguida e sendo o seu último salário mensal de MOP\$7.150. O empregado em causa foi despedido pela arguida em 4/10/2004, nunca gozou os feriados obrigatórios não remunerados desde o ingresso na carreira até à cessação de funções nem foi indemnizado pela arguida por motivo do mesmo facto. Além disso, o empregado sofreu um acidente de trabalho em 23/11/2002, desde essa data até ao dia 4/1/2003, encontrando-se numa situação de incapacidade temporária para o trabalho e o empregado em causa tinha ainda 3 dias de descanso anual referente ao ano de 2002 que não podia gozar, a arguida, por sua vez, não lhe concedeu nenhuma indemnização, nem deixou o empregado marcar novamente o gozo desses 3 dias de descanso anual, após o cálculo, a arguida fica a dever-lhe um valor total de MOP\$7.649,20, proveniente da compensação dos feriados obrigatórios não remunerados e da indemnização do descanso anual.

Face a isto, tendo a Direcção dos Serviços para os Assuntos Laborais

emitido uma notificação de rectificação voluntária de infracções para que a respectiva ilegalidade se mostre reparada no prazo fixado, porém, a arguida não o cumpriu.

Foram igualmente provados os seguintes factos:

No que tange aos dias e ao n.º dos dias da indemnização de feriado obrigatório e do descanso anual, bem como à fórmula de cálculo, constam-se do mapa de apuramento constante a fls.6 e 7 dos autos, que aqui se dá por inteiramente reproduzido.

(...)

O Tribunal entende que, segundo os factos dados como provados, a arguida A - Companhia de Segurança de Macau, Limitada (澳門保安有限公司) violou:

a) o disposto nos artigos 19.º e 20.º (sem pagar compensação dos feriados obrigatórios) do Decreto-Lei n.º 24/89/M de 3 de Abril, o que constitui uma infracção e, nos termos do artigo 50º, n.º 1, alínea c) do mesmo Decreto-Lei, sendo aplicável ao infractor a pena de multa, no valor de MOP\$1.000 a MOP\$5.000 por cada trabalhador (em relação ao qual se verificar a infracção); e

b) o disposto nos artigos 21.º e 24.º (sem pagar compensação do descanso anual) do Decreto-Lei n.º 24/89/M de 3 de Abril, o que constitui uma infracção e, nos termos do artigo 50º, n.º 1, alínea c) do mesmo Decreto-Lei, sendo aplicável ao infractor a pena de multa, no valor de MOP\$1.000 a MOP\$5.000 por cada trabalhador (em relação ao qual se verificar a infracção).

A multa deve ser fixada nos termos do artigo 51º do Decreto-Lei n.º 24/89/M; o Tribunal entende que, com base nos factos assentes, a arguida violou o

disposto nos artigo 19.º e 20.º (sem pagar compensação dos feriados obrigatórios) do Decreto-Lei n.º 24/89/M de 3 de Abril de 3 de Abril, devendo ser-lhe condenada numa multa no valor de MOP\$2.000,00; e violou o disposto nos artigos 21.º e 24.º (sem pagar compensação do descanso anual) do Decreto-Lei n.º 24/89/M de 3 de Abril, devendo ser-lhe condenada numa multa no valor de MOP\$2.000,00; em soma de duas multas, totalizando MOP\$4.000,00, multas essas que são inconvertíveis em prisão (artigo 52.º do mesmo Decreto-Lei).

Ademais, nos termos do artigo 100.º Código de Processo do Trabalho e do artigo 558.º do Código Civil de Macau, deve ainda a arguida pagar ao empregado em causa uma indemnização no valor total de MOP\$7.649,20, acrescido dos juros legais contados a partir da data em que o empregado cessou funções.

IV

Em suma do acima exposto, cumpre decidir o seguinte:

A arguida **A - Companhia de Segurança de Macau, Limitada (XXX)** violou o disposto nos artigo 19.º e 20.º (sem pagar compensação dos feriados obrigatórios) do Decreto-Lei n.º 24/89/M de 3 de Abril, é-lhe condenada numa multa no valor de MOP\$2.000,00; e violou o disposto nos artigos 21.º e 24.º (sem pagar compensação do descanso anual) do Decreto-Lei n.º 24/89/M de 3 de Abril, é-lhe condenada numa multa no valor de MOP\$2.000,00; em soma de duas multas, totalizando MOP\$4.000,00, multas essas que são inconvertíveis em prisão (artigo 52.º do mesmo Decreto-Lei).

Ademais, condena a arguida a pagar ao empregado em causa uma indemnização no valor total de MOP\$7.649,20, acrescido dos juros legais contados a partir da data em que o empregado cessou funções (ou seja, 4/10/2004) até a data da

efectivação do pagamento.

(...)

III – FUNDAMENTOS

1. Vem o presente recurso interposto apenas da parte da sentença que condenou a recorrente no pagamento da multa e acréscimos pretensamente devidos pelo trabalho prestado em dias de **feriados obrigatórios não remunerados** e só destes, pois que só estes estão descritos no Mapa de Apuramento da Direcção dos Serviços de Assuntos Laborais e que faz parte integrante da Sentença recorrida.

O objecto do presente recurso passa assim pela análise da questão de saber se era devido o acréscimo não pago de 50% previsto no n.º 2 do artigo 20º do DL 24/89/M, de 9/Julho (RJRL).

2.1. Importa primeiramente delimitar o conceito do que seja um feriado obrigatório não remunerado em contraposição do que seja um feriado obrigatório não remunerado.

É um conceito próprio do Direito de Macau e que se aparta da terminologia usada no Direito Português, direito de referência em Macau, onde se utiliza a expressão de feriados obrigatórios e facultativos.

Em Portugal, os **feriados obrigatórios** são dias em que, por

força da lei, deve ser obrigatoriamente suspensa a laboração nas empresas, , já a suspensão de laboração não sucedendo nos **feriados facultativos**, tendo em vista a comemoração colectiva de acontecimentos considerados relevantes na vida do país ou da localidade, nos planos político, religioso, cultural ou outro, não tendo propriamente a ver com o descanso dos trabalhadores.

Tanto uns como outros são sempre remunerados.

A diferença entre aqueles tipos de feriados manifesta-se basicamente ainda no seu regime e na possibilidade de opção de escolha de gozo em qualquer outro dia.

2.2. Em Macau, a distinção surge entre feriados **remunerados** e **não remunerados**, dentro dos feriados obrigatórios, depois de o legislador dizer quais são os feriados obrigatórios.

Conforme o art. 19º, n.º 1 e 3 do DL n.º 24/89/M, são **feriados obrigatórios remunerados**:

- 1 de Janeiro
- Ano Novo Lunar (3 dias)
- 1 de Maio e
- 1 de Outubro

Por sua vez, são **feriados obrigatórios não remunerados**:

- 10 de Junho (Dia da Cidade)
- Dia seguinte ao do Bolo Lunar
- Dia de Finados / Cheng Ming
- Culto dos Antepassados / Chong Yeong

A Lei n.º 8/2000, de 8 de Maio, deu nova redacção ao art. 19º retirando como feriado obrigatório não remunerado 10 de Junho (Dia da Cidade) substituindo pelo dia 20 de Dezembro (o Dia do Inverno).

Dum ponto de vista sócio-cultural, não será difícil verificar que os feriados obrigatórios **remunerados** revestem-se de maior relevância junto da comunidade local do que os feriados obrigatórios **não remunerados**.

A denominação adoptada, como está bem de ver, prende-se com o facto de o feriado dever ser ou não remunerado, independentemente da prestação de trabalho.

3. Questão diversa é a remuneração do trabalho que venha a ser prestado num dia de feriado obrigatório, aí regendo o artigo 20º do citado diploma (RJRL).

No caso dos feriados obrigatórios remunerados não gozados são

sempre pagos, com ***um acréscimo salarial nunca inferior ao dobro da retribuição normal***, nos seguintes casos (art. 20º, n.º 1 do DL n.º 24/89/M):

“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 do trabalho seja indispensável para garantir a continuidade do funcionamento da empresa, nos casos em que, de acordo com os usos e costumes, esse funcionamento deva ocorrer nos dias de feriado.”

E para os feriados obrigatórios não remunerados, o n.º 2 do mesmo artigo prevê **um acréscimo salarial nunca inferior a 50% do salário normal, só na situação prevista no al. b).**

4. Ora, no presente caso é esta previsão que se aplica.

Como resulta dos autos a recorrente está encarregue da segurança às instalações do Aeroporto Internacional de Macau e, como tal, é uma empresa com características especiais ou, pelo menos opera de modo diferente da maioria das empresas de Macau, desde logo pelo facto da empresa recorrente funcionar durante 24 horas por dia (em regime de turnos) e todos os dias do ano (sem excepção).

O regime de laboração contínua e por turnos, neste caso, prende-se com a própria natureza das funções, já que não pode haver suspensão da Segurança.

Atendendo a essas características especiais e como forma de compensação aos seus trabalhadores, a recorrente invoca até atribuir várias benesses aos seus trabalhadores que de uma forma geral não são atribuídas pelas restantes empresas de Macau, quer do mesmo ramo, quer de ramo diferente. Desde logo, pagando aos seus trabalhadores os feriados de acordo com o estipulado pelo Regime Jurídico das Relações Laborais, ou seja: Feriados obrigatórios remunerados, com acréscimo igual ao dobro da retribuição normal; Feriados obrigatórios não remunerados, com pagamento do dia normal de trabalho.

Donde, visto aquele específico condicionalismo - *segurança do aeroporto* -, a prestação de trabalho nos dias de feriado obrigatório não remunerado enquadra-se na al. c) do aludido artigo 20º - *o trabalho seja indispensável para garantir a continuidade do funcionamento da empresa* -, situação não abrangido pelo n.º 2.

Não sendo, pois, devido qualquer acréscimo pela prestação de trabalho nos referidos feriados, há que revogar o decidido quanto à condenação na multa e no acréscimo em que a recorrente foi condenada, na parte respeitante a essa matéria.

IV – DECISÃO

Pelas apontadas razões, acordam em conceder provimento ao recurso, revogando a decisão recorrida na parte em que condenou a recorrente pela multa e acréscimos salariais, em relação ao trabalho prestado em dias de feriados obrigatórios não remunerados, nessa parte devendo a recorrente ser absolvida.

Sem custas, por não serem devidas.

Macau, 19 de Outubro de 2006,

João A. G. Gil de Oliveira

Choi Mou Pan

Lai Kin Hong