

## **Processo n.º 45/2007**

Data: 10/Maio/2007

Recorrentes:

**Sociedade de Turismo e Diversões de Macau, S.A.R.L. (澳門旅遊娛樂有限公司)**

**A – (Recurso Subordinado)**

Recorridos:

**Os mesmos**

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

### **I – RELATÓRIO**

A, instaurou acção com processo declarativo e forma comum do trabalho contra **Sociedade de Turismo e Diversões de Macau (STDM)**, pedindo, a título de créditos laborais e indemnizações, a condenação da Ré a pagar à Autora a quantia de MOP\$2779415,25, acrescida de juros legais a contar da data do termo da relação laboral.

Contestada a acção e tendo decorrido a tramitação normal, veio, a final, a Ré a ser condenada a pagar à Autora a quantia de MOP\$848.833,74 (oitocentos e quarenta e oito mil e oitocentos e trinta e

três patacas e setenta e quatro avos) a que acrescerão juros à taxa legal.

Não se conformando com a sentença proferida, a final, a **Sociedade de Turismo e Diversões de Macau, S.A.R.L., R.**, interpõe o presente recurso, alegando, em síntese:

*Houve erro manifesto na apreciação da prova produzida em Audiência de Discussão e Julgamento, relativamente às respostas dada aos quesitos 22º e 23º.*

*Resulta claro dos depoimentos de todas as testemunhas inquiridas - quer da Recorrente, quer sobretudo das testemunhas apresentadas pela Recorrido - que a Recorrido gozou de dias de descanso, mas que o gozo desses dias não seria remunerado;*

*O A., ora Recorrido, não estava dispensado do ónus da prova quanto ao não gozo de dias de descanso e devia, em audiência, por meio de testemunhas ou por meio de prova documental, ter provado que dias alegadamente não gozou.*

*Assim sendo, o Tribunal a quo errou na aplicação do direito, pelo que o douto Tribunal de Segunda Instância deverá anular a decisão e absolver a Ré, ora Recorrente do pedido deduzidos pelo A., ora Recorrido.*

*Assim não se entendendo, e ainda concluindo:*

*Em conexão com os quesitos 22º a 23º da base instrutória, cabia ao A., ora Recorrido, provar que a Recorrente negou o gozo de dias de descanso.*

*De acordo com os artigos 20º, 17º, 4, b) e 24º do RJRT, apenas haverá*

*comportamento ilícito por parte do empregador - e conseqüentemente direito a indemnização - quando, o trabalhador seja obrigado a trabalhar em dia de descanso semanal, anual e ou em dia de feriado obrigatório e o empregador não o remunerar nos termos da lei.*

*Ora nada se provou que fosse susceptível de indicar qualquer acção ou omissão (muito menos ilícita) por parte da Recorrente que haja obstado ao gozo de descansos pelo A., não podendo, por isso, afirmar-se o seu direito ao pagamento da indemnização que pede, a esse título - relembre-se que apenas ficou provado que o A. precisava da autorização da R. para ser dispensado dos serviços.*

*Porque assim é, carece de fundamento legal a condenação da ora Recorrente por falta de prova de um dos elementos essenciais à prova do direito de indemnização do A., ora Recorrido, i.e., a ilicitude do comportamento da R., ora Recorrente.*

*Assim não se entendendo, e ainda concluindo:*

*O facto do A. ter beneficiado de um generoso esquema de distribuição de gorjetas que lhe permitiu, ao longo de vários anos, auferir mensalmente rendimentos que numa situação normal nunca auferiria, justifica, de per se, a possibilidade de derrogação do dispositivo que impõe ao empregador o dever de pagar um salário justo, pois caso a Recorrido auferisse apenas um salário justo - da total responsabilidade da Recorrente e pago na íntegra por esta - certamente que esse salário seria inferior ao rendimento total que a Recorrido, a final, auferia durante os vários anos em que foi empregado da Recorrente.*

*Não concluindo - e nem sequer se debruçando sobre esta questão - pelo tratamento mais favorável ao trabalhador resultante do acordado entre as partes - consubstanciado, sobretudo, nos altos rendimentos que o A. auferia - incorreu o Tribunal a quo em erro de*

*direito, o que constitui causa de anulabilidade da sentença ora em crise.*

*Assim não se entendendo e ainda concluindo :*

*A aceitação do trabalhador de que aos dias de descanso semanal, anual e em feriados obrigatórios não corresponde qualquer remuneração teria, forçosamente, de ser considerada como válida.*

*Não tendo o legislador consagrado a irrenunciabilidade dos direitos em questão, devem os mesmos ser considerados livremente renunciáveis e, bem assim, considerada eficaz qualquer limitação voluntária dos mesmos, seja essa limitação voluntária efectuada ab initio, superveniente ou ocasionalmente.*

*Assim não se entendendo, e ainda concluindo:*

*Ao trabalhar voluntariamente - e, realce-se, não ficou em nenhuma sede provado que esse trabalho não foi prestado de forma voluntária, muito pelo contrário - em dias de descanso (sejam eles anual, semanal ou resultantes de feriados), a Recorrido optou por ganhar mais, tendo direito à correspondente retribuição em singelo.*

*E, não tendo a Recorrido sido impedido de gozar quaisquer dias de descanso anual, de descanso semanal ou quaisquer feriados obrigatórios, é forçoso é concluir pela inexistência do dever de indemnização da STDM à Recorrido.*

*Ainda concluindo:*

*Por outro lado, jamais pode a ora Recorrente concordar com a fundamentação do Mmo. Juiz a quo quando considera que o A., ora Recorrido, era remunerado com base num salário mensal, sendo que toda a factualidade dada como assente indica o sentido inverso, ou*

*seja, do salário diário.*

*O trabalho prestado pela Recorrido em dias de descanso foi sempre remunerado em singelo.*

*A remuneração já paga pela ora Recorrente ao ora Recorrido por esses dias deve ser subtraída nas compensações devidas pelos dias de descanso a que o A. tinha direito, nos termos do DL 101/84/M, depois nos termos do DL 24/89/M, e finalmente nos termos do Decreto-Lei n.º 32/90/M.*

*Maxime, o trabalho prestado em dia de descanso semanal, para os trabalhadores que auferem salário diário, deve ser remunerado como um dia normal de trabalho (cfr. al. a) e b) do n.º 6 do art. 17º do RJRT, tendo o Tribunal a quo descurado em absoluto essa questão.*

*Ora, nos termos do art. 26º, n.º 4 do RJRT, salário diário inclui a remuneração devida pelo gozo de dias de descanso e, nos termos do art. 17º, n.º 6, al. b), os trabalhadores que auferem salário diário verão o trabalho prestado em dia de descanso semanal remunerado nos termos do que for acordado com o empregador.*

*No presente caso, não havendo acordo expresso, deverá considerar-se que a remuneração acordada é a correspondente a um dia de trabalho.*

*Ainda concluindo:*

*As gorjetas dos trabalhadores de casinos não são parte integrante do conceito de salário, e bem assim as gorjetas auferidas pelos trabalhadores da STDM.*

**Nestes termos deve o presente recurso ser julgado totalmente procedente, revogando-se a decisão recorrida.**

A interpõe igualmente recurso, alegando, em síntese:

***DESCANSO SEMANAL (DL n.º 101/84/M)***

*A decisão do tribunal recorrido no sentido de, até 1989, não conceder à A., a indemnização pelo dia de descanso compensatório a que tinha direito de gozar dentro dos 30 dias seguintes ao da prestação de trabalho, deverá ser revogada por violação do disposto no artigo 17º, n.º 4 do DL n.º 101/84/M e, por conseguinte, do art. 42º, n.º 3 do Código de Processo do Trabalho, fixando-se esse valor em HKD69,952.63.*

***DESCANSO ANUAL (RJRL)***

*Ao não cumprir o disposto nos artigos art. 24.º, n.º 1 do DL n.º 101/84/M e art. 22º, n.º 1 do RJRT no ano do vencimento das férias, a Ré inviabilizou ou impediu, na prática, que este as gozasse.*

*A Ré era, e é, livre para cumprir, ou não, a lei, designadamente o regime imperativo do art. 24º, n.º 1 do DL n.º 101/84/M e do art. 22º, n.º 1, do RJRT.*

*O facto de a Ré não ter cumprido o disposto no artigo 26º, n.º 1 do RJRT quanto ao pagamento do valor dos salário dos períodos de descanso anual (cfr. resposta do tribunal colectivo ao quesito 23º da Base Instrutória) como impunha o art. 28º, n.º 3 do RJRT, demonstra que a Ré nunca reconheceu ao ora Recorrente o direito às férias anuais remuneradas, razão pela qual nunca lhas marcou.*

*Neste quadro, sempre a fórmula de compensação do montante devido pela privação do Recorrente do gozo das férias anuais remuneradas é o seu salário médio diário X 3, e não*

*apenas X 2 como ficou decidido na sentença recorrida.*

*Sempre teria, pois, a Recorrida, o dever de, para além de pagar pelo dobro da retribuição normal o trabalho prestado pela Recorrente durante o seu período de descanso anual remunerado, de indemnizá-la, ainda, pelo montante correspondente à sua retribuição normal, conforme resulta do disposto no artigo 24º do RJRL.*

*A decisão relativa à fórmula (salário médio diário X 2) de cálculo do montante da compensação por descanso anual no valor de HKD76.371,40 deverá ser revogada por violação do disposto no art. 21º, n.º 1, 22º, n.º 2, e 24º do RJRL, fixando-se esse valor em HKD112,189.20, e acordo com a fórmula: salário médio diário X n.º de dias X 3.*

#### ***DOS FERIADOS REMUNERADOS (DL n.º 101/84/M)***

*O Tribunal a quo não fixou qualquer indemnização pelo trabalho prestado pelo A. nos feriados do 1 de Janeiro, 1 de Maio e 1 de Outubro relativos ao período de vigência do DL n.º 101/84/M, de 25/08.*

*Quando o trabalhador trabalhe em dia de feriado remunerado, terá direito:*

- (i) à sua remuneração diária normal pelo facto de ter trabalhado,*
- (ii) a mais um dia de descanso compensatório pelo facto de ter trabalhado quando a lei o dispensara de o fazer, e*
- (iii) à correspondente remuneração desse dia de dispensa remunerada.*

*Esta decisão do tribunal recorrido no sentido de não atribuir qualquer compensação ao recorrente por conta do trabalho prestado nos dias de feriados obrigatórios remunerados, viola o disposto no art. 20º, n.º 2 e 3 do DL n.º 101/84/M, de 25/08, segundo a qual os quais o A. devia ter sido dispensado da prestação do trabalho sem perda de remuneração e, por conseguinte, viola o disposto no art. 42º, n.º 3 do Código de Processo do Trabalho, fixando-se esse valor em HKD8,300.38, de acordo com a fórmula: salário médio diário X n.º de dias X 2.*

#### ***DOS FERIADOS NÃO REMUNERADOS (DL n.º 101/84/M)***

*Quando o trabalhador trabalhe em dia de feriado obrigatório não remunerado, além da remuneração em singelo, adquire também o direito a ser compensado pelo dia de dispensa ao trabalho de que não beneficiou.*

*Se assim não fosse, o disposto no art. 20º, n.º 2 do DL n.º 101/84/M, de 25/08, seria letra morta, i.e., um preceito esvaziado de sentido útil e cuja violação pela entidade empregadora não importaria qualquer consequência.*

*A decisão de não arbitrar qualquer indemnização pelo trabalho prestado até 1989 nos dias de feriados obrigatórios não remunerados, deverá ser revogada por violação do disposto no artigo 17º, n.º 4 do DL n.º 101/84/M e, por conseguinte, do art. 42º, n.º 3 do Código de Processo do Trabalho, fixando-se esse valor em HKD8,733.27, de acordo com a fórmula: salário médio diário X n.º de dias X 1.*

#### ***DOS FERIADOS NÃO REMUNERADOS (RJRL)***

*A decisão do Tribunal a quo no sentido de não arbitrar qualquer compensação pelo trabalho prestado em dia de feriado obrigatório não remunerado, deverá ser revogada por violação do disposto no art. 19º, n.º 2 do RJRL, e, por conseguinte o art. 42º, n.º 3 do Código de Processo do Trabalho, fixando-se esse valor em HKD25,079.78 de acordo com a fórmula: salário médio diário X n.º de dias X 1.*

### **DOS DANOS NÃO PATRIMONIAIS**

*No caso "sub judice" a gravidade da violação pela Ré das normas que impunham que concedesse descansos remunerados aos seus trabalhadores é directamente proporcional aos bens jurídicos tutelados pelas normas violadas, designadamente, a auto-disponibilidade e a saúde física e psíquica dos trabalhadores.*

*No caso "sub judice" o que interessa saber é se o natural sacrifício ou a penosidade resultante do trabalho nocturno e diurno em turnos rotativos contínuos foi agravada pela Ré pela violação do disposto nos artigos 6º, 10º, n.º 1, 2 e 4 b) do "Regulamento Geral de Higiene e Segurança do Trabalho nos Estabelecimentos Comerciais, de Escritórios e de Serviços" e do art. 7º, n.º 1, c) do RJRL ex vi do 17º, n.º 2, 19º, n.º 2, 22º, n.º 1 e 37º, n.º 2, todos do mesmo diploma.*

*A organização do trabalho por turnos rotativos ininterruptos foi concebida e implementada sem atender aos direitos de personalidade, designadamente, do "direito à saúde e qualidade de vida" do qual é tributário o direito ao equilíbrio entre vida familiar e vida profissional a que todos os trabalhadores têm direito.*

*O sistema de organização dos turnos rotativos ininterruptos imposto ao ora Recorrente pela Ré sem fixação do descanso semanal obrigatório (art. 17º, n.º 2 do RJRT)*

*violou o disposto no art. 6º do "Regulamento Geral de Higiene e Segurança do Trabalho nos Estabelecimentos Comerciais, de Escritórios e de Serviços" e do art. 7º, n.º 1, c) do RJRL ex vi do 17º, n.º 2, 19º, n.º 2, 22º, n.º 1 e 37º, n.º 2, todos do mesmo diploma, os quais se destinam a proteger os direitos de personalidade do trabalhador, incluindo o direito à saúde.*

*Da sujeição da Recorrente ao regime de turnos rotativos (período diurno/nocturno) contínuos imposto pela Ré em contravenção ao disposto nos artigos 6º do "Regulamento Geral de Higiene e Segurança do Trabalho nos Estabelecimentos Comerciais, de Escritórios e de Serviços" e do art. 7º, n.º 1, c) do RJRL ex vi do 17º, n.º 2, 19º, n.º 2, 22º, n.º 1 e 37º, n.º 2, todos do mesmo diploma, resultou para a Ré o dever de indemnizar a ora Recorrente pela lesão, da sua integridade física e psíquica, por impossibilidade de adequada regeneração física e psíquica, bem como da sua liberdade pessoal.*

*Factos estes cuja realidade se alcança, desde logo, por presunção judicial (v. artigos 342º e 344º do Código Civil), verificada que está, em concreto, a inobservância por banda da Ré das interrupções obrigatórias de actividade do Recorrente (resposta do tribunal colectivo aos quesitos 22º a 23º da Base Instrutória) durante o todo o período de duração da relação laboral (vide, neste sentido, jurisprudência citada e afirmada no Acórdão do TSI, proferido em 15 de Fevereiro de 2001, no Processo n.º 4/2001) conjugada com os factos notórios relativos ao sistema de turnos rotativos contínuos e com a matéria das respostas aos quesitos 22º a 26º, 28º, 30º e 31º da Base Instrutória e do artigo 105º da (não contestado) da petição inicial.*

*A decisão do tribunal recorrido no sentido de não arbitrar qualquer indemnização a título de danos morais deverá, pois, ser revogada, por violação do disposto nos artigos 71º do CCM, 6º do "Regulamento Geral de Higiene e Segurança do Trabalho nos Estabelecimentos*

*Comerciais, de Escritórios e de Serviços", 7º, n.º 1, c) do RJRL ex vi do 17º, n.º 2, 19º, n.º 2, 22º, n.º 1 e 37º, n.º 2, todos do mesmo diploma, os quais se destinam a proteger os direitos de personalidade do trabalhador, incluindo o direito à saúde, e ainda do disposto nos artigos 489º, n.º 3, 477º, n.º 1, 342º e 344º, todos do CCM.*

Nestes termos entende que deve ser dado provimento ao presente recurso com as legais consequências.

**Contra alega a Ré, dizendo, fundamentalmente:**

*Andou bem o Tribunal a quo a não atribuir ao A. qualquer indemnização pelo não gozo de descanso semanal antes da entrada em vigor do DL 24/89/M, de 3/4 porque o A. a ter trabalhado nesses dias auferiu o respectivo pagamento e nenhuma outra compensação está prevista;*

*Era sobre o A., aqui Recorrente, que recaia o ónus de provar que a R., aqui Recorrida, o impediu de gozar os dias de descanso de que não beneficiou neste sentido se tem pronunciado a jurisprudência, onde se decidiu claramente que "Incide sobre o trabalhador o ónus da prova de que a entidade patronal obstou ao gozo das férias a que ele tinha direito." (Ac. Rel. Porto de 04.07.88 in Col. Jur., 1988, 40-230).*

*Antes foi provado que nunca a R. impediu o A. do gozo de dias de descanso apenas não os retribuía, e o A., aqui Recorrente, não os gozou porque não quis perder o salário e as gorjetas que, nesse dia de trabalho, auferiria.*

*Acresce que a Recorrida ao ser condenada no pagamento de uma indemnização cujo montante pecuniário se destina também a compensar esse não gozo de dias de descanso, fica, desde logo, dispensada de compensar quaisquer eventuais danos do A. A sanção decorrente da lei, que faz duplicar, ou triplicar, o montante pecuniário que corresponderia a esse dia, destina-se, nomeadamente, a cobrir danos morais, a ratio de uma indemnização correspondente ao dobro ou triplo do prejuízo patrimonial prende-se, mais do que com uma natureza sancionatória da entidade patronal, com uma indemnização pelos eventuais danos não patrimoniais do trabalhador.*

*Não ficou provado - como competia ao A. provar - que os danos alegados foram "(...) objetivamente graves e merecedores da tutela do direito e que sejam consequência adequada dos deveres contratuais por parte da entidade patrona!" (Ac. STJ de 27.11.2002, doc. nº SJ200211270024234 in [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)).*

*Não sendo os danos graves e merecedores de uma específica e autónoma tutela do direito, a acrescer à indemnização imposta por lei, esses danos não podem, em hipótese alguma, ser considerados uma consequência adequada dos deveres contratuais por parte da entidade patronal, na medida em que nunca a entidade patronal obistou ao gozo desses dias, apenas, não os remunerava.*

*O quantum pecuniário em que o Recorrente estima os alegados danos morais é manifestamente desadequado, pelo que, em caso de procedência do recurso nesta parte, o que não se concede - deverá o mesmo ser equitativamente reduzido.*

*Para haver mora, deve a prestação ser líquida, certa e exigível. Em rigor, tal apenas se verifica com o proferimento da sentença. Neste sentido, o Acórdão do STP, de 4/7/2005.*

*O montante da indemnização apenas foi definido no âmbito da presente acção, pelo que, só poderá ser considerado líquido com o respectivo trânsito em julgado. Como, aliás, tem sido entendimento uniforme do Tribunal de Segunda Instância, designadamente, no Processo 26/2006, Autos de Recurso Civil e Laboral (emergente dos autos de acção ordinária n.º CV3-03-0054-LAO - 3º Juízo Cível do T.J.B.).*

*Andou bem o Tribunal a quo decidir que apenas haverá lugar ao pagamento de juros a contar do trânsito em julgado da sentença, termos em que deverá ser considerado improcedente o Recurso nesta parte e, conseqüentemente, mantida a decisão.*

Conclui no sentido de que deverá o recurso apresentado pelo Recorrente ser considerado improcedente porque infundado e, conseqüentemente ser a decisão recorrida mantida, na parte em que absolveu a aqui Recorrida.

Foram colhidos os vistos legais.

## **II - QUESTÕES**

1. O objecto do presente recurso passa pela análise das seguintes questões:

- Da **natureza jurídica do acordo celebrado entre recorrente e recorrida;**
- Do **salário justo; determinação da retribuição da recorrente;** as

gorjetas auferidas pelos trabalhadores de casino integram ou não o seu salário?

- Do **não gozo de dias de descanso semanal, descanso anual e feriados obrigatórios;**

. **prova dos factos;**

. **liberdade contratual;** da admissibilidade de renúncia voluntária ao gozo de dias de descanso semanal, anual, feriados obrigatórios;

- **Integração da natureza do salário;** mensal ou diário;

- **fórmulas adoptadas** para o cálculo das compensações para a compensação do trabalho em dias de descanso semanal, anual e em feriados obrigatórios;

- **Determinação dos montantes compensatórios** dos dias de trabalho prestado em dias descanso e festividades;

- **Questão da indemnização pelos danos alegadamente sofridos pelo trabalhador.**

### **III – FACTOS**

Vêm provados os factos seguintes:

1. Entre 1 de Janeiro de 1984 e 24 de Julho de 2002, ou seja, 6780 dias, o Autor trabalhou para a Ré (A).

2. A contrapartida auferida pelo Autor desdobrava-se em duas partes, uma fixa e outra variável (B).

3. Esta parte variável dependia, por um lado, do valor global do dinheiro

recebido pelos clientes do casino, vulgarmente designados por "gorjetas" e, por outro, das regras e critérios de gestão internos da Ré em cada momento em vigor na empresa (C).

4. Esta parte variável ultrapassava em mais de 30 vezes o valor da parte fixa e constituía a parte mais significativa dos rendimentos auferidos pelo Autor (D).

5. As gorjetas recebidas pelos empregados eram obrigatoriamente colocadas, por ordem da Ré, numa caixa destinada exclusivamente a esse efeito, e eram contadas diariamente também por funcionários por ela incumbidos, a fim de serem distribuídas de 10 em 10 dias aos diversos empregados, incluindo os da área administrativa e informática, consoante uma percentagem anteriormente fixada pela Ré (E).

6. A Ré incluiu sempre a quantia paga a título de "gorjetas" nos montantes que participou à DSF para efeitos de liquidação e cobrança do imposto profissional dos seus empregados (F).

7. Durante a relação contratual entre o Autor e a Ré nunca as partes puseram em causa o acordo sobre as condições do pagamento do salário e do respectivo cálculo (G).

8. Até 2 de Agosto de 2002, a Ré depositou, aproximadamente de 10 em 10 dias, a prestação pecuniária fixa e variável do Autor na conta n° XXX, que este dispunha, para o efeito, no "Banco Tai Fung" (H).

9. A componente fixa da remuneração do Autor foi de HKD\$4,10 até 1 de Julho de 1989, desde essa data passou a ser de HKD\$10,00 e desde Maio de 1995 passou a ser de HKD\$ 15,00 (I).

10. No contrato de trabalho celebrado entre o Autor e a Ré ficou acordado que aquele ia receber em contrapartida do seu serviço, para além de uma dada importância diária como retribuição fixa, uma outra quantia variável, designada por "gorjetas" (resposta ao item 1º).

11. Se o Autor não auferisse a prestação pecuniária correspondente à sua quota parte nas "gorjetas", não teria celebrado qualquer contrato de trabalho com a Ré (resposta ao item 2º).

12. Nos últimos três meses de trabalho do ano de 1984, o Autor recebeu da Ré a quantia diária de HK\$324,42 (resposta ao item 3º).

13. Nos últimos três meses de trabalho do ano de 1985, o Autor recebeu da Ré a quantia diária de HK\$312,67 (resposta ao item 4º).

14. Nos últimos três meses de trabalho do ano de 1986, o Autor recebeu da Ré a quantia diária de HK\$161,04 (resposta ao item 5º).

15. Nos últimos três meses de trabalho do ano de 1987, o Autor recebeu da Ré a quantia diária de HK\$303,37 (resposta ao item 6º).

16. Nos últimos três meses de trabalho do ano de 1988, o Autor recebeu da Ré a quantia diária de HK\$353,88 (resposta ao item 7º).

17. Nos últimos três meses de trabalho do ano de 1989, o Autor recebeu da Ré a quantia diária de HK\$432,89 (resposta ao item 8º).

18. Nos últimos três meses de trabalho do ano de 1990, o Autor recebeu da Ré a quantia diária de HK\$443,83 (resposta ao item 9º).

19. Nos últimos três meses de trabalho do ano de 1991, o Autor recebeu da Ré a quantia diária de HK\$434,47 (resposta ao item 10°).

20. Nos últimos três meses de trabalho do ano de 1992, o Autor recebeu da Ré a quantia diária de HK\$486,75 (resposta ao item 11°).

21. Nos últimos três meses de trabalho do ano de 1993, o Autor recebeu da Ré a quantia diária de HK\$483,84 (resposta ao item 12°).

22. Nos últimos três meses de trabalho do ano de 1994, o Autor recebeu da Ré a quantia diária de HK\$533,18 (resposta ao item 13°).

23. Nos últimos três meses de trabalho do ano de 1995, o Autor recebeu da Ré a quantia diária de HK\$652,15 (resposta ao item 14°).

24. Nos últimos três meses de trabalho do ano de 1996, o Autor recebeu da Ré a quantia diária de HK\$537,71 (resposta ao item 15°).

25. Nos últimos três meses de trabalho do ano de 1997, o Autor recebeu da Ré a quantia diária de HK\$508,70 (resposta ao item 16°).

26. Nos últimos três meses de trabalho do ano de 1998, o Autor recebeu da Ré a quantia diária de HK\$467,52 (resposta ao item 17°).

27. Nos últimos três meses de trabalho do ano de 1999, o Autor recebeu da Ré a quantia diária de HK\$412,19 (resposta ao item 18°).

28. Nos últimos três meses de trabalho do ano de 2000, o Autor recebeu da Ré a quantia diária de HK\$416,19 (resposta ao item 19°).

29. Nos últimos três meses de trabalho do ano de 2001, o Autor recebeu da Ré a quantia diária de HK\$443,44 (resposta ao item 20°).

30. Nos últimos três meses de trabalho do ano de 2002, o Autor recebeu da Ré a quantia diária de HK\$428,34 (resposta ao item 21°).

31. O Autor, durante o período de 1 de Janeiro de 1984 a 24 de Julho de 2002, nunca gozou de quaisquer dos dias de descanso anual, de descanso semanal e dos feriados obrigatórios (resposta ao item 22°).

32. A Ré não efectuou o pagamento das importâncias relativas à compensação pelo trabalho prestado pelo Autor durante os seus períodos de descanso semanal, férias e feriados obrigatórios (resposta ao item 23°).

33. Em virtude de do referido em 22° o Autor andava cansado (resposta ao item 24°).

34. O Autor não dispunha de tempo para a sua vida familiar e social (resposta ao item 25°).

35. O Autor viu limitada a possibilidade de acompanhar e participar na educação e desenvolvimento dos seus filhos (resposta ao item 26°).

36. O Autor andava cansado e sofreu perturbações no sono e humor (resposta ao item 28°).

37. O horário de trabalho do Autor impediu-o de conviver com amigos e família (resposta ao item 30°).

38. O Autor sentiu tristeza e desgosto (resposta ao item 31°).

39. Aquando da celebração do contrato com o Autor, este foi esclarecido que a parte fixa da contrapartida correspondente a um dia de trabalho era, para a sua categoria profissional de HK\$ 4,10 (resposta ao item 32°).

40. E receberia ainda uma quota parte, já previamente fixada para a sua categoria profissional, do total das gorjetas entregues pelos clientes da Ré a todos os trabalhadores (resposta ao item 33°).

41. No início da respectiva relação laboral, o Autor foi informado que só auferiria contrapartida pelo seu trabalho nos dias em que trabalhasse (resposta ao item 34°).

42. Ao longo de décadas de actividade, a Ré nunca teve dificuldades em conseguir pessoas interessadas em trabalhar para si (resposta ao item 40°).

43. Os trabalhadores da Ré conseguiam um rendimento elevado (resposta ao item 41°).

44. O rendimento médio mensal dos trabalhadores da Ré era superior ao auferido pelos demais trabalhadores de Macau, com idênticas habilitações literárias e qualificações (resposta ao item 43°).

45. A parte da remuneração composta pelas gorjetas era variável (resposta ao item 44°).

46. Um homem médio, com as habilitações literárias do Autor, no mercado de trabalho de Macau, com necessidades e interesses medianos, consideraria bom o

rendimento global auferido pela mesma (resposta ao item 47°).

47. E, face ao custo de vida actual, também um homem médio, reputaria de razoável o rendimento global auferido pelo Autor (resposta ao item 48°).

48. No ano de 2000 o Autor não compareceu ao serviço de 26 de Outubro a 4 de Novembro (dez dias), de 21 de Agosto a 30 de Agosto (dez dias) e a 5 de Abril e no ano de 2001 não compareceu ao serviço de 6 de Julho a 7 de Julho (dois dias) e 27 a 28 de Julho (dois dias) (resposta ao item 49°).

#### **IV - FUNDAMENTOS**

1. Uma vez que as restantes questões colocadas já têm sido tratadas em abundante e conhecida Jurisprudência deste Tribunal, seguir-se-á a fundamentação já adoptada em muitos outros processos.<sup>1</sup>

Far-se-á apenas uma síntese das posições que se tomam sobre cada uma das questões colocadas.

Constata-se desde já que a Mma Juiz segue a Jurisprudência praticamente unânime deste Tribunal quanto às questões suscitadas, assim contribuindo para uma uniformização da Jurisprudência, que, não sendo um valor absoluto, sem embargo do respeito absoluto pela independência

---

<sup>1</sup> - Processos 241/2005, 297/05, 304/05, 234/05, 320/05, 255/05, 296/05, respectivamente de 23/5/06, 23/2/06, 23/2/06, 2/3/06, 2/3/06, 26/1/06, 23/2/06; processos 330/2005, 3/2006, 76/2006, 357/2006.

e a consciência ínsita ao julgador, deve ser uma vertente a cultivar em nome da certeza e da salvaguarda das expectativas perante os Tribunais.

Ora daqui decorre que, nesta sede, face à fundamentação adoptada da sentença recorrida pouco mais há a fazer do que não seja ratificá-la, remetendo-nos para aquela Jurisprudência uniforme acima referida.

2. A primeira questão que agora, em sede do mérito, se deve apreciar é a da **caracterização da relação jurídica** existente entre a recorrente e a recorrida, o que se reconduz, no fundo, a saber se estamos ou não perante um contrato de trabalho entre ambos celebrado.

E o que se observa neste caso em particular é que não vem posta em causa a relação de trabalho entre a empregadora e trabalhadora, valendo aqui a caracterização feita na sentença recorrida.

Temos assim por certo que o contrato celebrado entre um particular e a Sociedade de Turismo e Diversões de Macau, S.A., para aquele trabalhar naquela área dos casinos, sob direcção efectiva, fiscalização e retribuição por parte desta, deve ser qualificado juridicamente como sendo um genuíno contrato de trabalho remunerado por conta alheia.

E apesar de o trabalhador poder ter sido chamado pela ré empregadora 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, sujeito como está à regulamentação proteccionista das relações laborais.

3. Caracterizada que se mostra a relação contratual em presença, importa agora apurar da questão relativa ao que seja um **salário justo** e determinar qual a retribuição da trabalhadora, ora recorrida.

Na remuneração, para além das regras de mercado, há que ponderar as exigências do bem comum, bem como a justiça e a sua adequação ao trabalho realizado<sup>2</sup>.

Aos critérios de justiça que têm de ser ponderados na remuneração, os modernos ordenamentos estabelecem vários pressupostos em que a retribuição se baseia: deve-se ter em conta a quantidade, natureza e qualidade do trabalho; deve ser observado o princípio de que para trabalho igual salário igual; deve-se garantir uma existência condigna ao trabalhador. E não deixa até de se considerar como incumbência do Estado estabelecer e actualizar um salário mínimo nacional, para o que se deve ter em conta as necessidades dos trabalhadores, o aumento do custo de vida, o

---

<sup>2</sup> BERNARDO XAVIER, Curso, cit., p. 368, alude a que, na contraposição entre o critério social – salário como rendimento de subsistência – e o critério económico – custo de produção do factor trabalho -, o Direito do Trabalho dá prevalência ao primeiro.

nível de desenvolvimento das forças produtivas, as exigências da estabilidade económica e financeira e a acumulação para o desenvolvimento.

4. Fundamentalmente, o que está em causa é saber **se as gorjetas integram o salário do trabalhador.**

De acordo com a matéria de facto dada como provada, o rendimento do A., aqui recorrido e recorrente, enquanto empregado da Ré recorrente, era composto por uma importância fixa e por uma quota parte variável, correspondente ao montante de gorjetas entregues pelos clientes da recorrente aos trabalhadores e que, por todos os trabalhadores eram distribuídas.

A quota-parte de gorjetas a ser distribuída pela Sociedade de Turismo de Diversões de Macau, S.A., ao seu trabalhador, em montante e modo por ela definido unilateralmente, integra precisamente o salário deste, pois caso contrário, ninguém estaria disposto a trabalhar por conta daquela por anos seguidos nos seus casinos em horários de trabalho por esta fixados, em turnos de laboração contínua, sem gozo de férias, feriados e outros descansos, sabendo de antemão, que a prestação fixa do seu salário era de valor muito reduzido.<sup>3</sup>

As gorjetas dos trabalhadores da STD, na sua última *ratio* devem ser vistas como "*rendimentos do trabalho*", sendo devidos em

---

<sup>3</sup> - cfr. supra citados processos deste TSI

função, por causa e por ocasião da prestação de trabalho, ainda que não originariamente como correspectividade dessa mesma prestação de trabalho, mas que o passam a ser a partir do momento em que pela prática habitual, montantes e forma de distribuição, com eles o trabalhador passa a contar, estando nós seguros de que sem essa componente o trabalhador não se sujeitaria a trabalhar com um salário que na sua base é um salário de miséria.

Ainda aqui, sobre todas as questões suscitadas nos remetemos para os argumentos mais desenvolvidos nos acórdãos acima citados, fazendo eco da Jurisprudência unânime deste Tribunal sobre estas questões.

5. Contrariamente ao que se pretende, procedem as razões que estiveram na base do entendimento da Mma juiz *a quo* que sustentou que o quantitativo diário fixo auferido pela recorrida não consubstancia um **salário justo**, nos termos do art. 25º do RJRT.

É verdade que a norma relativa ao montante do salário justo serve, tão só, como garantia de que os trabalhadores terão, pelo menos, um rendimento do trabalho suficiente para prover as suas necessidades (art. 27º do RJRT) o que, *in casu*, manifestamente não acontecia se se atendesse apenas à retribuição-base fixa.

Sabe-se que o conceito de salário justo tem evoluído com o tempo, não mais sendo, na actualidade, um simples preço dependente do livre consenso das partes, sendo necessário que o salário seja suficiente

não só para o sustento, como para o necessário decoro do trabalhador e da sua família, não se reconduzindo ao preço de uma qualquer mercadoria, mas uma retribuição devida por justiça ao trabalhador como cooperador da empresa, dependendo também da situação desta, embora o trabalhador não deva sofrer pela inaptidão dos seus dirigentes, subordinando-se ao bem comum.<sup>4</sup>

6. E quanto ao argumento de que a aplicar-se o duto entendimento do Mmo. Juiz *a quo*, caso a recorrente compensasse de acordo com o critério definido na sentença ora posta em crise, *i.e.*, computando no montante do salário o valor das gorjetas, tal obrigaria a que a recorrente suportasse do seu rendimento aquilo que é uma liberalidade dos seus clientes, não se deixa de dizer que a interpretação mais correcta da relação laboral em causa é exactamente a isso que obriga.

A empregadora neste caso, obriga-se a garantir um rendimento mínimo e o gozo dos direitos laborais, na esperança de que parte desses custos seja suportado pelos clientes, como era habitualmente, mas tendo de suprir todas as insuficiências que o sistema implementado viesse a gerar. E, como pessoa de bem e prestigiada que era e é, inspirava à partida essa garantia.

Aliás, não é de estranhar que a entidade empregadora haja de

---

<sup>4</sup> - Doutrinas sociológicas e social da Igreja, cfr. Sousa Franco, Enc. Verbo, in Salário

suprir a insuficiência de rendimentos ou de produtividade com capitais próprios no pagamento dos seus trabalhadores, pois tal acontece sempre que as empresas deixam de vender ou sempre que os lucros se apresentam como negativos.

**7. Do não gozo de dias de descanso semanal, descanso anual e feriados obrigatórios;**

- . prova dos factos
- . liberdade contratual; da admissibilidade de renúncia voluntária ao gozo de dias de descanso semanal, anual e feriados obrigatórios.

Considera a recorrente STDM não ter ficado provado, ao contrário do que o Tribunal *a quo* veio a julgar em sede de prolação da dita sentença que a recorrida não gozou de dias de descanso semanal, descanso anual e feriados obrigatórios.

Resultaria inequívoco que todas as testemunhas da recorrida, quando inquiridas, afirmaram que a trabalhadora gozou de dias de descanso, porém, não remunerados.

O que terá ficado provado é que ao gozo desses dias de descanso não corresponderia qualquer remuneração e que as partes acordaram nisso ao abrigo do princípio da liberdade contratual.

Ora bem.

Ali se provou que a trabalhadora não gozou de férias, dias de descanso semanal e também feriados obrigatórios e não recebeu qualquer acréscimo.

Para que haja erro manifesto na apreciação da prova tem de resultar da alegação da parte recorrente e dos elementos dos autos a probabilidade de existência de erro de julgamento, o que decorre da *indicação não só dos pontos considerados incorrectamente julgados*, como da indicação dos *concretos meios probatórios que impunham uma decisão diversa* (cfr. artigo 599º, n.º 1, a) e b) e 629º do CPC).

No caso, a recorrente STDM indica os dois primeiros requisitos e afirma o terceiro, mas este não se evidencia face ao seu enunciado. Isto é, não decorre daqueles elementos que a conclusão a extrair haja de ser diversa da que foi retirada pelo Colectivo da 1ª Instância, vista a globalidade das provas produzidas e a análise parcelar apontada pela recorrente.

No fundo, o que se põe em causa é a convicção do Tribunal que se não mostra abalada, face à concretização dos pontos discordantes que a recorrente apresenta, sendo certo que o Tribunal circunscreveu no tempo aquela factualidade, não dizendo que aquele não gozo foi durante todos os anos da prestação de trabalho, indicou os elementos em que fundou a sua convicção e as próprias partes não apontaram, aquando da leitura do acórdão da matéria de facto, quaisquer vícios relativos a deficiências, obscuridades ou contradições.

Daqui se hão-de extrair, em consequência, as necessárias ilações no que às devidas compensações disserem respeito.

8. No que ao **ónus da prova** concerne, perde sentido, em face do que provado ficou, a questão que se coloca. Só importaria apreciar a questão em caso de falta de prova dos factos alegados pela parte a quem cabia o ónus de provar os factos integrantes do seu direito (cfr. o n.º 1 do art. 335º do CC) de forma a daí retirar as devidas consequências.

9. **Da liberdade contratual**; da admissibilidade de renúncia voluntária ao gozo de dias de descanso semanal, anual, feriados obrigatórios.

Considera a recorrente STDM que, não tendo o legislador da RAEM consagrado uma imperatividade absoluta das normas jus-laborais, porquanto estabeleceu, a par destas, como fonte dos condicionalismos mínimos à livre contratação laboral, as normas convencionais, os regulamentos das empresas e os usos e costumes geralmente praticados (art. 1º, n.º 1 do RJRT), desde que destes resultem "*condicionalismos mínimos*" mais favoráveis ao trabalhador (art. 5º do RJRT) a decisão *a quo* teria, forçosamente, de ser diversa.

Para concluir que os usos e costumes praticados globalmente eram mais favoráveis que a aplicação do conjunto das normas estatuídas no RJRT.

Não tem razão a recorrente nesta parte.

Se do RJRT decorre a convencionalidade em determinados institutos das relações do trabalho (v.g. forma contratual e fixação salarial), já em muitos outros domínios as normas dele constantes não deixam de ser manifestamente injuntivas, proclamadas e recepcionadas, aliás, pelo Direito Internacional, como sejam as relativas aos descansos e férias dos trabalhadores.

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 sua regulamentação.<sup>5</sup>

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

---

<sup>5</sup> - **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

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.<sup>6</sup>

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*”, princípio que 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

---

<sup>6</sup> - 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.

considerado, em virtude do objectivo de protecção do trabalhador que o Direito do Trabalho visa prosseguir.

Do que acima fica exposto decorre que se a A. e Ré podiam acordar nos montantes da retribuição (e o problema que se põe nessa sede não é já o do primado da liberdade contratual mas sim o da determinação da vontade das partes quanto à integração dessa retribuição) já o mesmo não acontece quanto ao gozo dos dias de descanso, férias e feriados e sua remuneração.

#### **10. Da errada interpretação e aplicação do n.º 4, do art. 26º do RJRT.**

E ainda da **configuração do salário como mensal.**

Dispõe o n.º 4 do art. 26º do RJRT que: *"Para efeitos do disposto no n.ºs 2 e 3 (do mesmo artigo), a compensação devida pelo período de descanso anual e pelos feriados obrigatórios será calculada a partir da média diária dos últimos três meses de trabalho efectivamente prestado (...)"*

A questão suscitada nesta sede traduz o problema de saber se o salário da trabalhadora em causa era um salário mensal ou um salário em função do resultado ou do período de trabalho prestado; no caso que se propõe, se era um salário diário.

O salário do trabalhador dos casinos da Sociedade de Turismo de Diversões de Macau, S.A. é composto por uma parte quantitativa fixa de

valor reduzido e por uma outra remanescente, de quantia variável consoante o montante de gorjetas dadas pelos clientes dos casinos da mesma sociedade aos seus trabalhadores, diariamente reunidas e contabilizadas por esta e depois também por ela distribuídas de dez em dez dias para os seus trabalhadores de acordo com as regras fixadas pela própria empresa. Dependendo assim de um quantitativo variável, determinado por essa forma o seu cálculo e já não também em função do resultado de trabalho efectivamente produzido, nem, tão-pouco, do período de trabalho efectivamente prestado, o salário do trabalhador da dita sociedade não é fixado em função do período de trabalho efectivamente prestado, nem é um salário diário, mas sim um salário mensal.

Se fosse um salário diário ou salário fixado em função do período de trabalho efectivamente prestado, a laboração contínua e permanente daquela sociedade comercial como exploradora de jogos, por decorrência da legislação especial aplicável a essa sua actividade, poderia sair comprometida, bastando que algum trabalhador não viesse a comparecer nos casinos daquela em cumprimento dos rigorosos turnos diários por esta fixados em relação a cada um dos seus empregados, ou viessem a trabalhar dia sim dia não como bem entendessem, já que a retribuição do trabalho seria, de qualquer maneira, igualmente calculada em função dos dias de trabalho efectivamente prestado.

Tudo isto aponta claramente para uma situação normal de

trabalho remunerado com salário mensal, ainda que em quantia variável.<sup>7</sup>

Em face da redacção do n.º 4 do artigo 26º é evidente que a dúvida suscitada não tem razão de ser, pois que não se aplica aos casos de salário mensal, como será o caso.

E daqui decorre uma consequência importantíssima na interpretação das normas que atribuem as compensações pelo trabalho prestado nesses dias. É que o n.º 1 do art.º 26.º do Decreto-Lei n.º 24/89/M, de 3/Abril, atentos os termos empregues na redacção da sua parte final, - *os trabalhadores que auferem um salário mensal...não podendo sofrer qualquer dedução pelo facto de não prestação de trabalho nesses períodos* (períodos de descanso semanal e anual e feriados obrigatórios) - 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 nesses períodos 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.

Essa posição no respeitante ao tipo do salário do A. releva para 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 em dia

---

<sup>7</sup> - Cfr. Proc. 320/2005, TSI, de 2/3/2006, entre outros e respectivo Sumário

de descanso semanal, por força do n.º 6, é ao disposto na sua alínea a) que se atende e já não ao determinado na sua alínea b).

11. 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 convencionado entre as duas partes empregadora e trabalhadora, não sendo de levar em conta os dias de descansos semanal e anual e “feriados obrigatórios”.

E desde o dia 1 de Setembro de 1984 até 2 de Abril de 1989 (*inclusive*) já vigoravam os condicionalismos mínimos legais garantísticos 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 no 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 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 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. Por isso, já não se destina a determinar, como alguns pensam incluindo a própria Ré recorrente, o desconto do valor da remuneração normal na compensação/indemnização pecuniária a pagar ao trabalhador no caso de prestação de trabalho em algum desses dias.

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

12. Posto isto, assim se entra na análise do **apuramento das compensações devidas** pela entidade patronal por violação dos diferentes tipos de descanso da trabalhadora e assim do invocado erro de direito em

relação às pertinentes normas reguladoras daquelas compensações.

Neste caso particular acompanhamos as fórmulas adoptadas na Jurisprudência quase unânime deste Tribunal, unanimidade que sofreu até ao momento apenas a excepção da compensação do trabalho prestado em dias de feriados obrigatórios,<sup>8</sup> ratificando os cálculos apurados pela Mma Juiz à luz dessas mesmas fórmulas.

13. Vistas as questões acima referidas, importa agora apreciar ainda uma outra questão e que tem que ver com o pretense ressarcimento dos danos sofridos pelo trabalhador pela violação das obrigações laborais da empregadora.

Entendeu e bem a Mma juiz *a quo* denegar tal pedido com fundamento em não terem assumido a gravidade merecedora de tutela autónoma cível.

Alega a recorrente que sofreu lesão da sua integridade física e psíquica, por impossibilidade de adequada regeneração física e psíquica, bem como da sua liberdade pessoal e que por tal deve ser indemnizada.

É verdade que se comprovou que em virtude de do referido em 22º o Autor andava cansado, não dispunha de tempo para a sua vida familiar e social, viu limitada a possibilidade de acompanhar e participar na educação e desenvolvimento dos seus filhos, andava cansado e sofreu perturbações no sono e humor (resposta ao item 28º), o horário de

---

<sup>8</sup> - Vd. douto voto vencido nos Acórdãos 234/2005 e 257/2007, de 2/3/06 e 9/3/06, respectivamente

trabalho do A. impediu-o de conviver com amigos e família, sentiu tristeza e desgosto.

Na verdade, embora tenham ficado provados tais factos, o certo é que não vem provado que ela foi impedida de gozar esses dias de descanso, o que aliás aconteceu em alguns anos, apenas não seria retribuída se não trabalhasse, donde se pode concluir que se os não gozou foi porque não quis perder os rendimentos que nesses dia de trabalho, auferiria.

Acresce que algumas das apontadas sequelas não se podem imputar àquela falta de gozo dos dias de descanso.

De todo o modo, tal não basta para justificar a indemnização pretendida.

Em relação aos danos não patrimoniais, o artigo 489.º do Código Civil determina que:

*“1. Na fixação da indemnização deve atender-se aos danos não patrimoniais que, pela sua gravidade, mereçam a tutela do direito.*

*2. Por morte da vítima, o direito à indemnização por danos não patrimoniais cabe, em conjunto, ao cônjuge não separado de facto e aos filhos ou outros descendentes; na falta destes, ao unido de facto e aos pais ou outros ascendentes; e, por último, aos irmãos ou sobrinhos que os representem.*

*3. O montante da indemnização é fixado equitativamente pelo tribunal, tendo em atenção, em qualquer caso, as circunstâncias referidas no artigo 487.º; no caso de morte, podem ser atendidos não só os danos não patrimoniais sofridos pela vítima,*

*como os sofridos pelas pessoas com direito a indemnização nos termos do número anterior.”*

Mas para haver indemnização é necessário que se verifiquem os seguintes pressupostos, tal como decorre do artigo 477º do CC: ilicitude, culpa, dano, imputação e causalidade.

Ora neste caso para além da relevância dos danos que sempre se pode equacionar, sempre se questionará o problema da imputação e causalidade, dada a opção da trabalhadora pelas vantagens que sempre auferiria em detrimento dos sacrifícios daí advenientes.

Por último, não se deixa de referir que eventuais contrariedades, sacrifícios e incómodos não deixam de ser contemplados em termos genéricos pelas indemnizações previstas na lei laboral pelo não gozo de dias de descanso, assim se compensando o eventual dano do trabalhador pelo trabalho prestado indevidamente e só assim se compreendendo a *ratio* dessa compensação, sendo certo que o montante dessa compensação excede a mera retribuição do dia de trabalho em singelo.

Conclui-se assim pela não existência dos apontados vícios de erro de facto e de direito, nos termos expostos, mantendo-se *in totum* a sentença recorrida no que respeita aos cálculos efectuados em função das fórmulas adoptadas por este Tribunal.

## **V - DECISÃO**

Nos termos e fundamentos acima expostos, acordam os juízes que compõem o Colectivo deste Tribunal, em conferência em julgar, pelas apontadas razões, improcedentes e não provados os presentes recursos, mantendo-se o que foi decidido na sentença recorrida.

Custas pelos recorrentes na proporção dos decaimentos.

Macau, 10 de Maio de 2007

João A. G. Gil de Oliveira

Choi Mou Pan

Lai Kin Hong