

**Recurso nº 466/2007**

**Recorrentes:** A (XXX)

Sociedade de Turismo e Diversões de Macau, SARL  
(澳門旅遊娛樂有限公司)

**Recorridas:** As mesmas

***A*** cordam no Tribunal de Segunda Instância da R.A.E.M.:

A (XXX), com os demais sinais nos autos, propôs acção laboral com processo comum ordinário contra a Sociedade de Turismo e Diversões de Macau, S.A.R.L., pedindo a condenação da ré a pagar a quantia de MOP\$382.541,64 à autora bem como os juros legais, quer vencidos quer vincendos, a contar da data de pôr termo a relação laboral entre a autora e a ré.

Citada a ré, esta contestou, tendo deduzido a excepção de prescrição dos créditos.

No saneador, a Mm<sup>a</sup> Juiz titular do processo julgou parcialmente procedente a excepção de prescrição, absolvendo a R. dos pedidos relativos ao descanso semanal e aos feriados obrigatórios do período anterior a 4 de Julho de 1991.

Desta decisão não houve recurso.

Correndo todos os termos processuais no processo nº CV1-06-0034-LAC junto do Tribunal Judicial de Base, o Tribunal Colectivo respondeu aos quesitos

e o Mm<sup>o</sup> Juiz-Presidente proferiu a sentença decidindo julgar parcialmente procedente por provada a acção intentada por A, contra STDM – Sociedade de Turismo e Diversões de Macau, SARL e, conseqüentemente, condeno esta a pagar àquele a quantia de MOP\$76.416,71 (sessenta e seis mil e quatrocentos e dezasseis patacas e setenta e um avos) a título de compensação pelo não gozo de descansos semanal e anual e feridos obrigatórios, e sobre tal quantia vencem-se juros às taxas legais contados, conforme o peticionado, desde a data do termo da relação laboral, ou seja, desde 30 de Setembro de 1992.

Inconformados com a decisão recorreram a autora e a ré, alegando para concluir, respectivamente, nos seguintes termos:

A autora:

- A. Na sequência da rectificação requerida, a prescrição só atinge os créditos anteriores a 4/07/1986.
- B. Ao considerar prescritos os créditos resultantes da licença de maternidade e do trabalho prestado antes de 4/07/1991 nos períodos de dispensa obrigatória ou de descanso obrigatório, a decisão recorrida violou o disposto no art.º 33º do Decreto-Lei n.º 24/89/M, de 3 de Abril quanto à indisponibilidade dos créditos laborais, bem como o artigo 291º, n.º 1 do CCM, donde, a contrario, resulta a imprescritibilidade dos direitos indisponíveis e, por conseguinte, o disposto no artº 42º, n.º 3 do CPT, que impõe a protecção oficiosa efectiva dos direitos indisponíveis e, por isso, imprescritíveis, do trabalhador.
- C. Acresce que, mesmo que os créditos salariais que o tribunal recorrido considerou prescritos tivessem realmente prescrito, tal não dispensava o tribunal recorrido de, com base no enriquecimento sem causa, condenar a Ré a pagar o valor com

que ela se locupletou à custa da A. por via do incumprimento dos preceitos inderrogáveis previstos no art.º 17º, n.º 4 do Decreto-Lei n.º 101/84/M, de 25 de Agosto e 17º, n.º 4 do RJRTM (descanso semanal), 24º, n.º 2 do Decreto-Lei n.º 101/84/M, de 25 de Agosto, e 24º do RJRTM (descanso anual), 20º, n.º 2 do Decreto-Lei n.º 101/84/M, de 25 de Agosto e artº 19º, n.º 2 do RJRTM, (feriados obrigatórios).

- D. 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.º 69º, n.º 3 do Código de Processo do Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 45497, fixando-se esse valor em MOP44,061.87.
- E. Se assim não fosse, o disposto no art.º 17º, n.º 4 do DL n.º 101/84/M seria letra morta, i.e., um preceito esvaziado de sentido útil e cuja violação pela entidade empregadora não importaria qualquer consequência.
- F. A decisão relativa à fórmula (salário médio diário X 1) de cálculo do montante da compensação por descanso semanal violou a interpretação do disposto no artigo 17º n.º 6, a) do RJRL fixada nos acórdãos proferidos por unanimidade pelo Tribunal de Segunda Instância no Recurso n.º 255/2006, de 9 de Novembro de 2006, e no Recurso n.º 188/2002, 416/2006 e 311/2006, bem como, por exemplo, a doutrina sobre esta matéria fixada na jurisprudência comparada do Tribunal Superior do Trabalho do Brasil, Enunciado n.º 146.

- G. Assim, além da remuneração mensal que já recebeu, a ora Recorrente tem também o direito a receber o dobro da retribuição normal diária (cfr. art.º 17º, n.º 6, a) do RJRL), acrescida da indemnização de igual valor por não ter gozado o competente dia de descanso compensatório (cfr. artº 17º, n.º 4 do RJRL).
- H. Se assim não fosse, o disposto no art.º 17º, n.º 4 do DL n.º 101/84/M seria letra morta, i.e., um preceito esvaziado de sentido útil e cuja violação pela entidade empregadora não importaria qualquer consequência.
- I. A decisão relativa à fórmula (salário médio diário X 1) de cálculo do montante da compensação por descanso semanal no valor de MOP\$59,343.76 deverá ser revogada por violação do disposto no art.º 17º, n.ºs 4 e 6, a) e 26º, n.º 1 do RJRL, fixando-se agora esse valor em MOP244,560.03. de acordo com a fórmula: salário médio diário X n.º de dias X 3.
- J. A decisão de arbitrar qualquer compensação pelo trabalho prestado em dia de descanso anual, deverá ser revogada por violação do disposto no art.º 23º, nos 1 e 24º, n.º 2 do DL n.º 101/84/M, de 25/08, fixando-se esse valor em MOP4,705.89.
- K. O direito às férias anuais consiste numa manifestação do direito ao repouso e aos lazeres, o que, por se tratar de um direito de personalidade pertence à categoria dos direitos absolutos, os quais, como direitos de exclusão, implicam a abstenção geral de comportamentos que possam lesá-lo.
- L. A violação do direito a férias por parte do dador de trabalho basta-se, para ser por verificada, com a circunstância de este não proporcionar a fruição do período legal de repouso anual aos seus trabalhadores, não sendo necessário que se demonstre que

a entidade patronal impediu (através de uma actuação deliberada com essa finalidade) o gozo de férias.

- M. Isto porque a Recorrente nunca podia gozar o período de descanso anual a que tinha direito, sem que esse período tivesse sido fixado pela Ré, com a devida antecedência e de acordo com as exigências de funcionamento da empresa, como impunha o disposto no artigo 24º, n.º 1 do DL n.º 101/84/M e impõe o actual art.º 22º, n.º 1 do RJRT às entidades empregadoras.
- N. Tal omissão basta para que se dê por verificada a prova do impedimento a que se refere o artº 24º RJRL, conforme têm vindo a entender o 2º e 3º Juízos Cíveis do Tribunal Judicial de Base na esteira da doutrina e jurisprudência supra citadas.
- O. Acresce que o (por acção e omissão) pelo ora Recorrida do gozo das férias anuais da A. resulta provado pelos factos resultantes da resposta do Tribunal Colectivo aos quesitos 9 e 10 da Base Instrutória e alíneas G) e H) dos Factos Assentes, conjugados com o disposto nos artigos 21º, n.º 1, 22º, n.º 2, e 24º do RJRL.
- P. A decisão relativa à formula (salário médio diário X 2) de cálculo do montante da compensação por descanso anual no valor de MOP\$7,198.71 deverá ser revogada por violação do disposto no art.º 21º, n.º 1, 22º, n.º 2, 24º e 26º, n.º 1 do RJRL, fixando-se esse valor em MOP27,627.75 de acordo com a fórmula: salário médio diário X n.º de dias X 3.
- Q. O Tribunal a quo não fixou qualquer indemnização pelo trabalho prestado pela A. nos feriados obrigatórios remunerados relativos ao período de vigência do DL n.º 101/84/M, de 25/08.
- R. Quando o trabalhador trabalhe em dia de feriado remunerado, terá direito:

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

- S. Esta decisão do tribunal recorrido no sentido de não atribuir qualquer compensação à recorrente por conta do trabalho prestado nos dias de feriados obrigatórios remunerado, viola o disposto no art.ºs 20º, n.º 2 e 3, 23º, n.º 1, in fine, 28º, n.º 1 e 30º, n.º 3 do Decreto-Lei n.º 101/84/M, de 25 de Agosto, segundo a qual os quais a A. devia ter sido dispensado da prestação do trabalho sem perda de remuneração e, por conseguinte, viola o disposto no artº 42º, n.º 3 do novo Código de Processo do Trabalho, fixando-se esse valor em MOP\$4,532.26, de acordo com a fórmula: salário médio diário X n.º de dias X 2.
- T. Quando o trabalhador trabalhe em dia de feriado obrigatório não remunerado, além da remuneração mensal, adquire também o direito a ser compensado pelo dia de dispensa ao trabalho de que não beneficiou.
- U. Se assim não fosse, o disposto no art.º 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.
- V. 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 nos art.ºs 20º, n.º 2, 23º, n.º 1, in fine, 28º, n.º 1 e 30º, n.º 3 do

Decreto-Lei n.º 101/84/M, de 25 de Agosto, segundo os quais a A. devia ter sido dispensado da prestação do trabalho sem perda da remuneração mensal e, por conseguinte, do art.º 42º, n.º 3 do novo Código de Processo do Trabalho (CPT), fixando-se esse valor em MOP\$5,225.11, de acordo com a fórmula: salário médio diário X n.º de dias X 1.

- W. A decisão relativa à fórmula (salário médio diário X n.º de dias X 1) de cálculo do montante da compensação pelo trabalho prestado durante os feriados obrigatórios remunerados no valor de MOP8,928.21, deverá ser revogado por violação do disposto no art.ºs 19º, n.ºs 2 e 3 e art.º 28º, n.º 3 do RJRTM e, por conseguinte o artº 42º, n.º 3 do novo Código de Processo do Trabalho (CPT), e a jurisprudência do TSI, nomeadamente o Acórdão em 8 de Junho de 2006, fixando-se esse valor em MOP26,023.38, de acordo com a fórmula: salário médio diário X n.º de dias X 3.
- X. 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.ºs 19º, n.ºs 2 e 3, 26º, n.º 1 e art.º 28º, n.º 3 do RJRTM segundo os quais a A. devia ter sido dispensado da prestação do trabalho sem perda da remuneração mensal e, por conseguinte, por violação do artº 42º, n.º 3 do novo Código de Processo do Trabalho, fixando-se esse valor em MOP6,664.58, de acordo com a fórmula: salário médio diário X n.º de dias X 1.

Nestes termos e no mais de direito que V. Ex.as mui douda e certamente suprirão, deve ser dado provimento ao presente recurso com as legais consequências.

A ré:

- I. Houve erro manifesto na apreciação da prova produzida em Audiência de Discussão e Julgamento, relativamente às respostas dada aos quesitos 7º a 9º.
- II. A Recorrente não entende como o Tribunal pôde considerar que a A., ora Recorrida, não gozou qualquer dia de descanso ao longo de toda a relação contratual (que se presume com base no cálculo indemnizatório constante da sentença Recorrida), o que, consubstancia um claríssimo erro de apreciação da matéria de facto.
- III. Resulta claro dos depoimentos de todas as testemunhas inquiridas - quer da Recorrente, quer sobretudo das testemunhas apresentadas pela Recorrida - que a Recorrida gozou de dias de descanso, mas que o gozo desses dias não seria remunerado, facto que aliás ficou provado na resposta ao quesito 12º.
- IV. Não é razoável dar como provado que uma pessoa nunca gozou de dias de descanso durante tantos anos!
- V. Mais é, a sentença de que ora se recorre, nula por erro manifesto na subsunção da matéria de facto na aplicação do direito. A decisão ora em crise foi proferida com base numa fundamentação que necessariamente teria de ser sustentada por matéria de facto que, no caso dos presentes autos, não foi dada como provada e, porque assim foi, errou a decisão na aplicação do direito.
- VI. Em momento algum conseguiu a A. fazer a prova de que a Ré o impediu de gozar dias de descanso, pelo que errou o Tribunal ao condenar a Ré ao pagamento de uma indemnização pelo não

gozo de dia de descanso anual como se a Ré tivesse impedido a Autora de gozar aqueles dias;

- VII. Com base nos factos constitutivos do direito alegado pela A., ora Recorrida, relembre-se aqui que estamos em sede de responsabilidade civil, pelo que a esta apenas terá o dever de indemnização caso prove que a Recorrente praticou um acto ilícito.
- VIII. E, de acordo com os arts. 20º, 17º, 4, b) e 24º do RJRT, apenas haverá comportamento ilícito por parte do empregador - e consequentemente 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.
- IX. 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 pela A., não podendo, por isso, afirmar-se o seu direito ao pagamento da indemnização que pede, a esse título - relembre-se que ficou provado que a A. precisava da autorização da R. para ser dispensada dos serviços;
- X. Porque assim é, carece de fundamento legal a condenação da ora Recorrente por falta da prova de um dos elementos essenciais à prova do direito de indemnização da A., ora Recorrida, i.e., a ilicitude do comportamento da R., ora Recorrente.
- XI. Também da matéria de facto dada como provada não resulta que a Autora auferisse um rendimento mensal, pelo que errou a Mma. Juiz ao aplicar ao caso concreto as disposições legais que prevêm compensação pelo trabalho prestado em dias de descanso pelos trabalhadores que auferem um salário mensal,

sendo que toda a factualidade dada como assente indica o sentido inverso, ou seja, do salário diário.

- XII. Em primeiro lugar, porque a proposta contratual oferecida pela ora Recorrente aos trabalhadores dos casinos, como a aqui Recorrida, é a mesma há cerca de 40 anos: auferiam um salário diário fixo de HKD\$4,10/dia, HKD\$10,0/dia ou HKD\$15/dia, ou seja, um salário de acordo com o período de trabalho efectivamente prestado.
- XIII. Para reforçar este entendimento, ficou provado que, mesmo a parte variável do rendimento dos trabalhadores – a quota parte das gorjetas oferecidas pelos clientes dos casinos – era reunida e calculada diariamente.
- XIV. Acresce que o “esquema” do salário diário nunca foi contestado pelos trabalhadores na pendência da relação contratual e, ademais, nunca os trabalhadores impugnaram expressamente a alegação desse facto nas instâncias judiciais nos processos pendentes.
- XV. Trata-se de uma disposição contratual válida e eficaz de acordo com o RJRT, que prevê, expressamente, a possibilidade das partes acordarem no regime salarial mensal ou diário, no âmbito da liberdade contratual prevista no art. 1º do RJRT.
- XVI. Ora, na ausência de um critério legal ou requisitos definidos para aferir a existência de remuneração em função do trabalho efectivamente prestado, ao estabelecer que a A., ora Recorrida, era remunerada com um salário mensal, a sentença recorrida desconsidera toda a factualidade dada como assente e, de igual forma, as condições contratuais acordadas entre as partes, não estando devidamente fundamentada e sendo arbitrária, ao tentar estabelecer como imperativo (i.e., o regime de salário

mensal em contratos de trabalho típicos) o que a lei define como dispositivo (i.e., as partes poderem livremente optar pelo regime de salário mensal ou diário em contratos de trabalho típicos).

XVII. E, é importante salientar, esse entendimento por parte da Mma. Juíza a quo, teve uma enorme influência na decisão final da presente lide e, em última instância, no cálculo do quantum indemnizatório, pelo que deve ser reapreciada por V. Exas. no sentido de fixar o salário auferido pela A., ora Recorrida, como salário diário, o que expressamente se requer;

XVIII. Assim sendo, o Tribunal a quo errou na subsunção da matéria de facto dada como provada à solução de direito, pelo que o douto Tribunal de Segunda Instância deverá anular a decisão e absolver a Recorrente dos pedidos deduzidos pela A., ora Recorrida.

XIX. Ou seja: no caso dos presentes autos, o Tribunal a quo, sem qualquer fundamento factual decidiu arbitrariamente no sentido de casos semelhantes em claríssima violação do princípio da instância. Aqui reside, no opinião da ora Recorrente, o erro na aplicação do direito pelo Tribunal a quo, ao basear-se em matéria de facto que nunca poderia sustentar ou fundamentar a decisão proferida, de que aqui se recorre.

Assim não se entendendo, e ainda concluindo:

XX. A A., ora Recorrida, não estava dispensada do ónus da prova quanto ao não gozo de dias de descanso e ao não pagamento da compensação pelo trabalho alegadamente prestado nesses dias e devia, em audiência, por meio de testemunhas ou por meio de prova documental, ter provado que dias alegadamente não gozou.

XXI. Nos termos do n.º 1 do art. 335º do Código Civil (adiante CC) “Àquele que invoca um direito cabe fazer prova dos factos constitutivos do direito alegado.”.

XXII. Por isso, e ainda em conexão com os quesitos 7º a 9º da base instrutória, cabia à A., ora Recorrida, provar que a Recorrente obistou ou negou o gozo de dias de descanso.

XXIII. Requer-se, pois, que V. Exas se dignem revogar a sentença ora em crise e julgar a matéria de facto em conformidade com o ora exposto e, conseqüentemente, absolver a R. da Instância.

XXIV. O n.º 1 do art. 5º do RJRT dispõe que o diploma não será aplicável perante condições de trabalho mais favoráveis que sejam observadas e praticadas entre empregador e trabalhador, esclarecendo o art. 6º deste diploma legal que os regimes convencionais prevalecerão sempre sobre o regime legal, se daqui resultarem condições de trabalho mais favoráveis aos trabalhadores.

XXV. O facto da 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 Recorrida 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 Recorrida, a final, auferia durante os vários anos em que foi empregado da Recorrente.

XXVI. 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 a A. auferia – incorreu o Tribunal a quo em erro de direito, o que constitui causa de anulabilidade da sentença ora em crise.

XXVII. 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.

XXVIII. Os artigos 24º e seguintes da Lei Básica consagram um conjunto de direitos fundamentais, assim como os artigos 67º e seguintes do Código Civil consagram um conjunto de direitos de personalidade e, do seu elenco não constam os alegados direitos violados (dias de descanso anual e feriados obrigatórios).

XXIX. 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.

XXX. Donde, deveria o Tribunal ter considerado eficaz a renúncia ao gozo efectivo de tais direitos, absolvendo a aqui Recorrente do pedido.

XXXI. 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 Recorrida optou por ganhar mais, tendo direito à correspondente retribuição em singelo.

- XXXII. E, não tendo a Recorrida sido impedida de gozar quaisquer dias de descanso anual, de descanso semanal ou quaisquer feriados obrigatórios, é forçoso é concluir pela inexistência do dever de indenização da STDM aa Recorrida.
- XXXIII. O trabalho prestado pela Recorrida em dias de descanso foi sempre remunerado em singelo.
- XXXIV. A remuneração já paga pela ora Recorrente à ora Recorrida por esses dias deve ser subtraída nas compensações devidas pelos dias de descanso a que a 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.
- XXXV. 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 artº 17º do RJRT, tendo o Tribunal a quo descurado em absoluto essa questão.
- XXXVI. Ora, nos termos do art. 26º, n.º 4 do RJRT, salário diário inclui a remuneração deveria 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.
- XXXVII. No presente caso, não havendo acordo expresso, deverá considerar-se que a remuneração acordada é a correspondente a um dia de trabalho.
- XXXVIII. A decisão recorrida enferma assim de ilegalidade, por errada aplicação da al. b) do n.º 6 do art. 17º e do artigo 26º do RJRT, o que importa a revogação da parte da sentença que

condenou a Recorrente ao pagamento relativo às compensações pela não gozo dos dias de descanso, o que, expressamente, se requer.

- XXXIX. As gorjetas dos trabalhadores de casinos não são parte integrante do conceito de salário, e bem assim as gorjetas auferidas pelos trabalhadores da STDM.
- XL. Neste sentido a corrente Jurisprudencial dominante, onde se destaca com particular acuidade o Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 8 de Julho de 1999.
- XLI. Também neste sentido se tem pronunciado a doutrina de uma forma pacificamente unânime.
- XLII. O ponto essencial para a qualificação das prestações pecuniárias enquanto prestações retributivas é quem realiza a prestação. A prestação será retribuição quando se trate de uma obrigação a cargo do empregador.
- XLIII. Nas gratificações há um *animus donandi*, ao passo que a retribuição consubstancia uma obrigatoriedade.
- XLIV. A propósito da incidência do Imposto Profissional: “O Imposto Profissional incide sobre os rendimentos do trabalho, em dinheiro ou em espécie, de natureza contratual ou não, fixos ou variáveis, seja qual for a sua proveniência ou local, moeda e forma estipulada para o seu cálculo e pagamento”. É a própria norma que distingue, expressamente, gorjetas de salário.
- XLV. Qualifica Monteiro Fernandes expressamente as gorjetas dos trabalhadores da STDM como “rendimentos do trabalho”, esclarecendo que os mesmos são devidos por causa e por ocasião da prestação de trabalho, mas não em função ou como correspectividade dessa mesma prestação de trabalho.

- XLVI. Na verdade, a reunião e contabilização são realizadas nas instalações dos casinos da STDM, mas com a colaboração e intervenção de croupiers, funcionários da tesouraria e de funcionários do governo que são chamados para supervisionar a contabilização das gorjetas.
- XLVII. Salvo o devido respeito pelo Mmo. Juiz a quo, a posição de sustentar a integração das gorjetas no conceito jurídico de salário, com base no conceito abstracto e subjectivo de “salário justo”, não tem qualquer fundamento legal, nem pode ter aplicação no caso concreto.
- XLVIII. Em primeiro lugar, porque o que determina se certo montante integra ou não o conceito de salário, são critérios objectivos, que, analisados detalhadamente, indicam o contrário, se não vejamos: as gorjetas são montantes, (i) entregues por terceiros; (ii) variáveis; (iii) não garantidos pela STDM aquando da contratação; (iv) reunidas e contabilizadas pelos respectivos croupiers, juntamente com funcionários da tesouraria e do governo de Macau.
- XLIX. E, fortalece a nossa tese, a posição do governo de Macau que nunca considerou necessário a definição de um montante mínimo salarial que pudesse servir de bitola para a apreciação – menos discricionária – do que é um salário justo.
- L. Dessa forma, o cálculo da eventual indemnização só poderia levar em linha de conta o salário diário, excluindo-se as gorjetas.
- LI. Salvaguardado o devido respeito, a Mma. Juiz a quo decidiu erradamente que serão devidos juros “desde a data da citação”.
- LII. Até à cessação da relação contratual, nunca a A. interpelou a R. para o pagamento de quaisquer quantias a título de supostos

“créditos laborais”, pelo que, não tendo a A. efectuado qualquer interpelação, a eventual obrigação da Ré relativa aos alegados juros dos créditos salariais apenas se tornará exigível em caso de mora.

- LIII. Ora, nos termos do disposto no art. 794º do Código Civil (CC) o devedor fica constituído em mora depois de ter sido judicial ou extrajudicialmente interpelado para cumprir.
- LIV. Ora, a citação não deve ser considerada como uma interpelação para cumprir, mas antes para a R. se defender, deduzir oposição. Deve entender-se que a R. tem o direito de se defender antes de começarem a vencer-se juros de mora. Assim, não deve a citação da Ré para os termos da presente acção, ser considerada uma interpelação para cumprir.
- LV. Ainda, para haver mora, deve a prestação ser líquida, certa e exigível, o que, em rigor, apenas se verifica com o trânsito em julgado da sentença. Neste sentido, veja-se o entendimento que tem vindo a ser adoptado pela jurisprudência do Tribunal da Segunda Instância da RAEM, designadamente os seguintes Acórdão:
- LVI. Acórdão de 5 de Outubro de 2006, proferido no âmbito do processo n.º 262/2006, em que se decidiu o seguinte: “(...) 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; (...)”.
- LVII. Acórdão de 5 de Outubro de 2006, proferido no âmbito do processo n.º 393/2006, em que se decidiu o seguinte: “(...) sendo ilíquidos os créditos pela A. reclamados, os mesmos apenas se tornam devidamente líquidos com o trânsito em julgado da decisão condenatória, considerando-se assim, e atento o artigo

794º, n.º 4 do C. Civil, que motivos não haviam para se alterar o decidido.”

Nestes termos e nos melhores de direito aplicáveis, deve o presente recurso ser julgado totalmente procedente, revogando-se a decisão recorrida em conformidade.

A recurso da autora respondeu a ré STDM:

Sem prejuízo de tudo o que ficou dito no recurso interposto, somos de concluir o seguinte:

- b. Não são apresentadas quaisquer alegações referentes à impugnação da decisão do Tribunal Judicial de Base relativamente a danos não patrimoniais.
- c. Termos em que o Recurso deve ser considerado deserto quanto a esta parte.
- d. Ainda, não obstante não vir mencionada a parte da sentença relativa ao cálculo das importâncias devidas a título de compensação pelo trabalho prestado durante os períodos de descanso semanal, a Autora apresenta alegações impugnatórias daquele cálculo.
- e. Termos em que, para efeitos do Objecto do Recurso ora interposto, deve ser apenas considerada a decisão do Tribunal de Primeira Instância quanto ao cálculo das importâncias devidas a título de compensação pelo trabalho prestado durante os períodos de descanso semanal, anual e feriados obrigatório.
- f. No que respeita ao ónus da prova, apesar da A. mencionar na página 5 a violação das regras do ónus da prova, facto é que nas

suas conclusões apresentadas não faz qualquer menção relativa a esta matéria.

- g. Termos em que o Recurso deve ser considerado deserto quanto a esta parte.

Caso assim não se entenda, sempre se dirá:

- h. Era sobre a A., aqui Recorrente, que recaía o ónus de provar que não gozou dias de descanso e quantos dias exactamente não gozou e, bem assim, que a Ré, aqui Recorrida, a 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, 4º-230);
- i. Não resultou provado, nos presentes autos, o impedimento, pela Ré, do gozo de dias de descanso, por parte da Autora, pelo que não pode a Ré ser condenada ao pagamento de qualquer compensação;
- j. Andou bem o Tribunal a quo ao julgar prescritos os créditos peticionados pela Autora anteriores a 4 de Julho de 1991, - despacho saneador de fls. 89 verso e página 15 da sentença – por considerar que o prazo de prescrição começa a correr quando o direito puder ser exercido, nos termos gerais do art. 306º, n.º 1 do Código Civil de 1966.
- k. O regime prescricional aplicável era o do Código Civil de 1966, e esse diploma não previa como causa de suspensão do prazo prescricional o decurso da relação laboral não doméstica, nem os dois anos posteriores ao termo do contrato de trabalho (que veio a ser reconhecida pelo legislador do actual Código Civil).

- l. Só podemos concluir que o legislador considerou que a situação do trabalho doméstico merecia um tratamento distinto, por acarretar uma situação de dependência que não existe na relação de trabalho não-doméstico (maxime pelo facto do trabalhador doméstico viver na casa do empregador).
- m. Desta forma, entende a Recorrida que o legislador do Código Civil de 1966 decidiu prever diversas causas de suspensão que entendeu serem dignas de protecção jurídica, não contemplando a situação que veio a ser criada pelo legislador do Código Civil (a da al. c) do n.º 1 do art. 311º do Código Civil – cfr. Nota de Abertura do Coordenador do Projecto, Dr. Miguel Urbano, pág. XIX e XX do CC.
- n. Assim, andou bem o Tribunal a quo ao julgar prescritos os créditos petitionados pela Autora anteriores a 4 de Julho de 1991, pelo que carece de cobertura legal o alegado pela A. quanto a esta matéria.
- o. Quanto à licença de maternidade, como se pode reparar, ficou provado em sede de matéria assente que a A. teve uma filha, em 21 de Julho de 1988 (cfr. al. I) da matéria assente).
- p. Ora, tendo a Mmo. Juiz a quo considerado prescritos os créditos laborais petitionados pela A. anteriores a 4 de Julho de 1991, e tendo a filha da A. nascido em 21 de Julho de 1988, também os créditos laborais relativos à licença de maternidade encontram-se eles prescritos.
- q. Pelo que, ando bem a Mma. Juiz a quo absolver a Ré quanto esta matéria, falecendo de cobertura legal o alegado pela A. quanto a esta matéria.

Caso V. Exa.s considerem ser devida qualquer indemnização à Recorrente – o que não se concede mas se admite por mera cautela de patrocínio – sempre se dirá o seguinte:

- r. Dão se por reproduzidas as conclusões relativas aos parágrafos 3.2.4 A) e 3.2.6 do Recurso interposto pela Ré em 17/04/2007, no que respeita à não classificação jurídica das gorjetas, mantendo-se, a final, que o salário auferido pelos trabalhadores era um salário diário, e que as gorjetas não devem integrar o conceito de salário.
- s. Do exposto se conclui que qualquer eventual indemnização que venha a ser atribuída à Recorrente deverá ser calculada tendo por base o seu salário diário fixo.

Trabalho prestado em dias de descanso semanal:

DL 101/84/M: salário diário x 1. Porém, como a A., ora Recorrente, foi paga pelo dias em que prestou trabalho, a R., aqui Recorrida, não deve nada à A. Assim, a fórmula aplicável será: (salário diário x 0);

DL 24/89/M: salário diário x 1 (e não x 2, porque uma parcela já foi paga);

DL 32/90/M: salário diário x 0 (e não x 1, porque uma parcela já foi paga);

Trabalho prestado em dias de descanso anual,

DL 101/84/M: salário diário x 1. Porém, como a A., ora Recorrente, foi paga pelo dias em que prestou trabalho, a Recorrida, não deve nada ao A.. Assim, a fórmula aplicável será: (salário diário x 0);

DL 24/89/M: salário diário x 2 (e não x 3, porque uma parcela já foi paga);

DL 32/90/M: salário diário x 2 (e não x 3, porque uma parcela já foi paga);

#### Trabalho prestado em dia feriado obrigatório

DL 101/84/M: salário diário x 1. Porém, como a A., ora Recorrente, foi paga pelo dias em que prestou trabalho, a R., ora Recorrida, não deve nada à A.. Assim, a formula aplicável será: (salário diário x 0);

DL 24/89/M: salário diário x 1 (e não x 2 porque uma parcela já foi paga);

DL 32/90/M: salário diário x 1 (e não x 2 porque uma parcela já foi paga);

- t. Nunca mais que HKD\$210.00 serão devidos à A., já prevendo, por cautela de patrocínio a penalidade por prestação em dia de descanso semanal, anual e penalidades por prestação de trabalho em dias de feriado obrigatório;
- u. Em face de todo o exposto, deverá o recurso apresentado pela Recorrente ser considerado improcedente porque infundado e, consequentemente ser a decisão recorrida mantida, na parte em que absolveu a aqui Recorrida.

Cumpre conhecer.

Foram colhidos os vistos legais.

À matéria de facto foi consignada por assente a seguinte factualidade:

1. A Autora A começou a trabalhar para a Ré STDM, pelo menos, em 16 de Setembro de 1975, como empregada de casino (A).
2. A remuneração da Autora era constituída por um salário diário, acrescido de gratificações, gratificações essas que eram variáveis consoante o montante recebido dos clientes do casino (B).
3. Desde que a Ré iniciou a sua actividade de jogos de fortuna e azar - na década de sessenta - as gorjetas dadas a cada um dos seus trabalhadores pelos seus clientes eram por si reunidas, contabilizadas e depois distribuídas por todos os trabalhadores dos casinos, de acordo com a categoria profissional a que pertenciam, de dez em dez dias (C).
4. O salário fixo da Autora começou por ser de MOP\$4,10, por dia desde o início da relação até 30 de Junho de 1989, de HK\$10,00, por dia, desde 1 de Julho de 1989 até 30 de Setembro de 1992, data da cessação do contrato (D).
5. A Autora deixou de trabalhar para a Ré em 30 de Setembro de 1992 (E).
6. A Autora, entre os anos de 1984 e 1992, recebeu as seguintes quantias:
  - a. 1984: 118.862,00;
  - b. 1985: 118.907,00;
  - c. 1986: 116.335,00;
  - d. 1987: 114.131,00;
  - e. 1988: 63.696,00;
  - f. 1989: 141.771,00;
  - g. 1990: 161.451,00;

- h. 1991: 160.060,00;
  - i. 1992: 138.551,00(F).
7. A Autora prestou serviços em turnos, conforme horários fixados pela entidade patronal (G).
  8. 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 (H).
  9. Em 21 de Julho de 1988 nasceu Wong Hio San, filha de A e Wong Hin Io (I).
  10. Em Março de 1988, a Autor requereu a licença à Ré, dada a proximidade e apresentando como motivo o parto (J).
  11. No dia 31 de Março de 1988, a Autora foi autorizada a gozar licença a partir de 1 de Abril daquele mesmo ano (L).
  12. A Autora terminou a licença em 31 de Agosto de 1988, tendo-se apresentado ao serviço no dia 1 de Setembro de 1988 (M).
  13. Aos trabalhadores, a Ré distribuía uma parte das gorjetas recebidas (resposta ao item 1º).
  14. Tendo em conta o departamento em que trabalhavam (resposta ao item 2º).
  15. Sendo a sua distribuição fixada previamente pela Ré (resposta ao item 3º).
  16. O remanescente das gorjetas era gerido pela Ré (resposta ao item 4º).

17. Sobre o montante fixo e variável incidia o imposto profissional (resposta ao item 6º).
18. Enquanto esteve ao serviço da Ré a Autora nunca gozou descansos semanais (resposta ao item 7º).
19. A Autora também não gozou os feriados obrigatórios enquanto esteve ao serviço da Ré (resposta ao item 8º).
20. E também nunca gozou, naquele período de descansos anuais (resposta ao item 9º).
21. Apesar de ter trabalhado nos períodos referidos em 7), 8) e 9), nunca a Ré pagou a Autora qualquer acréscimo salarial (resposta ao item 10º).
22. A Ré informou a Autora que caso pretendesse gozar dias de descanso ou se por qualquer motivo não pudesse prestar o seu trabalho, não auferia o montante diário fixo nem a parte correspondente das gorjetas (resposta ao item 12º).
23. Durante o período de licença por ocasião do parto, a Ré não pagou qualquer salário à Autora (resposta ao item 17º).

### **Conhecendo.**

Nos presentes autos, houve dois recurso respectivamente interposto pela autora e pela ré.

No seu recurso a autora veio alegar, tal como delimitou nas suas conclusões, para além de que a prescrição só atinge os créditos anteriores a 4/07/1986, não concordou com a decisão da fixação das fórmulas da compensação do trabalho prestado respectivamente nos dias de descanso

semanal, anual e feriados obrigatórios remunerados e não remunerados, quer no âmbito do D.L. n.º 101/84/M quer no âmbito do D.L. n.º 24/89/M.

E no seu recurso, a ré, tal como noutros recursos da STDMM, levantou as idênticas questões de matéria de facto e de direito, a saber:

- 1) Erro notório na apreciação da prova;
- 2) A natureza da relação jurídica contratual entre a trabalhadora e a ré;
- 3) A fixação do salário da autora, nomeadamente a função da gorjeta;
- 4) A compensação dos dias de descanso não gozados;
- 5) A data em que vencem os juros

Então vejamos.

## **1. Nota prévia**

1.1. Subscrevendo as respectivas notas prévias nos recentes acórdãos deste Tribunal de Segunda Instância, de 19 de Fevereiro de 2009, dos processos n.ºs 314/2007, 346/2007, 347/2007, 360/2007, 370/2007, justifica-se o atraso do julgamento dos processos deste género, em consequência da decisão tirada pelo Venerando Tribunal de Última Instância nos processos n.º 28/2007, 29/2007 e 58/2007 respectivamente de 21 de Julho de 2007, 22 de Novembro de 2007 e 27 de Fevereiro de 2008, pois com a melhor reflexão sobre a questão em causa, nomeadamente, a questão de saber se a gorjeta se constitui parte do salário dos trabalhadores que trabalharam nos casinos de Macau, procuraremos, perante o estado actual da falta do mecanismo da uniformização da jurisprudências, um ponto de equilíbrio entre a defesa do sistema e realização da justiça material, para que não se deixa abalada a confiança dos cidadãos que tem deposita no sistema judicial.

Enfim, temos que avançar.

1.2. E antes de avançar merecer referir que no recurso da autora veio levantar a questão de prescrição dos créditos que tinha sido ficado definitivamente decidida no despacho saneador, decisão esta que transitou em julgado, o que impede este tribunal da apreciação esta questão invocada, sob pena de violação do caso julgado.

## **2. Erro notório na apreciação da prova**

Em primeiro lugar, a ré impugnou a decisão de matéria de facto na resposta ao quesito nºs 7 a 9 pelo vício de erro notório na apreciação da prova, pedindo a sua reparação.

Digamos que o Código de Processo Civil admite a alteração da decisão da matéria de facto nos termos do artigo 629º e o artigo 599º (Ónus do recorrente que impugne a decisão de facto).

O quesito nº 7 a 9 textaram-se os seguintes:

- “7º Enquanto esteve ao serviço da Ré a Autora nunca gozou descansos semanais?
- 8º A Autora também não gozou os feriados obrigatórios enquanto esteve ao serviço da Ré?
- 9º E também nunca gozou, naquele período de descansos anuais?”

Perante os quesitos elaborados no despacho saneador, cremos que para o apuramento dessa matéria de facto não se exigem as provas de especial valor, v.g., a prova documental, que se apresenta como prova vinculada.

Não exigindo prova de especial valor ou não tendo prova vinculada, as provas produzidas nos autos ficam à livre apreciação do Colectivo, de modo que não se pode imputar o Colectivo pelo vício de erro na apreciação da prova por ter dado valor a alguma prova enquanto não a outra, sob pena de sindicar a

livre convicção do Tribunal Colectivo, nos termos do artigo 558º do Código de Processo Civil.

E perante as respostas aos referidos quesitos, não se verificam qualquer “deficiência, obscuridade ou contradição” a que cabe à eventual censura do Tribunal de recurso.

Improcede o recurso nesta parte.

### **3. Relação laboral**

O contrato de trabalho é um contrato sinalagmático, que constituem-se obrigações para ambas as partes unidas umas as outras por um vínculo de reciprocidade ou interdependência. E nesta relação laboral, em princípio, a corresponsabilidade estabelece-se entre a retribuição e a disponibilidade da força de trabalho (não o trabalho efectivamente prestado).<sup>1</sup>

Dispõe o artigo 1079º do Código Civil:

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

*2. ... .”*

Por sua vez, o artigo 2º al. c) do D.L. nº 24/89/M que regula a relação laboral define como relação de trabalho *“todo o conjunto de condutas, direitos e deveres, estabelecidos entre o empregador e o trabalhador ao seu serviço, relacionados com os serviços ou actividade laboral prestados ou que devem ser prestados e com o modo como essa prestação deve ser efectivada”*.

---

<sup>1</sup> Acórdão deste Tribunal de 2 de Março de 2006 do processo nº 155/2005.

Os académicos apresentam sob um prisma teórico alguns métodos auxiliares para se distinguir os dois, procedendo a uma análise em torno do local para prestar o trabalho, do tipo de remuneração e do horário de trabalho.<sup>2</sup>

Dos factos provados nos autos, não haverá dúvida que entre o trabalhador e a ré, nomeadamente conforme o que resulta dos factos, existe uma relação duradosa e constante da relação remunerada e com horário determinado, que não deixa de integrar a relação laboral.

Nos Acórdãos deste TSI em que a STDM foi ré e recorrente, nas idênticas situações, foi julgado existente a relação laboral entre o trabalhador e a STDM, entre outros, de 26 de Janeiro de 2006 dos processos n.ºs 255/2005, de 2 de Março de 2006 do processo n.º 234/2005, de 9 de Março dos processos n.ºs 69/2006, 322/2005, 331/2005 e 257/2005, de 16 de Março de 2006 dos processos n.ºs 328/2005, 18/2006, 19/2006, 26/2006, 27/2006, de 23 de Março de 2006 dos processos n.ºs 260/2005, 17/2006, 93/2006 e 241/2005, de 30 de Março de 2006 do processo n.º 242/2005, de 27 de Abril de 2006 dos processos n.ºs 2/2006, 233/2005, 273/2005, 232/2005 e 245/2005, de 4 de Maio de 2006 dos processos n.ºs 318/2005, 30/2006, 75/2006, de 15 de Junho de 2006 dos processos n.ºs 327/2005, 329/2005, 334/2005, 40/2006 e 91/2006, de 22 de Junho de 2006 do processo n.º 267/2005, de 13 de Julho de 2006 do processo n.º 256/2005 e de 28 de Setembro de 2006 dos processos n.ºs 167/2006 e 244/2006.

Perante estes factos assentes, não faria qualquer sentido discutir se existe relação contratual de sociedade, de prestação de serviços, ou relação contratual mista, atípica ou inominada.

Verificada a relação laboral entre a autora e a ré, vejamos as questões seguintes.

---

<sup>2</sup> Vide o Direito Laboral, 2.º tomo, contrato de trabalho fls. 40 a 44, 2.º volume, escrito pelo Sr. Pedro Romano Martinez

#### **4. Salário Justo**

Estamos perante uma acção em que se pediu a indemnização pelos trabalhos prestados nos dias de descansos semanal, anual e dos feriados obrigatórios, cujo cálculo está previsto no artigo 26º do D.L. nº 24/89/M, pelo que é essencial determinar o salário-base diário para o efeito de cálculo.

Como está provado que a trabalhadora auferiria o salário em duas partes: uma era o salário diário fixo e outra variável, das gorjetas entregues pelos clientes da Ré a todos os trabalhadores desta, na determinação do salário-base diário, torna-se crucial saber se as gorjetas dadas pelos clientes da ré constitui ou não parte do salário para o efeito de cálculo daquele salário-base.

Vejamos.

A Declaração Universal dos Direitos do Homem estabelece no artigo 23º nº 3 que, “quem trabalha tem direito a uma remuneração equidade satisfatória, que lhe permita e à sua família uma existência conforme com a dignidade humana, e completada, se possível, por todos os outros meios de protecção social”.

Por outro lado, o art.º 7.º do Pacto sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais<sup>3</sup>, assinado em Nova Iorque em 7 de Outubro de 1976, assegura que os Estados respectivos “reconhecem o direito de todas as pessoas de gozar de condições de trabalho justas e favoráveis, que assegurem em especial:

- a) Uma remuneração que proporcione, no mínimo a todos os trabalhadores:
  - i) Um salário equitativo e uma remuneração igual para um trabalho de valor igual, sem nenhuma distinção, devendo, em particular, às mulheres ser garantidas condições de trabalho não inferiores àquelas de que beneficiam os homens, com remuneração igual para trabalho igual;

---

<sup>3</sup> Aprovada para ratificação pela Lei n.º 45/78, de 11 de Julho.

- ii) Uma existência decente para eles próprios e para as suas famílias, em conformidade com as disposições do presente Pacto [...].”

É também importante a Convenção nº 95 da Organização Internacional dos Trabalhadores, sobre protecção do salário, (não tinha sido inserida na lei local).

A convenção nº 95 da Organização Internacional de Trabalho, acima referido, define que a retribuição ou salário como *“a remuneração ou ganho, seja qual for a sua denominação ou método de cálculo, desde que possa avaliar-se em dinheiro, fixada por acordo ou pela legislação nacional, devida por um empregador a um trabalhador em virtude do contrato de trabalho, escrito ou verbal, pelo trabalho que esse ultimo tenha efectuado ou venha a efectuar ou por serviços que tenha prestado ou deva prestar”*.

Mesmo no tempo em que a Região estava sob a administração portuguesa e os direitos dos trabalhadores ficavam protegidos pela Constituição da Republica Portuguesa, nesta Constituição também dispôs garantia à retribuição do trabalhador segundo a quantidade, natureza e qualidade, observando-se o princípio de que para trabalho igual salário igual, de forma a garantir uma existência condigna (artigo 59º nº 1 al. a) da Constituição referida).

Em Portugal, cujo ordenamento jurídico tem a mesma tradição e inspiração da Região, define-se o sentido jurídico do salário, na sua Lei do Contrato de Trabalho, como *“aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho”*, presumindo-se *“até prova em contrário ... constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade patronal ao trabalhador”* (artigo 82º da LCT acima referida).

Na doutrina, tem-se entendido que o salário aparece, à face da lei, ligado por um nexo de reciprocidade à prestação de trabalho – tal é a primeira visão que os dados legais nos oferecem acerca da concepção funcional da retribuição

no contrato de trabalho e que está na base do brocardo germânico *kein Arbeit, kein Lohn* (sem trabalho não há salário).<sup>4</sup>

Para o Prof. Bernardo da Gama Lobo Xavier, “em traços gerais, do ponto de vista jurídico, a retribuição costuma perfilar-se como a obrigação essencial a prestar no contrato de trabalho pelo empregador, obrigação de índole patrimonial e marcadamente pecuniária, devida em todos os casos (não tendo carácter meramente eventual), ligada por uma relação de reciprocidade à actividade prestada, tendo nela a sua causa”.<sup>5</sup>

Em Macau, a Lei Básica da Região Administrativa Especial de Macau protege, como princípios e disposições gerais, nos seus artigos 35º, 39º e 40º, o direito ao salário.

E, como o sistema jurídico próprio local, o Decreto-Lei nº 24/89/M estrutura o Regime Jurídico das Relações de Trabalho de Macau, vindo a dispor à protecção dos direitos e interesses dos trabalhadores, nomeadamente à protecção do salário do trabalhador.

No seu artigo 4º prevê o princípio de igualdade: “[t]odos os trabalhadores têm direito às mesmas oportunidades de emprego e ao mesmo

---

<sup>4</sup> Vide António de Lemos Monteiro Fernandes, *Direito do Trabalho*, 9ª edição, Coimbra, p.373, 374.

<sup>5</sup> In *Curso de Direito do Trabalho*, verso, 1993, p.368.

Como noção comum, o Prof. Bernardo da Gama Lobo Xavier considera que o salário contém os seguintes elementos principais:

“1. Prestações regulares e periódicas – este carácter de regular tem a ver com a sua afectação a necessidades regulares e periódicas do trabalhador e ainda com a própria distribuição no tempo da prestação do trabalho (também regular e periódica);

2. Em dinheiro ou em espécie – a retribuição consta de um conjunto de valores patrimoniais;

3. A que o trabalhador tem direito – por título contratual e normativo e que, portanto, corresponde a um dever da entidade patronal;

4. Como contrapartida do seu trabalho – é o trabalho prestado a causa determinante da retribuição, sendo as duas prestações de carácter correspectivo e sinalagmático: retribui-se quem trabalha, trabalha-se porque se é retribuído – senão não.” (fls. 382 a 384)

tratamento no emprego e na prestação de trabalho, independentemente da raça, cor, sexo, religião, filiação associativa, opinião política, estrato social ou origem social, como consequência do direito ao trabalho a todos reconhecido”, enquanto no seu artigo 5º dispõe o princípio do mais favorável:

*“1. O disposto no presente diploma não prejudica as condições de trabalho mais favoráveis que sejam já observadas e praticadas entre qualquer empregador e os trabalhadores ao seu serviço, seja qual for a fonte dessas condições mais favoráveis.*

*2. O presente diploma nunca poderá ser entendido ou interpretado no sentido de implicar a redução ou eliminação de condições de trabalho estabelecidas ou observadas entre os empregadores e os trabalhadores, com origem em normas convencionais, em regulamentos de empresa ou em usos e costumes, desde que essas condições de trabalho sejam mais favoráveis do que as consagradas no presente diploma.”*

Afirmam-se também dois princípios respeitantes ao salário: o da equidade e o da suficiência, sob os quais são qualitativa e quantitativamente determinadas as retribuições dos trabalhadores.<sup>6</sup>

E podemos verificar a inspiração destes dois importantes princípios no referido Regime Jurídico das Relações de Trabalho, para além nos acima referidos princípios gerais, nomeadamente nos seus artigos 25º nº 1 e 27º nº 2.

Dispõe o artigo 25º nº 1: *“[p]ela prestação dos seus serviços ou actividade laboral, os trabalhadores têm direito a um salário justo.”*

E o artigo 27º nº 2: *“[o] montante do salário deve ser fixado tendo em atenção as necessidades e interesses do trabalhador, a evolução do custo de vida, a capacidade económica e a situação económica-financeira da empresa ou do sector económico da empresa e as condições de concorrência económica.”*

Sob tais princípios, a lei define expressamente o conceito de salário, dizendo no seu artigo 25º nº 2:

---

<sup>6</sup> Vide António de Lemos Monteiro Fernandes, Direito do Trabalho, 9ª edição, Coimbra, p. 384 e ss.

*“Entende-se por **salário** toda e qualquer prestação, susceptível de avaliação em dinheiro, seja qual for a sua designação ou forma de cálculo, devida em função da prestação de trabalho e fixada ou por acordo entre empregador e trabalhador, ou por regulamento ou norma convencional ou por norma legal.”*

Conforme as disposições legais e as doutrinas, podemos concluir que são seguintes as concepções essenciais do salário:

- a. O salário é toda e qualquer prestação avaliável em dinheiro, a qualquer designação e por qualquer forma de cálculo, recebida pelo trabalhador;
- b. O salário é uma contra prestação face ao trabalho do trabalhador;
- c. O montante do salário é fixado por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador ou por disposição legal.

Como dispõe o artigo 27º nº 1 do D.L. nº 24/89/M, “[o] montante de salário será fixado por acordo entre o empregador e o trabalhador, com observância dos limites estabelecidos nos usos e costumes, regulamento da empresa, convenção ou disposição legal aplicáveis.

2. ...”

Acordo este também pode ser escrito ou verbal desde que “se mostre que correspondem à vontade do declarante e a lei as não sujeite à forma escrita” (artigo 214º do Código Civil).

Podem ainda as vezes as partes, pelos usos e costumes, admitir tacitamente as condições acessórias até essenciais acerca do pagamento do salário, “quando se deduz de factos que, com toda a probabilidade, a revelam” (artigo 209º nº 1 do Código Civil).

Por outro lado, a lei não exige para a retribuição ou salário uma certa designação e uma certa forma de cálculo, permitindo qualquer das

denominações e qualquer das formas de cálculo, desde que os montantes recebidos pelo Trabalhador sejam susceptíveis integrar o salário ou retribuição.

Isto se traduz que não é relevante a denominação do salário ou o título dos seus elementos componentes. O que é determinante para ser salário é a natureza dos montantes recebidas pelo trabalhador e as condições acordadas acerca da fixação e do cálculo da sua prestação.<sup>7</sup>

E a determinação de ser ou não salário deve ter em consideração as situações concretas em que se encontram o seu pagamento. Por exemplo, no caso das “gorjetas”, que está em causa no presente caso, o seu nome vulgar ou título não pode ser considerado como determinante para a sua qualificação.

A própria expressão da lei – *“toda e qualquer prestação ... devida em função da prestação de trabalho”* (artigo 25º nº 2) – focaliza o seu sentido na função da prestação de trabalho e não na sua denominação e na sua forma.

Eis a orientação legal pela qual devemos seguir.

Por natureza, o salário é uma prestação devida pela entidade patronal em função da efectivação dos serviços pelo trabalhador, nos interesses daquela.

Podemos afirmar que, sendo uma contrapartida dos serviços prestados ou serviços a prestar pelos trabalhadores, a retribuição deve ser paga pela entidade patronal em virtude destes serviços prestados e serviços a prestar, a interesses dela, à que os trabalhadores têm direito e da qual podem legitimamente reclamar, desde que não se punha em causa ao objecto e conteúdo do acordo entre as partes ou às disposições legais.

A recorrente põe em causa o preenchimento no conceito de salário da parte das “gorjetas” recebidas dos clientes. Isto se afigura uma discordância com a matéria de facto, bem assim uma negação do que tinha sido acordado no estabelecimento das relações laborais.

---

<sup>7</sup> Acórdão deste TSI de 12 de Dezembro de 2002 do processo nº 123/2002.

A recorrente insiste no sentido normal da chamada “gorjeta”, à que atribuiu a natureza da gratificação recebida de terceiros que não se mantinham qualquer relação negocial com a recorrente.

Como acima ficou abordado, a denominação do salário e dos elementos componentes do salário não é determinante na sua qualificação, devendo ter em consideração a sua natureza intrínseca e não só a extrínseca.

Outro aspecto a que não podemos deixar de referir é que as gorjetas eram distribuídas pela entidade patronal segundo um critério por esta fixado por todos os trabalhadores da Ré e não apenas pelos que tinham contacto directo com os clientes nas salas de jogo, consoante a respectiva categoria, tempo de serviço e departamento em que trabalhavam.

E tal como se citam nos recentes acórdãos acima referidos de n.ºs 314/2007, 346/2007, 347/2007, 360/2007, 370/2007, “não se deixam de encontrar no Direito Comparado situações em que a gorjeta integra o valor da remuneração, assim acontecendo no Brasil, compreendendo-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago directamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber e considerando-se gorjeta não só a importância espontaneamente dada pelo cliente ao empregado, como também aquela que for cobrada pela empresa ao cliente, como adicional nas contas, a qualquer título, e destinada à distribuição aos empregados,<sup>8</sup> salvaguardando a diferença de sistemas, assim

---

<sup>8</sup> - art. 457º da CLT /Consolidação das Leis do Trabalho:

- “A soma do salário com as gorjetas resulta na remuneração, segundo o *caput* 457 da CLT. Acórdão Inteiro Teor de 4ª Turma n.º RR-476330/1998, de 12 Dezembro 2001. TST. Tribunal Superior do Trabalho. N.º Recurso n.º RO-22025/1992-000-01.00, Magistrado Responsável Ministro Milton de Moura França. N.º Sentença ou Acórdão RR-476330/1998. In <http://br.vlex.com/vid/40267024>

- “As gorjetas pagas pelos clientes aos empregados e convergidas a um fundo especial instituído, para posterior rateio entre os mesmos, sob a administração do empregador, têm natureza de participação nas entradas e, pois, se revestem de cunho salarial para todos os efeitos. FUNDO ESPECIAL. “(TRT-RO-3317/95 - 1ª T. - Rel. Juiz José Eustáquio de Vasconcelos Rocha - Publ. MG. 05.05.95).

acontece igualmente nos EUA<sup>9</sup> e em Hong Kong,<sup>10</sup> onde ainda recentemente o *Court of Final Appeal* decidiu ratificar o entendimento do *Court of Appeal* no sentido de que as gorjetas deviam integrar o salário com argumentos próximos dos acima expendidos.”

---

- “As gorjetas de clientes que vão para a caixinha dos funcionários do restaurante devem ser integradas ao salário para o cálculo dos direitos trabalhistas. O entendimento é da 7ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (Minas Gerais).”

- A decisão da Quinta Turma do TST, acompanhando voto do relator, juiz convocado Walmir Oliveira da Costa, foi tomada com base na jurisprudência do TST, segundo a qual as gorjetas, cobradas pelo empregador na nota de serviço ou oferecidas espontaneamente pelos clientes, integram a remuneração do empregado. Mas não servem de base de cálculo para as parcelas de aviso prévio, adicional noturno, horas extras e repouso semanal remunerado, segundo o enunciado (súmula) 354 do Tribunal. A exclusão dessas parcelas foi requerida em recurso pela empresa empregadora, Paes Mendonça S.A., alvo da reclamação do garçom.”

“Todavia, com relação às parcelas de férias, inclusive ao acréscimo de um terço, de décimo terceiro salário e FGTS, a jurisprudência do TST entende que as gorjetas têm natureza de remuneração e devem repercutir sobre a indenização desses itens, além do salário recebido... compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber” – in [www.direito.2.com.br](http://www.direito.2.com.br)

<sup>9</sup> - “The Fair Labor Standards Act (FLSA) requires payment of at least the federal minimum wage to covered, nonexempt employees. An employer of a tipped employee is only required to pay \$2.13 an hour in direct wages if that amount plus the tips received equals at least the federal minimum wage, the employee retains all tips and the employee customarily and regularly receives more than \$30 a month in tips. If an employee's tips combined with the employer's direct wages of at least \$2.13 an hour do not equal the federal minimum hourly wage, the employer must make up the difference.

Some states have minimum wage laws specific to tipped employees. When an employee is subject to both the federal and state wage laws, the employee is entitled to the provisions which provides the greater benefits.” - in [www.dol.gov/elaws](http://www.dol.gov/elaws)

“For a long time, an employee's income from tips was not recognized as remuneration paid by the employer, and the corresponding FICA tax was imposed only on the employee. See Social Security Amendments of 1965, §313(c), 79 Stat. 382. In 1987, however, the Internal Revenue Code was amended to treat tip income within the remuneration on which the employer, too, is taxed, 26 U. S. C. §3121(q), and that is the present law”, in <http://caselaw.lp.findlaw.com> .

<sup>10</sup> Proc. 55/2008, de 19/1/09, *between* Lam Pik Shan and HK Wing On Travel Service Limited, in <http://www.hklii.org/hk> .

Assim sendo, em face ao exposto e com os factos dados como provados, acima transcritos, nomeadamente os da existência do contrato de trabalho, do acordo sobre a fixação do salário e a forma de distribuição das gorjetas, há que concluir aquilo que o trabalhador em causa recebia é salário nos termos do artigo 25º do D.L. nº 24/89/M.

Não podemos deixar de, com a devida vénia, reiterar a nossa posição que anteriormente tomada, que se considerava que a gorjeta integra o salário da trabalhadora, e em consequência, deve com base nesta, proceder a fixação do salário exacto, também para a determinação das devidas compensações.

Na fixação do montante do salário, segue as regras previstas no artigo 26º do Regime Jurídico das Relações de Trabalho.

Diz o artigo 26º:

- ”1. Para os trabalhadores que auferem um salário mensal, o respectivo montante inclui o valor dos salários dos períodos de descanso semanal e anual e dos feriados obrigatórios, não podendo sofrer qualquer dedução pelo facto de não prestação de trabalho nesses períodos.*
- 2. O valor relativo aos períodos de descanso semanal considera-se igualmente incluído no salário dos trabalhadores calculado em função do resultado efectivamente produzido ou do período de trabalho efectivamente prestado, sendo-lhes, no entanto, devida uma compensação adicional imputável aos períodos de descanso anual e aos feriados obrigatórios.*
- 3. Para os trabalhadores que auferem simultaneamente um salário composto pelas modalidades referidas nos números anteriores, o valor relativo aos períodos de descanso semanal considera-se igualmente incluído na remuneração acordada, sem prejuízo do direito à compensação pelos períodos de descanso anual e pelos feriados obrigatórios, na parte que corresponda à remuneração variável.*

4. *Para efeitos do disposto nos n.os 2 e 3, 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, ou do período durante o qual a relação de trabalho tenha efectivamente permanecido, quando de duração inferior, incluindo-se na determinação da referida média, num e noutro caso, o trabalho extraordinário.”*

Estando provado que a rendimento mensal pelo trabalho prestado pela trabalhadora à Ré era composta por várias prestações, a título fixo e variável, e esta parte variável correspondia à quota parte da Autora nas gorjetas atribuídas pelos clientes de Ré, veio apurado o salário diário, para efeito de contagem nos termos do D.L. nº 24/89/M, desde o início até ao fim da relação laboral.

São este que constituem a base para a contagem da compensação dos dias de descanso dos quais a trabalhadora não tinha gozo.

Tal como se demonstra da factualidade e se consignou o Tribunal *a quo*, ficam-se inalterados os rendimentos do Autor deste processo constam da matéria acima dada como provada acerca do salário médio diário do trabalhador e com base destes rendimentos, tomaremos a seguinte ponderação.

## **5. Os dias de descanso**

Estes dias de descanso são compostos pelo descanso semanal, anual e dos feriados obrigatórios. E com base nos factos provados, acima relatados, temos a seguinte contagem da compensação pelos dias de descanso:

Como está em causa apenas os créditos posteriores a 4 de Julho de 1991, só se preocupa-se a aplicação do D.L. nº 24/89/M, para apreciar a compensação do trabalho nos dias de descanso.

### Do descanso semanal:

Como temos vindo decidido, o D.L. nº 24/89/M, ao prevê que os trabalhadores têm direito a um dia de descanso em cada sete dias de trabalho, admite-se a situação em que o Trabalhador venha a trabalhar voluntariamente nos dias de descanso, nada com isto implica que ele renuncia o direito aos dias de descanso.

Nesta situação, para o trabalhador que recebe salário mensal, independentemente de ser ou não voluntário, tem sempre direito a receber uma remuneração adicional ou acréscimo salarial, no valor superior ao salário diário a contar com base no seu salário mensal, nos termos do disposto no artigo 17º do D.L. nº 24/89/M que se dispõe que:

*“1. Todos os trabalhadores têm o direito a gozar, em cada período de sete dias, um período de descanso de vinte e quatro horas consecutivas, sem prejuízo da correspondente retribuição, calculada nos termos do disposto sob o artigo 26.º*

*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 na eminência de prejuízos importantes ou se verifiquem 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.º1 não prejudica a faculdade de o trabalhador prestar serviço voluntário em dia de descanso semanal, não podendo, no entanto, a isso ser obrigado.*

6. O trabalho prestado em dia de descanso semanal deve ser pago:

a) Aos trabalhadores que auferem salário mensal, pelo dobro da retribuição normal;

b) *Aos trabalhadores que auferem salário determinado em função do resultado efectivamente produzido ou do período de trabalho efectivamente prestado, pelo montante acordado com os empregadores. com observância dos limites estabelecidos nos usos e costumes.”.*

Como podemos ver, o nº 6 al. a) disse muito claro: o trabalhador que ficar a trabalhar no dia descanso semanal deve ser pago pelo dobro da retribuição normal, não incluindo o dia de salário recebido que integra no salário mensal.

Quer dizer, para além do salário mensal normalmente recebido, o trabalho prestado no dia de descanso de cada sete dias de trabalhos valorizou-se por o trabalhador não gozou efectivamente esse dia de descanso, servindo para compensar o dia de descanso que ficou a trabalhar. Por esta forma, ficou já compensado pecuniariamente o dia que devia ficar a descansar em cada sete dias de trabalho.

Se, como o que alegou o recorrente que o trabalhador ainda tem outro dia por compensar pecuniariamente por ele não tinha gozo esse dia, caímos na dupla valoração do dia de descanso.

Ainda por cima, está provado que, por um lado, “nos dias em que a Autora não prestou serviço efectivo não recebeu, da parte da Ré, qualquer remuneração”, por outro, “nos dia de descanso em que a Autora trabalhou, auferiu os respectivos rendimentos”. Daí, deve entender que este rendimento a auferir no trabalho prestado no dia de descanso semanal, integra o salário mensal.

Nesta conformidade, a sentença decidiu correctamente na aplicação do regime estabelecido no D.L. nº 24/89/M, parte esta que é de se manter.

#### Do descanso anual:

Para cálculo da quantia a pagar ao trabalho prestado em dias de descanso anual correspondente ao trabalho prestado nos dias de descanso entretanto vencidos mas não gozados (sendo claro que o direito a descanso anual em cada ano civil só se vence naturalmente depois de decorrido o ano civil a que esse direito anual se reporta), adoptam-se as seguintes fórmulas:

- Na vigência do D.L. nº 24/89/M, no caso em que for feita a prova de que “a Ré não autorizou a Autora descansar 6 dias por ano sem perda do respectivo rendimento”, o “factor de multiplicação” deveria ser o “triplo da retribuição” nos termos do artigo 24º do D.L. nº 24/89/M.<sup>11</sup> Caso contrário, ou seja, quando foi feita a prova que o trabalhador não gozou mais dias de descanso porque quis auferir os respectivos rendimentos, acolhe-se as considerações nos citados recentes acórdãos deste T.S.I., de modo que tal “factor de multiplicação” deveria ser reduzido para o “dobro da retribuição” por analogia à situação prevista para os dias de descanso semanal. A não se entender desta forma cair-se-ia em flagrante injustiça relativa em confronto com a compensação do trabalho prestado em dias de descanso semanal, sendo evidente que em ambas as situações está identicamente em causa a prestação de trabalho em dias de descanso, daí que se imponha até, por identidade da razão, tal aplicação analógica.<sup>12</sup>

Como não foi feita prova daquele impedimento, há que aplicar analogicamente a fórmula do “dobro da retribuição normal” à situação objectiva de prestação de trabalho nos dias de descanso anual.

---

<sup>11</sup> Vide neste sentido o acórdão deste TSI de 23 de Novembro de 2006, no processo nº 513/2006.

<sup>12</sup> Vide neste sentido o acórdão deste TSI de 23 de Novembro de 2006, no processo nº 513/2006.

Pelo que segue-se a seguinte fórmula de  $A \times B \times 2$  (A = dias de descanso anual não gozados; B = valor da remuneração média diária).

A sentença recorrida também fixou o montante de compensação dos dias de descanso anual com o factor de multiplicação em dobro para os anos em que estava vigente o D.L. n.º 24/89/M, tendo ponderado o facto de não estar provado o facto do “impedimento do gozo das férias”, devendo nesta parte ser mantida.

#### Do descanso dos feriados obrigatórios

Finalmente, quanto à compensação pelo trabalho prestado em dias de “feriado obrigatório”, entendeu-se que, pelo que prestou no período de vigência do revogado Decreto-Lei n.º 101/84/M de 25 de Agosto (artigoºs 20.º e 21.º), não havia qualquer indemnização pelo trabalho prestado em feriados obrigatórios.

O n.º 3 do seu artigo 20º só previa o direito à retribuição pelo trabalho a prestar nos três dias de feriados obrigatórios aí designados (o Primeiro de Janeiro, o Primeiro de Maio e o Primeiro de Outubro) por parte dos trabalhadores permanentes e já não também nos restantes seis dias de feriados obrigatórios referidos no n.º 1 do mesmo art.º 20º.

Por outro lado, só havia atribuição da indemnização pelo trabalho prestado naqueles três dias de feriados obrigatórios “remunerados” (com acréscimo de salário nunca inferior a 50% do salário normal) na situação prevista na alínea b) do n.º 1 do art.º 21º e já não também na hipótese da alínea c), à qual se reconduz o caso em questão. Na verdade, tendo em conta a actividade da empregadora no sector de casinos, não é difícil constatar que funcionamento da empresa é contínuo e permanente, situação prevista na alínea c) e não já na al. b) - acréscimo de trabalho não previsível -, só este trabalho sendo compensado.

No âmbito do Decreto-Lei n.º 24/89/M são seis os dias de feriados obrigatórios “remunerados” por ano, sendo certo que a Lei n.º 8/2000, de 8 de Maio, que mantém igualmente em dez dias os feriados obrigatórios, deixa intocados esses mesmos seis dias de feriados obrigatórios “remunerados”, quais sejam, o primeiro de Janeiro, os três dias do Ano Novo Chinês, o primeiro de Maio e o primeiro de Outubro.

E para cálculo da quantia a pagar ao trabalho prestado pelo trabalhador em feriados obrigatórios “remunerados”, mas somente a partir de 3 de Abril de 1989, vista a entrada em vigor do Decreto-Lei n.º 24/89/M, a fórmula há de corresponder ao “acréscimo salarial nunca inferior ao dobro da retribuição normal”, para além naturalmente da retribuição a que tem direito, caso tenha que trabalhar nesses feriados, a despeito da regra da dispensa obrigatória de prestação de trabalho (art.ºs 20.º, n.º 1, e 19.º, n.ºs 2 e 3), o que equivale ao “triplo da retribuição normal”<sup>13</sup>, e não ao dobro como se calculou na sentença recorrida.

Pois, cremos ser essencial que a lei fala do factor de multiplicação para a compensação dos dias de feriados obrigatórios, distintamente das disposições quanto ao descanso semanal, o trabalho prestado pelos trabalhadores nos dias de feriado obrigatório e sem ter receite qualquer compensação, referidos no n.º 3 do artigo anterior, dá direito a um acréscimo salarial nunca inferior ao dobro da retribuição normal – artigo 20º nº 1 do D.L. nº 24/89/M, e este “acréscimo salarial” tem sempre com base na retribuição a que tem direito a receber nos termos do artigo 19º nº 3 do mesmo Diploma, pois diz o nº 3 do artigo 19º que “[o]s trabalhadores referidos no número anterior têm direito à retribuição correspondente aos feriados de 1 de Janeiro, Ano Novo Chinês (3 dias), 1 de Maio e, 1 de Outubro”. E esta retribuição não integra na seu salário mensal já recebido, de modo que o trabalhador que trabalha nestes dias tem direito, não só a receber, para além do salário mensal, uma retribuição correspondente ao

---

<sup>13</sup> - Cfr. - Ac. 297/2005, de 23/2/2006, entre outros, já acima citados

valor do seu salário diário médio mais um acréscimo salarial não inferior ao dobro do seu salário normal diário (médio).

Por outro lado, como a nossa decisão tomada no acórdão de 23 de Março de 2006 do processo nº 241/2005, “esta retribuição pelo triplo da retribuição normal justifica-se pelo especial valor social e comunitário que se pretende imprimir à celebração de certas datas festivas; pela comparação com o regime compensatório nas situações de impedimento do gozo dos descansos anuais (artigo 24º), podendo fazer-se o paralelismo entre o não gozo de um núcleo reputado fundamental de feriados de gozo obrigatório e o impedimento do gozo das férias anuais, sendo sempre mais censurável a violação deste direito do que o não gozo voluntário do descanso anual”.

Adoptando-se aqui tal entendimento, e atenta a matéria de facto dada como provada, chega-se ao mapa de  $A \times B \times 3$  (A = dias de descanso dos dias de feriados obrigatórios não gozados; B = valor da remuneração média diária). E a sentença também assim consignou, e correctamente, pelo que, é de se manter o montante fixado pelo Tribunal a quo.

Quanto aos ditos feriados obrigatórios “não remunerados” importa referir que não se contempla a sua compensação, na esteira do nosso entendimento anterior, por se entender que a prestação desse trabalho não se insere na previsão da al. b) do n.º1 do art. 21º do DL 101/84/M, de 25/8/84 ou na al. b) do n.º1 do art. 20º do DL 24/89/M, de 3/4/89. porém, nesta parte a sentença atribuiu à autora a compensação pela fórmula em metade, devendo nesta parte ser revogada.

## **6. Data em que vencem os juros**

A recorrente impugnou ainda a sentença pela errada aplicação da lei por consignou que a indemnização se acrescente os juros a partir do termo da relação laboral até ao pagamento efectivo e integral.

Tem razão a recorrente.

Como temos decidido, a indemnização ou compensação atribuída só poderá ser considerada líquida com o respectivo trânsito em julgado, pois, o termo inicial para cálculo de juros legais da soma indemnizatória acima encontrada como correspectiva dos seus créditos sobre a Ré, tem que ser, por força máxima do n.º 4 do art.º 794º do Código Civil de Macau, o dia em que a presente decisão venha a transitar em julgado.

Pelo que nesta parte merece um reparo, pela forma de alterar a referida data para o “trânsito em julgado da sentença”.

Ponderado resta decidir.

Pelo exposto, acordam nesta Tribunal de Segunda Instância em:

- Negar provimento ao recurso interposto pela autora, custas desta parte fica a seu cargo;
- Conceder provimento parcial ao recurso interposto pela ré, nos exactos termos acima consignados. Custas nesta parte pela recorrente e recorrida na proporção do seu decaimento.

Macau, RAE, aos 27 de Maio de 2009

Choi Mou Pan

José M. Dias Azedo

Lai Kin Hong