

Processo n.º 140/2009

(Recurso civil e laboral)

Data: 21/Janeiro/2010

Recorrente: S.T.D.M.

Recorrido: A (XXX)

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

A, melhor identificado nos autos, patrocinado pelo MP, veio interpor contra **Sociedade de Turismo e Diversões de Macau, S.A.R.L.**”, Sociedade Anónima de Responsabilidade Limitada, com sede em Macau, Região Administrativa Especial de Macau, no Hotel Lisboa, 9º andar, acção de processo comum de trabalho, pedindo a condenação da Ré, a título de créditos laborais a pagar- lhe. *a quantia de **MOP\$108.527,08**, acrescida dos respectivos juros desde a cessação da relação laboral.*

Julgada a causa, foi decidido condenar a Ré a pagar ao A. o montante de **MOP\$76.727,00** acrescido de juros de mora à taxa legal a contar da sentença.

Da **decisão final** vem recorrer a **STDM, Sociedade de Turismo e**

Diversões de Macau, S.A.R.L., R. alegando, em rotunda síntese:

Carece de fundamento legal a condenação da ora Recorrente por falta de 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.

Deve considerar-se que o salário da parte trabalhadora era um salário diário.

Cabia à parte A. provar que a Recorrente obistou ou negou o gozo de dias de descanso.

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

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.

Ao trabalhar voluntariamente em dias de descanso (sejam eles anual, semanal ou resultantes de feriados), o trabalhador em causa optou por ganhar mais, tendo direito à correspondente retribuição em singelo.

O trabalho prestado pelo Recorrida em dias de descanso foi sempre remunerado em singelo.

Os dias de descanso semanal devem ser compensados com a fórmula x1.

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

Não foram oferecidas **contra alegações**.

Oportunamente, foram colhidos os vistos legais.

II – FACTOS

Vêm provados os factos seguintes:

“Da confissão e das provas documentais resultam provados os seguintes factos:

Factos provados obtidos através de auto-confirmação e de prova documental (factos provados):

- A) Em 16 de Outubro de 1987, o autor começou a trabalhar a favor da ré como um empregador do casino.
- B) Em 29 de Fevereiro de 1992, o autor cessou a sua relação contratual com a ré.
- C) O autor, contratado como trabalhador de casino, desde o início da relação contratual até 29 de Fevereiro de 1992, a data da sua cessação, recebia de dez em dez dias, como contrapartida da sua actividade prestada, duas quantias, uma fixa, desde o início da relação contratual até 30 de Junho de 1989, no valor de MOP \$ 4,10 diária, desde 1 de Julho de 1989 até à data de cessação da relação contratual, no valor de HKD\$ 10,00, e outra parte variável, em função do dinheiro recebido dos clientes de casinos vulgarmente designado por “gorjetas”.
- D) A distribuição de gorjetas não era só para os empregados que trabalhavam na sala de jogos que tinham contacto directo com os clientes, mas sim para todos os trabalhadores dos casinos da ré.

E) Os empregados que não trabalhavam na mesa de jogos ou não tinham contacto com os clientes, também tinham direito a receber uma quota parte das gorjetas.

F) As gorjetas eram provenientes das quantias dos clientes de casinos.

G) Quantia essas dependentes do nível de generosidade dos clientes.

H) Portando, do rendimento do autor, havia uma parte cuja quantia era variável que faz parte integrante do seu rendimento.

I) Como trabalhador do casino, o autor foi informado pela ré de que é proibida a retenção de quaisquer gorjetas oferecidas pelos clientes de casinos.

J) O autor tinha que trabalhar em turno conforme os horários fixados pela ré.

K) As sessões e horários de turno eram fixadas como segue:

- 1) 1º e 6º turnos : das 07h00 às 11h00 e 03h00 às 07h00;
- 2) 3º e 5º turnos : das 15h00 às 19h00 e 23h00 às 03h00;
- 3) 2º e 4º turnos : das 11h00 às 15h00 e 19h00 às 23h00.

L) O autor tinha direito a pedir dias de descanso ao serviço, mas não eram pagos, quer com rendimento diário fixo, quer com gorjetas correspondentes.

M) As gorjetas oferecidas a cada um dos trabalhadores da ré pelo seus clientes eram reunidas, contabilizadas diariamente pelos seguintes indivíduos: um funcionário do Departamento de Inspeção de

Jogos de Fortuna ou Azar, um membro do departamento de tesouraria da ré, um “floor manager” (gerente do andar) e trabalhadores das mesas de jogo da ré, e depois distribuídas, de dez em dez dias, por todos os trabalhadores dos casinos da ré.

N) Conforme o contrato celebrado verbalmente entre o autor e a ré, ambas as partes acordaram que os elementos referidos na alínea C) dos factos provados fazem parte do rendimento do autor.

Factos provados através da audiência:

1. No período entre 1987 e 1992, o autor auferiu os seguintes rendimentos:

- a) No ano de 1987: MOP\$ 9.149,00;
- b) No ano de 1988: MOP\$ 63.439,00;
- c) No ano de 1989: MOP\$ 68.498,00;
- d) No ano de 1990: MOP\$ 77.191,00;
- e) No ano de 1991: MOP\$ 78.971,00;
- f) No ano de 1992: MOP\$ 6.475,00;

2. As duas partes acordaram que o autor tinha direito a receber as gorjetas conforme o modo fixado pela ré que era vigente na altura.

3. Na posição do autor, esta considerava que a distribuição de gorjetas era um dos direitos decorrentes da relação contratual com a ré.

4. A gorjeta era uma das partes do rendimento que o autor sempre esperava.

5. O rendimento variável era sempre suportado regular e periodicamente pela ré.
6. Desde o início da relação contratual, o autor e a ré acordaram que o rendimento fixo era responsável e garantido por parte de empregador.
7. Quer a ré, quer o autor, ambos tinham perfeito conhecimento de que o rendimento, independentemente a parte variável ou fixa, é a retribuição obtida pelos serviços prestados à ré pelo autor.
8. O autor sempre esperava que o rendimento fosse pago de forma continua e periódica.
9. Os trabalhadores da ré (incluindo o autor) recebiam as gorjetas de quantias diferentes de acordo com as regras definidas pela ré, as posições relativas e as horas de serviço prestado.
10. Durante a vigência da relação contratual, o autor nunca gozou um dia de descanso em cada semana de trabalho.
11. A ré nunca pagou ao autor quaisquer compensações adicionais face à prestação de serviço nos dias de descanso pelo autor.
12. Nem o autor foi dispensado de um outro dia de descanso para compensar.
13. O autor nunca gozou dias de descanso nos dias de feriados obrigatórios remunerados ou não remunerados.
14. A ré nunca pagou ao autor quaisquer compensações pecuniárias adicionais face ao serviço prestado pelo autor nos dias de feriados obrigatórios acima referidos.
15. O autor nunca gozou seis dias de descanso em cada ano de trabalho.

16. A ré nunca pagou ao autor quaisquer compensações pecuniárias adicionais face ao serviço prestado pelo autor nesse período.

17. Até à presente data, face aos trabalhos prestados pelo autor nos dias de descanso semanal, anual e feriados obrigatórios, a ré nunca lhe pagou quaisquer compensações adicionais.

18. Antes da entrada do autor ao serviço da ré, o autor foi informado pela ré que as gorjetas oferecidas pelos clientes aos trabalhadores não eram para seu benefício exclusivo, mas para todo o pessoal tais como segurança até gerente que naquela organização prestavam serviço.

19. Sobre isso, o autor foi informado explicitamente no momento de contratação.

20. O autor era livre de pedir o gozo de dias de descanso sempre que assim o entendesse, desde que tal gozo de dias não pudesse em causa o funcionamento da empresa.”

III - FUNDAMENTOS

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; prova do impedimento do gozo;**

. **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;

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

As diferentes questões foram abordadas em vários e abundantes arestos dos Tribunais de Macau, referindo-se que em praticamente todos eles se conseguiu uma unanimidade de entendimento, tanto na 1ª Instância, como neste Tribunal de Segunda instância.¹

Depois disso, sobrevieram algumas decisões do TUI², que decidiu contrariamente à posição que granjeara unanimidade total numa questão fundamental, qual seja a de saber se as gorjetas dos trabalhadores dos casinos da STDM integravam o salário.

Perante tais decisões daquele Alto Tribunal, essa questão, bem como as outras que se colocavam, foram já tratadas devidamente numa série de acórdãos deste Tribunal de Segunda Instância e nesta secção em particular, aí se explicando, com o devido respeito, as razões do não acatamento da interpretação do TUI, cientes de que a responsabilidade pela uniformização da Jurisprudência não pode depender unicamente do critério de cada julgador,

¹ - 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, 330/2005, 3/2006, 76 /2006.

² - Processos 28/2007, 29/2007, 58/2007, de 21/7/07, 22/11/07 e 27/2708, respectivamente

devendo ser implementada pelo legislador.³

Por essa razão, nessa, bem como nas restantes questões, remetemo-nos para a Jurisprudência deste Tribunal de Segunda Instância.

2. Posto, isto, passa-se de imediato à abordagem das questões que vêm colocadas no recurso, o que se fará, pelas razões acima aduzidas, em termos sintéticos.

A primeira questão que se deve apreciar é a da **caracterização da relação jurídica** existente, o que se reconduz, no fundo, a saber se estamos ou não perante um contrato de trabalho entre ambos celebrado.

Em face do artigo 1079.º do Código Civil, artigos 25º e 27º do anterior RJRL - cfr. artigos 1º, 4), 9º, 2), 57º da actual LRT, Lei 7/2008, de 12 de Agosto, em princípio não aplicável aos contratos findos, face à redacção do disposto no art. 93º -, art. 23º, n.º 3 da Declaração Universal dos Direitos do Homem, art. 7º do Pacto sobre Direitos Económicos Sociais e Culturais e pela Convenção da OIT n.º 131, direitos que por essa via não deixam de ser tutelados pela própria Lei Básica no seu artigo 40º, decorre, face à factualidade apurada, que parece não restarem quaisquer dúvidas de que nos encontramos perante um verdadeiro e puro **contrato de trabalho**, em que o trabalhador, mediante uma

³ - Cfr. processos, deste TSI, de 19/2/09, 314/2007, 346/2007, 347/2007, 360/2007, 370/2007

retribuição, sob autoridade, orientações e instruções da entidade patronal, começou a trabalhar na área de actividade ligada à exploração de jogos de fortuna ou azar.

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, contrato esse que deve ser remunerado com uma retribuição justa.

3. Fundamentalmente, o que está em causa é saber se as *gorjetas* integram o salário do trabalhador. Anote-se que o que interessa é a consideração do que seja o salário para efeitos das compensações a contemplar, face ao que reclamado vem nos autos.

O cerne da questão residirá em saber se, face à matéria de facto, melhor apreendida pelas Instâncias, filtrada e burilada através de tantos e tantos outros processos, se ela não predispõe num outro sentido compreensivo mais abrangente da realidade com que deparamos nos casos da STDM e neste em particular.

A questão não pode ser desenquadrada do seu todo, do rendimento efectivo expectável, da prática adoptada e reiterada anos e anos a fio, da

natureza específica da exploração e actividade de um casino, da realidade diversa da de outros ordenamentos em termos de Direito comparado.

O carácter de liberalidade e eventualidade das gorjetas é contrariado pelo facto de as mesmas, no caso dos casinos da STDM, serem por esta reunidos, contabilizados e distribuídos e não se diga que o sistema de contabilização e distribuição pela empresa representa o sistema mais justo e que mais beneficia o trabalhador não é argumento decisivo, pois que sempre se pode entender que essa prática se insere no próprio processo contratual entre as partes e que por isso mesmo o trabalhador espera com uma forte probabilidade vir a auferir uma massa de rendimentos, só por via dela anuindo à celebração daquele contrato de trabalho.

É verdade que quanto à perspectiva tributária incidente sobre as gorjetas esse argumento não se mostra decisivo.

Na perspectiva tributária de direito público, o imposto profissional é um imposto parcelar, estruturado cedularmente, mediante o qual se submete a regime específico de incidência, determinação da matéria colectável e taxa os rendimentos decorrentes do trabalho, por conta de outrem ou por conta própria. Englobam-se nesse tipo de rendimento as gratificações ou *gorjetas* espontânea e livremente entregues, na sequência de uma reiterada prática social, pelos beneficiários de um determinado serviço ou trabalho, e por causa deste, aos que

executaram esses serviço ou trabalho.⁴

Não obstante o princípio da autonomia privada, há que ter em conta, principalmente no que respeita à liberdade de estipulação do conteúdo, determinadas normas que não podem ser afastadas pela vontade das partes, as quais limitam a liberdade contratual, impondo, pelo menos, um conteúdo mínimo imperativo.

As *gorjetas* dos trabalhadores da STDM, na sua última *ratio* devem ainda ser vistas como "*rendimentos do trabalho*", sendo devidos em função, por causa e por ocasião da prestação de trabalho, ainda que não originariamente como corresponsividade 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.

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

⁴ - Parecer da PGR n.º P001221988, de 18/11/88

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.

Salvaguardando a diferença de sistemas, assim acontece igualmente nos EUA.

Assim acontece em Hong Kong, 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.⁵

Por outro lado, em Portugal, não minimizando a douda doutrina citada pelo TUI, não se deixa de assinalar, como acima se referiu, que a realidade fáctica diverge em ambos os ordenamentos e num ponto que se nos afigura essencial, qual seja o de em Portugal o rendimento mínimo estar garantido por lei.

4. 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.

⁵ - Proc. 55/2008, de 19/1/09, *between* Lam Pik Shan and HK Wing On Travel Service Limited, *in*

<http://www.hklii.org/hk>

Provou-se que o trabalhador em questão trabalhou nos dias de descanso semanal, anual 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 que ao ónus da prova respeita 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.

5. Da liberdade contratual.

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

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. 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.

6. Da errada interpretação e aplicação do n.º 4, do art. 26º do RJRT - da violação do n.º 2 do art. 564º do CPC

E ainda da configuração do salário como mensal.

As características e natureza do trabalho, tal como vem provado, harmonizam-se mais com o considerar que se tratava de um salário mensal, estando a remuneração não já dependente do resultado de trabalho efectivamente produzido, nem, tão-pouco, do período de trabalho efectivamente prestado.

Da redacção do n.º 4 do artigo 26º 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, 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, 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 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).

7. Da lei aplicável.

Ainda aqui nos remetemos para o desenvolvimento feito nos acórdãos já citados.

Posto isto, assim se entra na análise da correcção da sentença recorrida quanto ao **apuramento das compensações devidas** pela entidade patronal, por violação dos diferentes tipos de descanso do trabalhador 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.⁶

Tais fórmulas de cálculo, no essencial, foram ratificadas pelo TUI, com excepção do trabalho prestado em dias de folga semanal. O que, de certa forma, se ficou devendo ao entendimento divergente, donde partiu, ao assentar na existência de um salário diário, o que vale por dizer, prestado em função do trabalho efectivamente prestado

8. Os rendimentos deste processo constam da matéria acima dada como provada.

9. Trabalho prestado em dia de descanso semanal

Em sede do **DESCANSO SEMANAL** nada a alterar, vista a mesma fórmula **x2** adoptada na sentença recorrida.

10. Descanso anual

Também em sede de **DESCANSO ANUAL**, vista a adopção da mesma fórmula adoptada por este Tribunal, **x2**, também nada há a alterar.

11. Feriados obrigatórios

⁶ - Vd. douto voto vencido nos Acórdãos 234/2005 e 257/2007, de 2/3/06 e 9/3/06, respectivamente

Como na sentença recorrida se entrou com o factor **X2** o valor encontrado situa-se necessariamente abaixo de devido (conforme acima referido, a fórmula decidida neste Tribunal tem sido **X3**).

Assim, não havendo recurso do trabalhador, tal valor manter-se-á inalterado.

12. Concluindo,

Os valores encontrados para a compensação dos descansos **semanais** e **anuais** não se alteram;

Não vindo recurso interposto pelo trabalhador, o pedido e o objecto do recurso hão-de limitar necessariamente o campo cognoscitivo deste Tribunal, donde ficar intocável o valor encontrado para as restantes compensações, relativas aos **feriados obrigatórios**.

Conclui-se assim pela não existência dos apontados vícios de erro de facto e de direito.

Tudo visto e ponderado, resta decidir,

IV - DECISÃO

Nos termos e fundamentos acima expostos, acordam os Juízes que compõem o Colectivo deste Tribunal, em conferência, em julgar **improcedente**

o recurso da sentença proferida a final, interposto pela STDm, mantendo o que foi decidido na sentença proferida em 1ª Instância.

Custas do recurso pela Ré, a empregadora, aqui recorrente.

Macau, 21 de Janeiro de 2010

João A. G. Gil de Oliveira

Lai Kin Hong

Choi Mou Pan