

Processo n.º 76/2006

(Recurso Cível)

Data: 22/Junho/2006

ASSUNTOS:

- Legitimidade passiva
- Contrato de trabalho
- Salário justo
- Gorjetas
- Liberdade contratual
- Compensação pela falta de gozo dos dias de descanso semanal, anual e feriados obrigatórios

SUMÁRIO:

1. A ré demandada numa acção cível é parte legítima se o autor a configura como titular da relação contratual controvertida, isto é, se diz que ela foi sua empregadora; e se, a final, se vier a comprovar que o não foi, deve, então, a ré ser absolvida do pedido, arrostando a autor com as

consequências processuais decorrentes desse vencimento.

2. O contrato celebrado entre um particular e a Sociedade de Turismo e Diversões de Macau, S.A., para aquele trabalhar primeiro como assistente dos clientes e depois como *croupier* nos seus 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.

3. As gorjetas dos trabalhadores dos Casinos, 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 correspectividade dessa mesma prestação de trabalho, mas que o passam a ser a partir do momento em que pela prática habitual, montantes e forma de distribuição, com eles o trabalhador passa a contar, sendo que sem essa componente o trabalhador não se sujeitaria a trabalhar com um salário que na sua base é um salário insuficiente para prover às necessidades básicas resultantes do próprio trabalho.

4. Na actualidade, *salário justo* não é um simples preço dependente do livre consenso das partes, sendo necessário que o salário seja suficiente não só para o sustento, como para o necessário decoro do trabalhador e da sua família, não se reconduzindo ao preço de uma qualquer mercadoria, mas uma retribuição devida por justiça ao trabalhador como cooperador da empresa, dependendo também da

situação desta, embora o trabalhador não deva sofrer pela inaptidão dos seus dirigentes, subordinando-se ao bem comum.

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

6. Para cálculo da quantia a pagar ao trabalho prestado em dia de descanso semanal no âmbito do Decreto-Lei n.º 24/89/M a fórmula é o “dobro da retribuição normal”.

7. O Decreto-Lei n.º 101/84/M não previa a compensação pecuniária do trabalho prestado em dias de descanso semanal.

8. Para cálculo da quantia a pagar ao trabalho prestado em dias de descanso anual, adoptam-se as seguintes fórmulas:

- No âmbito do Decreto-Lei n.º 101/84/M, 1 x valor da remuneração diária média do ano de trabalho x número de dias de descanso anual vencidos mas não gozados;
- E no âmbito do Decreto-Lei n.º 24/89/M, 3 x valor da remuneração diária média do ano de trabalho x número de dias de descanso anual vencidos mas não gozados; caso não seja feita prova do impedimento do gozo do descanso pela entidade patronal, há que aplicar

analogicamente a fórmula do “dobro da retribuição normal”.

9. No âmbito do revogado Decreto-Lei n.º 101/84/M, não havia qualquer indemnização pelo trabalho prestado em feriados obrigatórios. E no âmbito do Decreto-Lei n.º 24/89/M, para cálculo da quantia a pagar ao trabalho prestado pelo trabalhador em feriados obrigatórios remunerados, a compensação deve equivaler ao triplo da retribuição normal”.

O Relator,

João A. G. Gil de Oliveira

Processo n.º 76/2006

Data: 22/Junho/2006

Recorrentes:

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

Sociedade de Jogos de Macau, S.A. 澳門博彩股份有限公司

Recorrida:

A

RECORRENTE (DO RECURSO INTERLOCUTÓRIO) :

Sociedade de Jogos de Macau, S.A. 澳門博彩股份有限公司

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

I- **Relatório**

A, melhor identificada nos autos, veio interpor contra

1. **“Sociedade de Turismo e Diversões de Macau, S.A.R.L.” (澳門旅遊娛樂發展有限公司)**, Sociedade Anónima de Responsabilidade Limitada, matriculada na Conservatória do Registo Comercial de

Macau sob o nº 354, a fls. 194 do Livro C1, com sede em Macau, Região Administrativa Especial de Macau, no Hotel Lisboa, 9º andar, e

2. “SOCIEDADE DE JOGOS DE MACAU, S.A.” (澳門博彩股份有限公司), matriculada na Conservatória dos Registos Comercial e Automóvel sob o nº 15056 (SO), com sede em Macau, na Avenida de Lisboa, nºs 2 a 4, Hotel Lisboa, 9º andar,

acção de processo comum de trabalho, formulando o seguinte pedido de condenação das rés:

- a) *A pagar à A. todas as quantias em dívida resultantes da violação do seu direito ao descanso semanal, no total de **MOP\$3563,395.56**, acrescida de juros à taxa legal desde a citação até integral e efectivo pagamento;*
- b) *A pagar à A. todas as quantias em dívida resultantes da violação do seu direito ao descanso anual, no total de **MOP\$98,007.43**, acrescida de juros à taxa legal desde a citação até integral e efectivo pagamento;*
- c) *A pagar à A. todas as quantias em dívidas resultantes da violação do direito aos feriados obrigatórios, no total de **MOP\$85,674.96**, acrescida de juros à taxa legal desde a citação até integral e efectivo pagamento;*
- d) *A pagar ao A. a quantia de **MOP\$200,000.00** a título de danos não patrimoniais, acrescida de juros à taxa legal desde a citação até integral e efectivo pagamento;*

- e) *A restituir à A. todos os descontos que a mesma efectuou para os Fundos dos Trabalhadores das Rés acrescidos dos juros devidos;*
- f) *As Rés deverão ainda ser condenadas a pagar procuradoria condigna e;*

As despesas que a A. venha futuramente a realizar para obter a satisfação do seu crédito, quer no decurso da presente acção, quer no de uma eventual acção executiva, nomeadamente as custas que a A. tenha de garantir para executar a sentença que vier a ser proferida na presente acção, acrescido de juros de mora à taxa legal e a liquidar em sede de execução de sentença.

Julgada a causa, foi proferida douda sentença, tendo sido decidido:

“1) – Condenar as Rés “Sociedade de Turismo e Diversões de Macau, S.A.R.L.” (澳門旅遊娛樂發展有限公司) e “Sociedade de Jogos de Macau, S.A.” (澳門博彩股份有限公司) a pagar solidariamente à Autora A o montante de MOP\$372,193.00, a título de indemnização somatória de descanso semanal, de férias anuais remuneradas e de descanso nos feriados obrigatórios (MOP\$277,498.00 + MOP\$64,844.00 + MOP\$29,851.00), acrescido de juros legais vincendos à taxa legal, desde o trânsito em julgado da sentença, até efectivo e integral pagamento.

2) – Julgar-se improcedentes os demais pedidos da Autora.

Custas por ambas as partes na proporção do respectivo decaimento.”

Proferido despacho saneador, dele recorre a ré SJM do

despacho que a considerou parte legítima na acção, concluda as suas alegações da seguinte forma:

Ao considerar improcedente a excepção de ilegitimidade arguida pela R. SJM, o Tribunal a quo incorre em erro de direito, interpretando de forma errada a norma estatuída no art. 58º do Código de Processo Civil.

A R. SJM apenas teria interesse em contradizer a alegação da A. se e na medida em que tivesse existido transmissão de elementos constitutivos da R. STDM para si, pois, nesse caso, existiria alienação de empresa comercial e, nos termos do disposto no art. 111º do Código Comercial, a R., como adquirente, era solidariamente responsável com a R. transmitente para com a A.;

Inexistindo este pressuposto - tal como já foi demonstrado pela R. nos autos e como se pode facilmente aferir pelo "Contrato de Concessão para Exploração de Jogos de Fortuna ou Azar ou Outros Jogos em Casino", publicado no Boletim Oficial da RAEM, n.º 14, II Série, Suplemento de 3 de Abril de 2002 - fica patente a ilegitimidade da R. SJM.

Em rigor, não tem a R. SJM qualquer interesse em contradizer a pretensão da A., assente na alegada violação de direitos laborais por parte da anterior entidade patronal, pois que essa é uma relação jurídica que lhe é completamente estranha e em relação à qual não tem juridicamente qualquer responsabilidade.

O Contrato de Concessão celebrado entre a R. SJM e o Governo da RAEM, identificado no n.º 3 supra, é de conhecimento oficioso e esclarece a questão da transmissão dos elementos constitutivos da R. STDM para a R. SJM.

Assim, deve considerar-se estar o Tribunal na posse de todos os elementos, de facto e de direito, para, desde logo, julgar procedente a excepção de ilegitimidade da R. SJM, na presente lide.

Termos em que deve a decisão de improcedência da excepção de ilegitimidade ser revogada, e substituída em conformidade com a lei.

Da decisão proferida, a final, recorrem ambas as rés SJM e STDM, motivando, em síntese as suas alegações, a SJM, do seguinte modo:

A sentença de que se recorre não especificou nenhum fundamentos de facto ou de direito que justificasse a condenação “quase” de preceito e sem qualquer suporte fáctico ou legal da R. SJM.

Não ficou provado que existiu qualquer transmissão dos elementos constitutivos da Sociedade de Turismo e Diversões de Macau, S.A.R.L. (STDM) para a SJM, aqui Recorrente.

Teria o Mmo. Juiz de considerar, na formulação da sua decisão, que não ficou provado que a STDM, tenha alguma vez transferido para a aqui recorrente todos os seus elementos constitutivos.

Nem sequer pode considerar-se, por mor de qualquer interpretação extensiva da douda Sentença que, refira-se, não se alcança, que entre a STDM e a SJM se operou qualquer forma de transmissão de estabelecimento comercial ou alienação de empresa commercial, visto que tal não ficou em nenhuma sede provado.

Só em 25 de Julho de 2002, o ora Recorrido assinou um contrato de trabalho com a SJM razão que constitui de per si e, desde logo, fundamento para a total improcedência da acção contra a aqui Recorrente.

Não ficou provado que tivesse existido uma qualquer transmissão de empresa / estabelecimento comercial.

Não ficou provado que tivesse existido uma qualquer transferência automática dos contratos de trabalho.

Caberia à Recorrida provar que dias concretos da sua relação laboral com a Recorrente SJM não gozou. Tal não sucedeu.

O que ficou apenas provado foi a existência de dois negócios jurídicos totalmente distintos, independentemente da sua qualificação jurídica, a saber: um contrato celebrado entre a Recorrida e a R. STDM e um outro celebrado entre a Recorrida e a R. SJM, sem nenhuma relação entre eles.

E a STDM, Sociedade de Turismo e Diversões de Macau, S.A.R.L., R. alega, em síntese:

Para que fossem dados como provados os quesitos 3º, 5º, 6º, 8º, 9º e 11º, deveriam ter sido juntos aos autos pela Recorrida comprovativos de pedidos de férias ou de dias de descanso indeferidos nos dias de descanso semanal, anual e feriados obrigatórios que, de acordo com os quesitos dados como provados, se deveria.

Não, tendo ficado provado quais os dias de descanso em que a Recorrida, efectivamente, trabalhou (se foi descanso anual, semanal ou feriados obrigatórios) e bem assim, se não gozou, quantos dias não gozou, afigura-se impossível proceder a uma condenação da Recorrente.

Deve ser reapreciada a prova gravada na sua totalidade e bem assim, das testemunhas da Ré, aqui Recorrente, **B** e **C**, dando-se, em consequência como provado que aos dias de descanso que foram, efectivamente, gozados não correspondeu qualquer remuneração, absolvendo-se a aqui Recorrente, do pedido.

O Tribunal a *quo* errou ao qualificar o contrato celebrado entre a Recorrente e a Recorrida como um puro contrato de trabalho.

O Tribunal a *quo* sempre deveria ter considerado o contrato em análise com um contrato atípico ou inominado, aplicando o respectivo regime jurídico.

O n.º 1 do art. 5.º 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. 6.º deste diploma legal que os regimes convencionais prevalecerão sempre sobre o regime legal, se daqui resultarem condições de trabalho mais favoráveis aos trabalhadores.

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 – 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.

E, não tendo o Recorrida sido impedido de gozar quaisquer dias de descanso anual, de descanso semanal ou quaisquer feriados obrigatórios, é forçoso é concluir pela inexistência do dever de indenização da STD M à Recorrida.

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

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 o A. tinha direito, nos termos do DL 101/84/M, depois nos termos do DL 24/89/M, e finalmente nos termos do Decreto-Lei n.º 32/90/M.

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

As gorjetas dos trabalhadores de casinos não são parte integrante

do conceito de salário, e bem assim as gorjetas auferidas pelos trabalhadores da STDM.

O Tribunal *a quo* deveria ter fixado equitativamente o valor de um salário justo, recorrendo os critérios de justiça, na esteira do que estatui o Código Civil e o RJRT.

Acresce que, o critério utilizado pela decisão em crise aplicou, para efeitos de compensação a média de cada ano, e não - como se impunha, nos termos do n.º 4 do art. 26º do RJRT - a média dos últimos três meses da duração da relação contratual - (...) *trabalho efectivamente prestado* (...).".

Não existem elementos que permitam fixar a média diária dos salários dos últimos três meses de cada ano, durante os anos em que durou a relação laboral.

Donde, deveria o Tribunal *a quo* ter relegado, ao abrigo do disposto no n.º 2 do art. 564º do CPC, a fixação do "*quantum*" indemnizatório para liquidação em execução de sentença, pelo que se impõe a revogação da sentença também nesta parte.

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

Não foram oferecidas **contra alegações**.

Oportunamente, foram colhidos os vistos legais.

II – FACTOS

Vêm provados os seguintes factos:

“Da Matéria de Facto Assente:

- Desde o início da década de 1960 que a Ré foi concessionária de uma licença de exploração, em regime de exclusividade, de jogos de fortuna ou azar ou outros jogos em casinos por adjudicação de então Território de Macau (*alínea A) da Especificação*).
- No início da vigência da Lei nº 6/82/M, de 29 de Maio, a STDM era titular de um Contrato de Concessão para a Exploração, em regime exclusivo, de jogos de fortuna ou azar na Zona de Turismo de Macau, criada pela Portaria nº 18267, de 13 de Fevereiro de 1961 (*alínea B) da Especificação*).
- O contrato a que se alude em B) estipulava o termo da concessão para 31 de Dezembro de 1986, bem como a necessidade de negociações entre a STDM e o então Governo do Território com vista à sua revisão (*alínea C) da Especificação*).
- Essa revisão veio a ocorrer, e dela resultou um Contrato de Concessão revisto, em favor da STDM, [de Jogos de Fortuna ou Azar] e assinado em 31 de Dezembro de 1982, e objecto de nova revisão assinada em 29 de Setembro de 1986 (*alínea D) da Especificação*).
- A STDM continuou titular da Concessão de Exploração de jogos de fortuna e azar em casino, em regime de exclusividade, até 31 de Dezembro de 1991, tendo o prazo sido prorrogado, sucessivamente, por aditamento lavrado em escritura, em 24 de Agosto de 1990 e 23 de Julho de 1997, fixando-se em 31

de Dezembro de 2001 o termo do Contrato de Concessão, em regime de exclusividade, de jogos de fortuna ou azar em casino (*alínea E) da Especificação*).

- A Região Administrativa Especial de Macau é hoje classificada como “*Zona de Jogo Contínuo*”, ou seja, como uma zona onde os casinos devem funcionar durante todos os dias do ano, sem qualquer interrupção (*alínea F) da Especificação*).
- Foi efectuado um concurso público, por imperativo legal, para atribuição do máximo de 3 concessões para a exploração de jogos de fortuna ou azar em casino (*alínea G) da Especificação*).
- No decorrer desse mesmo concurso público, ao qual concorreu a SJM e, atendendo ao elevado número de concorrentes e complexidade dos documentos e elementos a analisar, o Despacho do Chefe do Executivo nº 259/2001, de 18 de Dezembro veio, nos termos do artigo 51º da Lei nº 16/2001, prorrogar para 31 de Março de 2002 o Contrato para a Concessão do exclusivo da exploração de jogos de fortuna e azar em casino, celebrado entre o Governo de Macau e a STDM (*alínea H) da Especificação*).
- Através de novo Despacho do Chefe do Executivo – nº 76/2002, de 27 de Março – foi adjudicada uma concessão de exploração deste sector de actividade à SJM, a qual se encontra titulada pelo “Contrato de Concessão para a Exploração de Jogos de Fortuna ou Azar ou Outros Jogos em Casino na RAEM”, celebrado entre a SJM e a RAEM, publicados no Boletim Oficial da R.A.E.M., II, Série, suplemento de 3 de Abril de 2002 (*alínea I) da Especificação*).

- Nos termos do contrato referido em I), a localização dos casinos objecto de concessão está taxativamente identificada na Cláusula 103^a (*alínea J*) da *Especificação*).
- De acordo com o estipulado no número 4 da Cláusula 103^a, obrigou-se a SJM a adquirir à STDM (anterior titular da Concessão de Exploração) a propriedade de tais locais de instalação dos casinos, com excepção do “*Casino Lisboa*” (*alínea L*) da *Especificação*).
- Estipula o Contrato de Concessão que a afectação do imóvel em que está instalado o “*Casino Lisboa*”, bem como do equipamento e utensilagem afectos à exploração da concessão, até ser alcançado acordo definitivo entre o Governo da RAEM e a SJM, se faz em favor da SJM por “transferência temporária do gozo”, por um período de 1 ano – Cláusula 101^a (*alínea M*) da *Especificação*).
- A reversão do Casino instalado no Complexo Turístico do Hotel Lisboa, bem como de toda a utensilagem e mobília da STDM para o Governo da RAEM, operou-se por força da Cláusula 19^a do “Contrato de 1982” e Cláusula 31^a do “Contrato de 1986” de que a STDM era titular (*alínea N*) da *Especificação*).
- Prevê a Cláusula 43^a do “Contrato de Concessão”, de que a SJM é titular: “*Na data do termo final da concessão, salvo quando se extinga antes dessa data, os casinos, assim como os equipamentos e utensilagem afectos aos jogos, ainda que se encontrem fora daqueles, reverterem gratuita e automaticamente para o concedente (...)*” (*alínea O*) da *Especificação*).

- Resulta do “Contrato de Concessão” a necessidade de SJM obter licenças, alvarás ou autorizações administrativas para cada um dos locais acordados para instalação dos casinos afectos à concessão – Cláusula 84ª do Contrato de Concessão(*alínea P) da Especificação*).
- A SJM ficou, ainda, inibida de fazer qualquer cessão da posição contratual, oneração, trespasse e alienação, no todo ou em parte, de qualquer casino ou zona de jogo – cláusula 74ª do Contrato de Concessão (*alínea Q) da Especificação*).
- A SJM está, também, obrigada, contratualmente, a assegurar um Plano de Formação Profissional dos seus trabalhadores e, bem assim, de contratar com preferência trabalhadores Residentes na RAEM – Cláusula 35ª e 94ª(*alínea R) da Especificação*).
- A SJM, com total concordância e mesmo incentivo do Governo da RAEM, iniciou um processo de contratação dos cerca de cinco mil trabalhadores anteriormente ao serviço da STDM (*alínea S) da Especificação*).
- A SJM havia prometido contratar os antigos funcionários da STDM(*alínea T) da Especificação*).
- A primeira fase de contratação consistiu na cedência dos trabalhadores da STDM através de um acordo análogo ao tipo contratual existente na função pública da requisição de serviços, pelo qual se transferiu temporariamente o poder de direcção sobre os trabalhadores da STDM para a SJM, mantendo-se, porém, como entidade patronal a primeira (*alínea U) da Especificação*).

- A segunda fase consistiu na proposta contratual apresentada, em Julho de 2002, aos cinco mil trabalhadores da STDM. Esta proposta incluía um aumento do rendimento fixo em cerca 1111.11%, isto é, de uma média mensal de MOP\$450 atribuída pela STDM, os trabalhadores, entre os quais a autora, passariam a auferir um rendimento fixo mensal de MOP\$5.000. Ao mesmo tempo propunha a SJM reduzir significativamente o rendimento incerto da totalidade do rendimento (*alínea V da Especificação*).
- Tais condições de trabalho foram aceites pela esmagadora maioria dos referidos trabalhadores (*alínea X da Especificação*).
- Por acordo com a Ré STDM, a Autora foi admitido ao serviço desta em 1 de Julho de 1985 (*alínea Z da Especificação*).
- Nesse acordo ficou estipulado que a Autora trabalharia sob a direcção efectiva, fiscalização e retribuição da Ré STDM (*alínea A1 da Especificação*).
- O produto das gratificações era diariamente reunido e contabilizado e, em cada dez dias, distribuído (*alínea A4 da Especificação*).
- Em 1 de Janeiro de 1996 a Autora celebrou com a Ré STDM o contrato escrito que consta fls. 50 (*alínea A5 da Especificação*).
- Inicialmente e até Março de 1994, a sua função foi a de prestar assistência a clientes da Ré STDM, passando, após esse período, a exercer funções de «*croupier*» até 11 de Setembro de 2002 (*alínea A6 da Especificação*).
- A Autora recebeu a quantia mensal fixa de HKD\$1.7 desde 1 de Julho de

1985 até 30 de Junho de 1989; HKD\$10 desde 1 de Julho de 1989 até 30 de Abril de 1995; e HKD\$15 desde 1 de Maio de 1995 até Julho de 2002 (*alínea A7) da Especificação*).

- O horário de trabalho da Autora foi sempre fixado pelas Rés, em função das suas necessidades, por turnos diários, em ciclos de três dias, num total de 8 horas, alternadas de 4 em 4 horas, existindo apenas o período de descanso de 8 horas diárias entre dois dias de trabalho e um período de 16 horas de descanso no terceiro dia (*alínea A8) da Especificação*).
- Em 25 de Julho de 2002, a Autora assinou um “contrato de trabalho” com a SJM, cuja cópia consta a fls. 51 e ss. e que aqui se dá por integralmente reproduzido (*alínea A9) da Especificação*).
- Este acordo foi rescindido em 11 de Setembro de 2002 conforme consta do documento de fls. 62 que aqui se dá por integralmente reproduzido (*alínea A10) da Especificação*).
- Os dias de descanso que, desde 11 de Janeiro de 1991 a 24 de Julho de 2002, o Autor gozou não foram remunerados (*alínea A11) da Especificação*).

* * *

Da Base Instrutória

- **A Autora trabalhou nos dias de descanso semanal, de descanso anual e também de feriados obrigatórios e não recebeu qualquer acréscimo salarial (*resposta aos quesitos 3º, 5º, 6º, 8º, 9º e 11º*).**
- **Em 1985, o montante médio diário auferido pela Autora foi de MOP\$229.61**

- (cfr. fls. 63) *(resposta ao quesito 13º)*.
- **Em 1986, o montante médio diário auferido pela Autora foi de MOP\$176.38**
(cfr. fls. 63) *(resposta ao quesito 14º)*.
 - **Em 1987, o montante médio diário auferido pela Autora foi de MOP\$218.40**
(cfr. fls. 63) *(resposta ao quesito 15º)*.
 - **Em 1988, o montante médio diário auferido pela Autora foi de MOP\$214.11**
(cfr. fls. 63) *(resposta ao quesito 16º)*.
 - **Em 1989, o montante médio diário auferido pela Autora foi de MOP\$255.31**
(cfr. fls. 63) *(resposta ao quesito 17º)*.
 - **Em 1990, o montante médio diário auferido pela Autora foi de MOP\$311.80**
(cfr. fls. 63) *(resposta ao quesito 18º)*.
 - **Em 1991, o montante médio diário auferido pela Autora foi de MOP\$298.37**
(cfr. fls. 63) *(resposta ao quesito 19º)*.
 - **Em 1992, o montante médio diário auferido pela Autora foi de MOP\$294.63**
(cfr. fls. 63) *(resposta ao quesito 20º)*.
 - **Em 1993, o montante médio diário auferido pela Autora foi de MOP\$253.32**
(cfr. fls. 63) *(resposta ao quesito 21º)*.
 - **Em 1994, o montante médio diário auferido pela Autora foi de MOP\$320.55**
(cfr. fls. 63) *(resposta ao quesito 22º)*.
 - **Em 1995, o montante médio diário auferido pela Autora foi de MOP\$326.05**
(cfr. fls. 63) *(resposta ao quesito 23º)*.

- **Em 1996, o montante médio diário auferido pela Autora foi de MOP\$376.20 (cfr. fls. 63) (resposta ao quesito 24º).**
- **Em 1997, o montante médio diário auferido pela Autora foi de MOP\$318.22 (cfr. fls. 63) (resposta ao quesito 25º).**
- **Em 1998, o montante médio diário auferido pela Autora foi de MOP\$418.59 (cfr. fls. 63) (resposta ao quesito 26º).**
- **Em 1999, o montante médio diário auferido pela Autora foi de MOP\$369.01 (cfr. fls. 63) (resposta ao quesito 27º).**
- **Em 2000, o montante médio diário auferido pela Autora foi de MOP\$407.49 (cfr. fls. 63) (resposta ao quesito 28º).**
- **Em 2001, o montante médio diário auferido pela Autora foi de MOP\$412.92 (cfr. fls. 63) (resposta ao quesito 29º).**
- **Em 2002, o montante médio diário auferido pela Autora foi de MOP\$478.27 (cfr. fls. 63) (resposta ao quesito 30º).**
- **Por causa da sua situação profissional, a Autora estava cansada e com pouco tempo para passar tempo de lazer com a sua família ou para ir passear (resposta aos quesitos 32º e 33º).**
- **A Ré STDM informou a Autora que este partilharia com os demais trabalhadores uma quota-parte do montante global das gorjetas conferidas pelos clientes dos estabelecimentos da Ré STDM (resposta ao quesito 34-Bº).**
- **De acordo com um esquema de distribuição de gorjetas e com a categoria profissional de cada “trabalhador-sócio” (resposta ao quesito 35º).**

- **A Ré não pagou o Imposto Complementar sobre as gorjetas (*resposta ao quesito 43º*).**
- **Nos dias de descanso semanal, anual e feriados obrigatórios a Autora trabalhou porque quis auferir os respectivos rendimentos (*resposta aos quesitos 52º e 57º*).**

A Autora gozou 25 dias de descanso no ano de 2001 (cfr. fls. 149) (*resposta ao quesito 56º*).”

III – FUNDAMENTOS

1. Dos recursos da SJM

1.1. A SJM interpôs dois recursos, um do despacho saneador que a considerou parte legítima na acção, outro, da decisão final que a condenou solidariamente a pagar as mencionadas quantias relativas aos créditos reclamados pela autora, ora recorrida.

Em relação ao primeiro recurso a recorrente não tem razão.

Era ponto pacífico na doutrina e na jurisprudência e tem hoje consagração expressa na nossa lei processual (artigo 58º do CPC) - e não vale a pena desenvolver mais o assunto - que a relação controvertida onde radica a legitimidade das partes se afere pela configuração que dela faz o autor. E se se vier a comprovar, a final, que o demandado não era o titular passivo da relação material controvertida, então só restará ao Tribunal a solução de o absolver do pedido contra ele formulado, sofrendo o autor os gravames processuais daí decorrentes.

Na alegação da autora invocava-se a transferência da titularidade de todas as relações jurídico-contratuais da STDM para a SJM e perante essa configuração não há dúvidas que a SJM é parte legítima. O interesse, de que a recorrente fala, há de ser atestado na comprovação da titularidade alegada.

Não adianta, pois, alimentar a velha polémica que opôs Alberto dos Reis a Barbosa de Magalhães em face da opção do legislador, na senda, aliás, do entendimento que maioritariamente já se vinha seguindo no âmbito da anterior legislação.

Quanto ao argumento que se invoca de que se assim é então não haverá praticamente casos de ilegitimidade passiva é um argumento que por si só não impressiona, não se deixando de referir que tal não é verdade, bastando pensar nas situações em que se não verifique à partida uma situação de litisconsórcio necessário ou em que pela própria configuração feita pelo A. o demandado não resulte como titular da relação jurídica em presença.

Pesa ainda contra este argumento as razões de celeridade processual que já anteriormente se invocavam e que conduzem à resolução definitiva da questão a favor do demandado ilegitimamente que será absolvido do pedido se, a final, o autor não conseguir convencer da sua teses.

Não merece, pois, qualquer censura o despacho do Mmo Juiz que considerou a SJM parte legítima, devendo esse recurso ser julgado improcedente.

1.2. E assim se entra na análise do recurso da SJM relativamente à decisão final.

Trata-se exactamente da situação acima perspectivada.

Embora parte legítima, o recurso não deixará de proceder, pois que da matéria considerada provada nada resulta no sentido de se ter a recorrente como titular da relação jurídica originária dos créditos reclamados pela trabalhadora.

Muito embora se prove que a partir de 25 de Julho de 2005 até 11 de Setembro de 2002 a autora contratou com a SJM não se colhe prova de qualquer violação das leis laborais durante esse período.

Por outro lado, não se provou que *a STDM transferiu todos os seus elementos constitutivos para a SJM e que por força dessa transferência a SJM adquiriu todos os direitos e obrigações emergentes dos contratos de trabalho celebrados anteriormente* (quesitos 1º e 2º).

Razão por que, não se encontrando ainda na sentença recorrida nenhum fundamento para a condenação da SJM deve ela ser absolvida do pedido.

Assim se tem este recurso por procedente.

2- Do recurso da STDM

- Da **natureza jurídica do acordo celebrado entre recorrente e recorrida;**

- Do **salário justo; determinação da retribuição da recorrente;** as gorjetas auferidas pelos trabalhadores de casino integram ou não o seu salário?

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

. **prova dos factos;**

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

- **Integração da natureza do salário**; mensal ou diário;
- **Determinação dos montantes compensatórios** dos dias de trabalho prestado em dias descanso e festividades.

Desde já se anota que estas questões foram abordadas em vários e recentes arestos deste TSI, pelo que não nos apartaremos aqui das posições que aí têm vindo a ser consignadas,¹ seguindo e condensando a argumentação aí desenvolvida, tendo em conta as particularidades específicas deste caso em concreto.

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

Em relação à noção de contrato de trabalho, o artigo 1079.º do Código Civil de Macau vigente determina:

“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. O contrato de trabalho está sujeito a legislação especial.”

Realçam-se aqui três elementos necessários e essenciais à

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 e 3/2006

definição típica de um contrato de trabalho: a prestação do trabalhador (actividade intelectual ou manual do trabalhador), a retribuição e a subordinação jurídica.

O contrato de trabalho classifica-se como um negócio jurídico oneroso e sinalagmático.

O contrato de trabalho é sinalagmático, porque a remuneração funciona como contrapartida da actividade desenvolvida pelo trabalhador, mas a natureza sinalagmática deste contrato apresenta particularidades.

Primeiro, na relação entre a prestação da actividade e o pagamento do salário verifica-se que, por um lado, o risco corre por conta do empregador, embora o trabalhador também possa partilhar esses riscos, quando parte do salário for pago em função dos lucros, bem como na eventualidade de ocorrer a falência do empregador.

Depois, da regulamentação dos direitos e deveres dos empregadores e trabalhadores decorre um princípio de mútua colaboração, que se filia no clássico dever de assistência.

Por isso, dos artigos 25º e 27º do RJRL infere-se que a retribuição não é vista verdadeiramente como um preço, determinado pelas regras de mercado, devendo o salário ser fixado tendo em atenção as necessidades e interesses do trabalhador, a evolução do custo de vida, a capacidade económica e situação económico-financeira da empresa ou do sector económico da empresa e as condições de concorrência

económica. Tudo, no entanto, para erigir em princípio fundamental o pagamento de um *salário justo*.

Estas regras de ordem constitucional são completadas, por exemplo, pelo art. 23º, n.º 3 da Declaração Universal dos Direitos do Homem, pelo 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.

Projectando agora estes princípios no caso concreto, face à factualidade apurada, parece não restarem quaisquer dúvidas de que nos encontramos perante um verdadeiro e puro contrato de trabalho entre a autora e a ré, em que esta, mediante uma retribuição, sob autoridade, orientações e instruções daquela, começou a trabalhar na área de actividade ligada à exploração de jogos de fortuna ou azar.

Não faz qualquer sentido tentar empolar uma vertente empresarial daquela relação contratual baseada no facto de parte substancial da retribuição provir de terceiros e do facto de a prestação do trabalho estar na disponibilidade do trabalhador. Quanto à primeira questão, que não infirma o pagamento de uma retribuição pelo empregador, sobre ela nos pronunciaremos em sede da análise da retribuição.

Sobre a segunda questão, a matéria de facto provada e a

natureza das coisas e da realidade apreendida, vistas até as regras da experiência comum, desmentem a pretensão em fazer crer que a retribuição estaria dependente apenas dos dias do trabalho efectivo, o que pressuporia necessariamente que o trabalhador só fosse trabalhar quando pretendia. Ora, seguramente que as coisas não se passavam dessa forma.

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

E apesar de o trabalhador poder ter sido chamado pela ré empregadora a trabalhar, ou até ter trabalhado voluntariamente, em dias destinados a descansos semanal e/ou anual e/ou até em feriados obrigatórios, tal não implica que o trabalho assim prestado não precise de ser compensado nos termos legalmente devidos, sujeito como está à regulamentação proteccionista das relações laborais.

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

2.2.1. Na remuneração, para além das regras de mercado, há que ponderar as exigências do bem comum, bem como a justiça e a sua adequação ao trabalho realizado².

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

Há, pois, vários factores que interferem na determinação da retribuição, factores esses condicionados, as mais das vezes, pela política sócio-económica.

Não obstante estas considerações, parece indiscutível que, na fixação do salário, também pesa a lei de mercado; além disso, é preciso ter em conta que a remuneração do trabalhador não cobre todo o custo do

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

factor de produção trabalho; neste há a ponderar outros custos, como sejam a segurança social, os seguros de trabalho, a higiene e segurança no trabalho, obras realizadas para conforto dos trabalhadores, etc.³.

Por isso, a retribuição surge como contrapartida do trabalho, numa perspectiva sinalagmática, mas há certos factores externos que a condicionam, em especial a política sócio-económica do Estado, na qual tem de se ter em conta que o salário corresponde, não raras vezes, à única fonte de rendimento para muitas famílias. Mas a política sócio-económica de um governo pode também prosseguir outros objectivos, como, por exemplo, o combate à inflação, através de uma contenção salarial.

Acresce ainda que a retribuição tem três elementos identificadores⁴. Primeiro, corresponde, dentro de certos limites, a uma contrapartida da actividade prestada. Segundo, terá de ser uma prestação patrimonial, em dinheiro ou em bens avaliáveis em dinheiro, mas a remuneração em bens avaliáveis em dinheiro só pode corresponder a uma parcela do salário. Terceiro, tem de se apresentar como uma prestação periódica, a efectuar com regularidade, não sendo retribuição um pagamento esporádico.

Claro que estes considerandos espelham uma sociedade moderna em que a problemática laboral está eivada de uma forte componente social e em que as condições do trabalho não estão

³ Cf. BERNARDO XAVIER, Curso, cit., p. 369.

⁴ Cf. MÁRIO PINTO/FURTADO MARTINS/NUNES DE CARVALHO, Comentário, cit., anot. II.3 ao art. 82º, pp. 247 ss.

meramente dependentes do mercado e na disponibilidade negocial.

Não deixam contudo de interessar à análise subsequente e no sentido da evolução do ordenamento jurídico laboral de Macau ao encontro de uma aproximação a uma perspectiva mais social da regulamentação do trabalho.

E os princípios que se vêm apontando não se deixam de consagrar em sede do Direito Internacional (artigo 7.º do “Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais e n.º 3 do artigo 23º do Declaração Universal dos Direitos Humanos).

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

Considerou o Mmo. Juiz *a quo* não ser justo o salário acordado entre as partes, pelo que a recorrente se interroga da justeza dessa decisão, invocando até que a esse propósito já se pronunciaram, em sentido divergente, o Tribunal de Segunda Instância⁵ e a Direcção dos Serviços de Trabalho e Emprego⁶ (entidade cuja designação é, como se disse, presentemente, Direcção dos Serviços de Assuntos Laborais).

No sentido negativo diz-se que as gorjetas eram entregues pelos clientes e não pela empregadora, com *animus donandi* e sem

⁵ Ac. do TSI, processo n.º 123/2002.

⁶ - Fls. 128 a 131.

carácter obrigatório ou vinculativo, não correspondendo à contra prestação do trabalho prestado.

A decisão recorrida pugna pela inclusão no valor do salário do montante das gorjetas o que, no entendimento da recorrente, se traduz, desde logo, numa errada aplicação dos artigos 5º e 6º do RJRT e, bem assim, da alínea b) do n.º 1 do mesmo diploma.

Alude-se até à interpretação doutrinária e jurisprudencial comparada que vai no sentido de que as gorjetas não integram o salário. E assim deve ser em geral. Só que neste caso, as particularidades específicas resultantes do seu peso nos rendimentos do trabalhador e o modo de distribuição apontam em sentido diverso.

2.2.3. De acordo com a matéria de facto dada como provada, o rendimento da recorrida, enquanto empregada da recorrente, era composto por uma importância fixa (de HKD\$1,70 desde 1 de Julho de 1985 até 30/6/89, HKD\$10,00 desde Julho de 1989 a 30/4/1995 e passou a ser de HKD\$15,00 desde 1/5/1995 a Julho/2002) e por uma quota parte variável, correspondente ao montante de gorjetas entregues pelos clientes da recorrente aos trabalhadores e que, por todos os trabalhadores eram distribuídas.

Nem se percebe como se pode valorar o argumento de que a prestação será sempre retribuição quando se trate de uma obrigação a

cargo do empregador, já que pela sua própria natureza a gorjeta não é paga por ele.

A quota-parte de gorjetas a ser distribuída pela Sociedade de Turismo de Diversões de Macau, S.A., ao seu trabalhador, em montante e modo por ela definido unilateralmente, integra precisamente o salário deste, pois caso contrário, ninguém estaria disposto a trabalhar por conta daquela por anos seguidos nos seus casinos em horários de trabalho por esta fixados, em turnos de laboração contínua, sem gozo de férias, feriados e outros descansos, sabendo de antemão, que a prestação fixa do seu salário era de valor muito reduzido.⁷

Acresce a este critério de qualificação um outro, que sustenta que essa mesma prestação do empregador é feita em benefício do trabalhador, a que este tem direito como contrapartida do seu trabalho.

O carácter de liberalidade e eventualidade das gorjetas é contrariado pelo facto das 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

⁷ - cfr. supra citados processos deste TSI

de rendimentos, só por via dela anuindo à celebração daquele contrato de trabalho.

Se assim não fosse, haveria alguém que aceitasse trabalhar por 1,7 HK por dia? Tal rendimento quase que nem para o transporte para o trabalho chegaria!

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

O art. 2º da Lei n.º 2/78/M, de 25 de Fevereiro, a propósito da incidência do Imposto Profissional prevê: *"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"*.

E nos termos do n.º 1 do art. 3º do citado diploma legal, as gorjetas são expressamente qualificadas como rendimento do trabalho.

Pretende-se ver na distinção de tributação de gorjetas e salário em sede de Imposto Profissional e já não do Imposto Complementar uma argumento demonstrativo da diferente natureza desses rendimentos.

Mas trata-se de uma falsa questão já que as razões tributárias são muito diferentes das razões laborais, sendo que ali prepondera um interesse a favor do Estado e aqui um interesse a favor do trabalhador e

também do próprio empregador.

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.⁸

Já no âmbito do direito laboral muitas das normas são garantísticas dos direitos dos trabalhadores, não deixando de ser um travão a abusos e desmandos da sua parte e, assim, enquanto limite e regulação da própria prestação do trabalho não deixam de tutelar igualmente os interesses do empregador.

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.

⁸ - Parecer da PGR n.º P001221988, de 18/11/88

2.2.5. Acresce que 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.

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

A este propósito, não é válido o argumento de que *quanto à norma legal relativa ao direito a um salário justo também não poderá ela ser voluntaristicamente concebida como uma norma que habilite o tribunal a substituir-se à vontade dos contraentes na determinação do quantum salarial*. É que a realidade é outra, ou seja, a verdade é que uma das partes, isto é, os trabalhadores só se submeteram a tal relação laboral no pressuposto de que as gorjetas integrariam o rendimento que concretamente aufeririam em resultado final da prestação do trabalho. E

apesar de as gorjetas provirem de terceiro em relação à empregadora não custa ficcionar que essas prestações se por um lado gratificam a simpatia e os bons serviços do trabalhador, por outro, provêm de clientes da empregadora que assim complementam a remuneração desta aos seus trabalhadores num ambiente por ela criado e propiciado, dentro dos usos e costumes dos casinos daquela empregadora.

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

Sabe-se que o conceito de salário justo tem evoluído com o tempo, não mais sendo, na actualidade, um simples preço dependente do livre consenso das partes, sendo necessário que o salário seja suficiente não só para o sustento, como para o necessário decoro do trabalhador e da sua família, não se reconduzindo ao preço de uma qualquer mercadoria, mas uma retribuição devida por justiça ao trabalhador como cooperador da empresa, dependendo também da situação desta, embora o trabalhador não deva sofrer pela inaptidão dos seus dirigentes, subordinando-se ao bem comum.⁹

⁹ - Doutrinas sociológicas e social da Igreja, cfr. Sousa Franco, Enc. Verbo, in Salário

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

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

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

2.2.8. Ademais, 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.¹⁰

Por outro lado, em Portugal, a norma do art. 79º da Lei do Jogo impõe a obrigatoriedade de partilha das gratificações, o que aponta para uma aproximação ao regime dos Casinos de Macau, enquanto complemento de uma retribuição e prática comprovada no caso em apreço

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

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

2.3.1. Considera a recorrente não ter ficado provado, ao

¹⁰ - art. 457º da CLT /Consolidação das Leis do Trabalho

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

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

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

Ora bem.

Ali se provou que a trabalhadora 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 caso, a recorrente indica os dois primeiros requisitos e afirma o terceiro, mas este não se evidencia face ao seu enunciado. Isto é,

não decorre daqueles elementos que a conclusão a extrair haja de ser diversa da que foi retirada pelo Colectivo da 1ª Instância, vista a globalidade das provas produzidas e a análise parcelar apontada pela recorrente.

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

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

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

2.3.3. Da liberdade contratual; da admissibilidade de renúncia

voluntária ao gozo de dias de descanso semanal, anual, feriados obrigatórios.

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

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

2.3.5. Não tem razão a recorrente nesta parte.

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

A este propósito somos a acompanhar o que se consignou em diversos acórdãos deste Tribunal.¹¹ Como se sabe, o Direito do Trabalho, tal como o conhecemos hoje, aparece com a generalização de um tipo específico de trabalho humano - o trabalho produtivo, voluntário, dependente e por conta alheia - que substitui definitivamente o trabalho forçoso característico das economias do mundo antigo, tipo de trabalho específico esse que com a Revolução Industrial alcançou importância suficiente de modo a determinar a necessidade de se criar um corpo normativo dirigido à sua regulamentação.¹²

E a nível da doutrina jurídica, como é reconhecido em geral que o trabalhador se encontra numa posição de inferioridade em relação ao empregador no estabelecimento e desenvolvimento da relação do trabalho, o Direito do Trabalho assume-se como um “direito de protecção” e justifica-se pela necessidade de corrigir, por via legal, certas situações de desigualdade, através da imposição de restrições ao normal desenvolvimento do princípio da autonomia da vontade, por um lado, e, por outro, pela constatação de que, sem a intervenção do legislador juslaboralístico, o trabalhador ficaria sujeito a todo um conjunto de pressões de que não pode facilmente escapar, em virtude da necessidade que tem do emprego e do salário para dar satisfação a necessidades vitais suas e dos seus familiares.

¹¹ - Acima citados.

¹² - **AUGUSTO TEIXEIRA GARCIA**, *Lições de Direito do Trabalho*, Lições aos alunos do 3.º ano da Faculdade de Direito da Universidade de Macau, 1991/1992, Capítulo II, § 2.º, ponto 5

E sintoma desta conclusão e preocupação encontramos-lo quer no espírito do disposto nos art.ºs 5.º e 6.º do Decreto-Lei n.º 24/89/M, de 3 de Abril, quer no regime da extinção do contrato de trabalho nele definido.¹³

Portanto, ao interpretar e aplicar qualquer legislação juslaboralística em sede do processo de realização do Direito, temos que atender necessariamente ao “princípio do *favor laboratoris*”, princípio que para além de “orientar” o legislador na feitura das normas juslaborais (sendo exemplo paradigmático disto o próprio disposto no art.º 5.º, n.º 1, e no art.º 6.º do Decreto-Lei n.º 24/89/M, de 3 de Abril), deve ser tido pelo menos também como farol de interpretação da lei laboral, sob o qual o intérprete-aplicador do direito deve escolher, na dúvida, o sentido ou a solução que mais favorável se mostre aos trabalhadores no caso considerado, em virtude do objectivo de protecção do trabalhador que o Direito do Trabalho visa prosseguir.

2.3.6. Do que acima fica exposto decorre que se a A. e Ré podiam acordar nos montantes da retribuição (e o problema que se põe nessa sede não é já o do primado da liberdade contratual mas sim o da

¹³ - cf. JOSÉ ANTÓNIO PINHEIRO TORRES, *Da Cessação do Contrato de Trabalho em face do D.L. n.º 24/89/M – breves notas*, Sumário das Lições aos Alunos do 3.º Ano Jurídico da Faculdade de Direito da Universidade de Macau no Ano Lectivo de 1994/1995, Macau – 1995, págs. 3 a 4.

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.

Sobre estas matérias, bem como, quanto a outras, a lei prevê exactamente os condicionalismos mínimos que devem ser observados na contratação, tal como se prevê no n.º 1 e 2 do artigo 1º do RJRL, pelo que perde sentido a argumentação expendida no sentido de que as partes podiam contratar a renúncia a certos direitos que na sua interpretação só supletivamente seriam instituídos.

O que está em causa, no fundo, é o apuramento e quantificação das consequências decorrentes da não observância dos condicionalismos mínimos a que a lei expressa e taxativamente obriga.

E não se deixa de referir que pelo facto de a A. ter trabalhado nos mencionados dias de descanso, férias e feriados tal não significa que tenha renunciado às respectivas compensações. Estas não deixam de integrar aqueles condicionalismos mínimos com que o legislador abre a Regulamentação Laboral no já supra citado artigo 1º

2.4. 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.

2.4.1. Defende a recorrente que a matéria de facto dada como provada, não existem elementos que permitam fixar a média diária dos salários dos últimos três meses de cada ano e a fixação do montante indemnizatório só podia ser aferido em execução de sentença tendo em conta os últimos três meses do ano de 2002.

Neste contexto, deveria o Mmo. Juiz ter relegado, ao abrigo do disposto no n.º 2 do art. 564º do CPC, a fixação do "quantum" indemnizatório para posterior liquidação em execução de sentença.

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

Mas desde já se afasta a ideia de que aquela média respeite ao período de cessação do contrato, antes valendo e só assim fazendo sentido para os períodos dos vencimentos daquele descanso. Na verdade não faria sentido que umas férias vencidas em 1990 e não gozadas fossem compensadas com os vencimentos de 2000.

2.4.2. Por outro lado a questão aqui suscitada levanta um outro problema que é o de saber se o salário da trabalhadora em causa era um

salário mensal ou um salário em função do resultado ou do período de trabalho prestado; no caso que se propõe, se era um salário diário.

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

Se fosse um salário diário ou salário fixado em função do período de trabalho efectivamente prestado, a laboração contínua e permanente daquela sociedade comercial como exploradora de jogos, por decorrência da legislação especial aplicável a essa sua actividade, poderia sair comprometida, bastando que algum trabalhador não viesse a comparecer nos casinos daquela em cumprimento dos rigorosos turnos diários por

esta fixados em relação a cada um dos seus empregados, ou viessem a trabalhar dia sim dia não como bem entendessem, já que a retribuição do trabalho seria, de qualquer maneira, igualmente calculada em função dos dias de trabalho efectivamente prestado.

Tudo isto aponta claramente para uma situação normal de trabalho remunerado com salário mensal, ainda que em quantia variável.¹⁴

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

E daqui decorre uma consequência importantíssima na interpretação das normas que atribuem as compensações pelo trabalho prestado nesses dias. É que o n.º 1 do art.º 26.º do Decreto-Lei n.º 24/89/M, 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

¹⁴ - Cfr. Proc. 320/2005, TSI, de 2/3/2006, entre outros e respectivo Sumário

remuneração normal na compensação/indenização pecuniária a pagar ao trabalhador no caso de prestação de trabalho em algum desses dias.

Essa posição no respeitante ao tipo do salário da A. releva para aplicação do n.º 6 do art.º 17.º do Decreto-Lei n.º 24/89/M, de 3 de Abril, na actual redacção dada pelo artigo único do Decreto-Lei n.º 32/90/M, de 9 de Julho, já que na hipótese de pagamento do trabalho prestado em dia 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).

2.4.4. Antes da entrada em vigor, no dia 1 de Setembro de 1984, da primeira lei reguladora das Relações de Trabalho em Macau, ou seja, do Decreto-Lei n.º 101/84/M, de 25 de Agosto, toda a relação de trabalho em Macau tinha que ser regida pelo convencionado entre as duas partes empregadora e trabalhadora, não sendo de levar em conta os dias de descansos semanal e anual e “feriados obrigatórios”.

E desde o dia 1 de Setembro de 1984 até 2 de Abril de 1989 (*inclusive*) já vigoravam os condicionalismos mínimos legais garantísticos a observar, salvo o tratamento mais favorável para a parte trabalhadora resultante de outro regime, nomeadamente nas relações de trabalho remunerado por conta alheia em Macau, pela primeira vez traçados sob a forma de lei no Decreto-Lei n.º 101/84/M, de 25 de Agosto.

E a partir do dia 3 de Abril de 1989 (*inclusive*) até à presente data, tem vigorado o regime consagrado no Decreto-Lei n.º 24/89/M, de 3 de Abril, revogatório daquele primeiro diploma, com a *nuance* de que os seus art.ºs 17.º (apenas no seu n.º 6) e 26.º (excepto o seu n.º 1) passam a ter a redacção dada pelo artigo único do Decreto-Lei n.º 32/90/M, de 9 de Julho, vocacionado a afastar as dúvidas até então surgidas quanto ao regime de descanso semanal no caso de trabalhadores que auferem salário determinado em função do resultado efectivamente produzido ou do período de trabalho efectivamente prestado.

Entretanto, para o caso dos autos, não releva minimamente a alteração introduzida por esse Decreto-Lei n.º 32/90/M ao art.º 26.º daquele Decreto-Lei n.º 24/89/M, porquanto é de considerar somente o n.º 1 (entretanto mantido na mesma redacção) do art.º 26.º, por o salário da autora estar exactamente sob a alçada desse n.º 1, cuja estatuição visa tão-só proteger o trabalhador contra eventual redução do seu salário mensal por parte do seu empregador sob o pretexto de não prestação de trabalho nos períodos de descanso semanal e anual e dos feriados obrigatórios. Por isso, já não se destina a determinar, como alguns pensam incluindo a própria Ré recorrente, o desconto do valor da remuneração normal na compensação/indemnização pecuniária a pagar ao trabalhador no caso de prestação de trabalho em algum desses dias.

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

2.5. 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 da trabalhadora e assim do invocado erro de direito em relação às pertinentes normas reguladoras daquelas compensações.

Neste caso particular acompanhamos as fórmulas adoptadas na Jurisprudência quase unânime deste Tribunal, unanimidade que sofreu até ao momento apenas a excepção da compensação do trabalho prestado em dias de feriados obrigatórios.¹⁵

Exceptuar-se-ão as compensações relativas ao ano de 2001, no que respeita aos descansos semanais e anuais, pela razão simples de que não se comprovou, ou melhor, não é possível, face aos dias de descanso gozados nesse ano, determinar quais os períodos de descanso não

¹⁵ - Vd. douto voto vencido nos Acórdãos 234/2005 e 257/2007, de 2/3/06 e 9/3/06, respectivamente

gozados e a que título se reportam.

Os rendimentos da Autora deste processo constam do mapa abaixo discriminado:

	Ano	Rendimento Total	Rendimento Médio Mensal	Salário Médio Diário
1	1985	\$42,019	\$7,003	\$230
2	1986	\$64,379	\$5,365	\$176
3	1987	\$79,716	\$6,643	\$218
4	1988	\$78,365	\$6,530	\$214
5	1989	\$93,191	\$7,766	\$255
6	1990	\$113,810	\$9,484	\$312
7	1991	\$108,907	\$9,076	\$298
8	1992	\$107,836	\$8,986	\$295
9	1993	\$92,462	\$7,705	\$253
10	1994	\$117,001	\$9,750	\$321
11	1995	\$119,010	\$9,918	\$326
12	1996	\$137,690	\$11,474	\$376
13	1997	\$116,152	\$9,679	\$318
14	1998	\$152,787	\$12,732	\$419

15	1999	\$134,691	\$11,224	\$369
16	2000	\$149,142	\$12,429	\$407
17	2001	\$150,717	\$12,560	\$413
18	2002	\$121,481	\$17,354	\$230

2.6. Trabalho prestado em dia de descanso semanal

2.6.1. Em face da factualidade que vem comprovada e nos termos acima referidos não há elementos que permitam uma compensação relativa aos descansos dos anos de 2001. E se alguns não foram gozados não há elementos que permitam determinar o seu número, não tendo a Autora logrado a respectiva prova, não sendo possível imputá-los a qualquer uma das fontes legais e determinar assim a sua compensação.

O primeiro dia de descanso semanal a que o trabalhador tinha direito deveria ter ocorrido depois do primeiro período de seis dias de trabalho sob a vigência do Decreto-Lei n.º 24/89/M em 3 de Abril de 1989, sendo razoável e sensato considerar que o descanso só se justifica depois de cada período de trabalho de seis dias, tal como decorre do n.º 1 do art.º 17.º deste diploma, sendo de defender que a entidade patronal não

pode fazer variar o dia de repouso semanal, tornando incerto o dia destinado a esse fim.¹⁶

De facto, o descanso semanal pressupõe a prestação de trabalho efectivo durante um determinado período, por forma a que seja imprescindível à recuperação das energias físicas e psíquicas do trabalhador, daí que, por norma, não se justifique que aconteça antes da prestação de trabalho que o justifica.

Não se pode reclamar a indemnização pecuniária do trabalho prestado em dias de descanso semanal durante a vigência do Decreto-Lei n.º 101/84/M (ou seja, no período de 1 de Setembro de 1984 a 2 de Abril de 1989), por esse Decreto-Lei não prever a compensação pecuniária desse trabalho (cfr. o que se pode alcançar do disposto nos seus art.ºs 17.º e 18.º, *a contrario sensu*).

Nota-se, neste caso, que o primeiro dia de descanso semanal a que a autora tinha direito deveria ser o dia 9 de Abril de 1989, depois do primeiro período de seis dias de trabalho, após a entrada em vigor do diploma que passou a prever a compensação pelo dobro do trabalho prestado nos dias de descanso semanal.

2.6.2. Assim, configura-se o seguinte quadro para o

DESCANSO SEMANAL

¹⁶ - Teixeira Garcia, Lições de Dto Trabalho, Fac. De Direito da Univ. Macau, Lições policopiadas

(só no período de trabalho de 3 de Abril de 1989 a 24 de Julho de 2002, **sob a alçada do Decreto-Lei n.º 24/89/M**):

Ano	número de dias vencidos e não gozados (A)	número de dias nos termos do pedido da Autora (A)	Remuneração diária média em MOP (B)	Quantia indemnizatória (A x B x 2) A=valor inferior
1989	39	52	255	19890
1990	52	52	312	32448
1991	52	52	298	30992
1992	52	52	295	30680
1993	52	52	253	26312
1994	52	52	321	33384
1995	53	52	326	33904
1996	52	52	376	39104
1997	52	52	318	33072
1998	52	52	419	43576
1999	52	52	369	38376
2000	53	52	407	42328
2001	-	52	413	-
2002	29	36	230	13340

Total das quantias	417406
→	
Vs o total na sentença:	277.498,00

(Obs.: Na coluna de “dias vencidos e não gozados”, é computado o número de dias concretos de descanso semanal que deveriam ter existido, sendo o primeiro dia de descanso considerado vencido em 9 de Abril de 1989 (que foi um Domingo), depois de seis dias de trabalho, sob a alçada do Decreto-Lei n.º 24/89/M, que entrou imediatamente em vigor em 3 de Abril de 1989.)

2.7. Descanso anual

2.7.1. Para cálculo da quantia a pagar ao trabalho prestado em dias de descanso anual correspondente ao trabalho prestado a partir do dia 1 de Setembro 1984 (data da entrada em vigor do Decreto-Lei n.º 101/84/M, de 25 de Agosto), 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:

- No âmbito do Decreto-Lei n.º 101/84/M (art.ºs 24.º, n.º 2, e 23.º previa-se um período de descanso anual de dias úteis com o “salário correspondente a esse período”. Isto é, 1 x valor da remuneração diária

média do ano de trabalho x número de dias de descanso anual vencidos mas não gozados;

- E no âmbito do Decreto-Lei n.º 24/89/M, nos artigos 24.º e 21.º prevêem-se igualmente seis dias úteis de descanso anual pagos como o “triplo da retribuição normal” se houver prova do impedimento pelo empregador do gozo desses dias, como pressupõe expressamente a letra do art.º 24.º. Isto é, 3 x valor da remuneração diária média do ano de trabalho x número de dias de descanso anual vencidos mas não gozados.

Caso não seja feita prova daquele impedimento - e essa prova não vem feita no caso vertente - há que aplicar analogicamente a fórmula do “dobro da retribuição normal” à situação *objectiva* de prestação de trabalho nos dias de descanso anual. 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.

7.2. Nesta conformidade, no âmbito do

Nesta conformidade, no âmbito do

Decreto-Lei n.º 101/84/M		Trabalho de 1/7/85 - 31/12/88	
Dias vencidos no princípio do Ano	Dias vencidos mas não gozados nesse ano (A)	valor da remuneração diária média nesse ano em MOP (B)	quantia indemnizatória em MOP (A x B x 1)
1986	2,5	176	440
1987	6	218	1308
1988	6	214	1284
Sub-total dessas quantias →			3032

No âmbito do

Decreto-Lei n.º 24/89/M		Trabalho de 1/1/89 - 24/7/02	
Dias vencidos no	dias vencidos mas não gozados	valor da remuneração diária média nesse ano em MOP (B)	quantia indemnizatória em MOP (A x B x 2)

princípio do Ano	nesse ano (A)		
1989	6	255	3060
1990	6	312	3744
1991	6	298	3576
1992	6	295	3540
1993	6	253	3036
1994	6	321	3852
1995	6	326	3912
1996	6	376	4512
1997	6	318	3816
1998	6	419	5028
1999	6	369	4428
2000	6	407	4884
2001	-	413	-
2002	3	230	1380
Sub-total dessas quantias →			48768

Total de todas as quantias →	51800
--	--------------

(vs o total achado na sentença:	64.844,00
---------------------------------	-----------

8. Feriados obrigatórios

8.1. No âmbito do revogado Decreto-Lei n.º 101/84/M de 25 de Agosto (art.ºs 20.º e 21.º), não havia qualquer indemnização pelo trabalho prestado em feriados obrigatórios.

O n.º 3 do seu art.º 20.º 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 20.º.

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 do “*croupier*”. 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”.¹⁷

8.2. Assim,

<p style="text-align: center;">FERIADOS OBRIGATÓRIOS “REMUNERADOS”</p>

¹⁷ - Cfr- Ac. 297/2005, de 23/2/2006, entre outros, já acima citados

**(só no período de trabalho de 3 de Abril de 1989 a Outubro de 2000,
sob a alçada do Decreto-Lei n.º 24/89/M)**

Ano	Dias Não gozados e vencidos (A)	valor da remuneração Diária média em MOP (B)	quantia indemnizatória em MOP (A x B x 3)
1989	2	255	1530
1990	6	312	5616
1991	6	298	5364
1992	6	295	5310
1993	6	253	4554
1994	6	321	5778
1995	6	326	5868
1996	6	376	6768
1997	6	318	5724
1998	6	419	7542
1999	6	369	6642
2000	6	407	7326
2001	6	413	7434
2002	5	230	3450
Total dessas quantias →			78906

(vs o total achado na sentença:	29.581,00
------------------------------------	-----------

(**Obs.:** Na coluna de “dias vencidos e não gozados” para o período de trabalho prestado no ano 1989 (desde 3/4/1989), são considerados apenas os feriados do Dia 1 de Maio e do Dia 1 de Outubro, enquanto no ano de 2000 (até Outubro), são o Dia 1 de Janeiro, o Ano Novo Chinês (três dias), o Dia 1 de Maio e o Dia 1 de Outubro.)

2.9. Posto isto, a Ré deveria ter sido condenada a pagar à A. a soma indemnizatória de MOP\$417.406,00 pela violação dos direitos desta ao gozo dos dias de descansos semanal, com indemnização por MOP\$51.800,00 relativa ao descanso anual e MOP\$78.906,00 pelos feriados obrigatórios “remunerados”, nos termos acima calculados.

Donde resulta que a condenação no total indemnizatório de MOP\$ 64.844,00 fixado na sentença recorrida pelo trabalho em dias de descanso anual tem que ser agora reduzido à soma, acima calculada, de MOP\$ 51.800,00, sendo de manter as somas aí encontradas para a indemnização pelo trabalho prestado em dias de descanso semanal e para os feriados obrigatórios “remunerados”, bem como o que foi fixado

quanto a juros, sendo que o pedido e o objecto do recurso hão de limitar necessariamente o campo cognoscitivo deste Tribunal.

Conclui-se assim pela não existência dos apontados vícios de erro de facto e de direito, salva a interpretação acima feita, nos termos expostos, quanto ao cálculo das compensações pelos dias de descanso vencidos e não gozados concernente aos dias de descanso semanal, anual e feriados obrigatórios.

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 negar provimento ao recurso interposto pala ré SJM do despacho saneador em que a considerou parte legítima na acção;
- em conceder provimento ao recurso interposto pela ré SJM da decisão final que a condenou solidariamente no pagamento das referidas quantias á autora;

- em conceder parcial provimento ao recurso interposto pela **STDM**, na parte respeitante à questão (subsidiária) da aplicação do Direito Laboral para efeitos de apuramento concreto da responsabilidade indemnizatória da Ré para com a A., na parte respeitante ao descanso anual;
- em reduzir o total indemnizatório pelo trabalho em dias de descanso anual de MOP\$ 64.844,00 fixado na sentença recorrida para MOP\$51.800,00 .
- em manter o mais que foi decidido na 1ª Instância.

Custas do recurso interposto pela ré recorrentes SJM na parte respeitante ao recurso por si interposto da decisão sobre a ilegitimidade e pela ré STDM na proporção do seu decaimento.

Macau, 22 de Junho de 2006

João A. G. Gil de Oliveira

Choi Mou Pan

Lai Kin Hong