

Processo nº 123/2010

Data do Acórdão: 26ABR2012

Assuntos:

prescrição

contrato de trabalho

irrenunciabilidade do direito

descansos semanais

descansos anuais

feriados obrigatórios

**compensações do trabalho prestado em dias de descansos
semanais e anuais e de feriados obrigatórios**

gorjetas

salário justo

salário diário

salário mensal

SUMÁRIO

1. São elementos essenciais de uma relação de trabalho a prestação do trabalhador, a retribuição e a subordinação jurídica.
2. mesmo que houvesse acordo entre o trabalhador e a entidade patronal, nos termos do qual aquele renunciou o direito de gozo a aos descansos e feriados obrigatórios, o certo é que, por força da natureza imperativa das normas que confere ao trabalhador direito a compensações e nos termos do disposto no artº 6º da Lei nº 101/84/M e no artº 6º do Decreto-Lei nº 24/89/M, a um tal acordo da natureza convencional nunca poderia ser reconhecida qualquer validade legal, dado que

resulta nitidamente um regime menos favorável para o trabalhador.

3. Admitindo embora que variam as opiniões sobre o que se deve entender por salário justo e adequado, mesmo com referência ao parâmetro das exigências do bem comum, o certo é que podemos afirmar, com a razoável segurança, que salário justo e adequado nesse parâmetro deve ser aquele que, além de compensar o trabalhador, é capaz de prover um trabalhador das suas necessidades de vida, garantindo-lhe a subsistência com dignidade e até permitir-lhe assumir compromissos financeiros pelo menos de curto ou até médio prazo.

O relator

Lai Kin Hong

Processo nº 123/2010

Acordam na Secção Cível e Administrativa do Tribunal de Segunda Instância da RAEM

I

A, devidamente identificada nos autos, instaurou no Tribunal Judicial de Base acção de processo comum do trabalho, contra a SOCIEDADE DE TURISMO E DIVERSÕES DE MACAU, devidamente identificada nos autos, doravante abreviadamente designada STDM.

Citada a Ré, contestou deduzindo excepção de prescrição e pugnando pela improcedência da acção.

Proferido o despacho saneador, pelo qual foi julgada parcialmente procedente a invocada excepção da prescrição.

Não se conformando com o mesmo segmento do despacho saneador em que foi decidida a excepção da prescrição, dele interpôs o recurso interlocutório a Autora, defendendo em síntese que por aplicação analógica do artº 318º/e) do Código Civil de 1966, o prazo de prescrição dos créditos emergentes nas relação laboral entre ela e a Ré só começou a correr a partir da cessação do contrato de trabalho.

Ao que não respondeu a Ré.

Admitido o recurso e fixado a ele o regime de subida diferida, continuou a marcha processual na sua tramitação normal, e veio a final a acção julgada parcialmente procedente e condenada a Ré a pagar à Autora a quantia de MOP\$14.875,43, acrescida de juros vencidos e vincendos, a contar do trânsito em julgado da sentença

até integral pagamento.

Inconformada com a decisão final, recorreu a Autora alegando em síntese que

- A. Face à factualidade apurada e dada como provada, encontramos-nos perante um contrato de trabalho entre a Recorrente e a Recorrida, em que esta, mediante uma retribuição, sob autoridade, orientações e instruções daquela, trabalhou durante 25 anos para aquela, de forma ininterrupta e no âmbito de uma relação estável, e não recebeu qualquer acréscimo salarial pelo trabalho em dias de descanso e feriados.
- B. O trabalho deve ser remunerado com uma retribuição justa, sendo evidente que o salário sem a componente gorjetas é injusto e não garantiria sequer a sobrevivência.
- C. A Autora não tem dúvidas de que as gorjetas integram o salário e esse Tribunal vem adoptando o mesmo entendimento, posição tomada entre muitos outros, nos acórdão proferidos pelo Tribunal de Segunda Instância nos processos 443/2007, 704/2007, 706/2007, 91/2008, 109/2008 e 127/2008.
- D. O regime compensatório do trabalho em dias de descanso ou feriados varia conforme o salário seja "dependente do resultado de trabalho efectivamente produzido ou do período de trabalho efectivamente prestado" ou não.
- E. As características e natureza do trabalho, tal como vem provado, impõe a conclusão de que se trata de um salário que não é dependente do resultado de trabalho efectivamente produzido nem do período de trabalho efectivamente prestado, conclusão esta aliás plasmada nos acórdãos proferidos pelo Tribunal de Segunda Instância nos processos 443/2007, 704/2007, 706/2007, 91/2008, 109/2008 e 127/2008, entre muitos outros.
- F. O vínculo existente entre a STDM e os seus trabalhadores configura uma relação estável e duradoura. Os salários são pagos periodicamente, sendo absolutamente irrelevante o *quantum* de tempo que medeia cada pagamento, a data em que vence o direito a receber e o facto do cálculo ser feito diariamente ou não.
- G. A redacção do artigo 28.º do Decreto-Lei n.º 101/84/M previa o salário mensal ou referido a determinado período de tempo, sendo no demais em tudo semelhante à do Decreto-Lei n.º 24/89/M, expressão que não transitou mas que facilita o entendimento de que mensal deve ser periódico e que não é por não ser mensal que é imediatamente e sem mais "em função do período de trabalho efectivamente prestado".

- H. Não é por se fixar um salário "diário" (e não se fixou) ou anual que devemos aplicar a alínea b) - é possível receber um salário mensal "em função do período de trabalho efectivamente prestado durante um mês" e a alínea b) aplica-se a todos os que recebem em função do período de trabalho efectivamente prestado, não estando excluídos aqueles para os quais se fixou um período de 1 mês, com o que fica todo o preceito despido de qualquer significado se atendermos literalmente ao "mensal".
- I. A alínea b) só se deve aplicar às relações de curta duração, sejam sazonais ou ocasionais, em que se criam vínculos precários e cuja remuneração não é periódica (no sentido ser repetida e sucessiva).
- J. Não é por se dar como provado que o salário é "pago à razão diária, mas apenas pelos dias em que fosse efectivamente prestado trabalho", que se pode concluir que os trabalhadores nesta situação recebem "em função do período de trabalho efectivamente prestado", já que isto significa apenas que não são remunerados os dias em que efectivamente não se presta trabalho (quando fosse devida a prestação, ressalvamos).
- K. A distinção entre as alíneas a) e b) não foi, seguramente, criada para defraudar as expectativas dos trabalhadores, permitindo que por mero capricho ou arbítrio se diga que o salário "é diário" para não pagar os dias de descanso não gozados - acolher este entendimento é promover toda a espécie de fraudes ao sistema pois dá-se carta branca aos empregadores para fazer constar dos contratos de trabalho que "o salário é diário", bastando esta qualificação para privar os trabalhadores dos seus direitos.
- L. O n.º 4 do artigo 28.º do Decreto-Lei n.º 24/89/M impõe que "os trabalhadores que auferem um salário determinado em função do período de trabalho efectivamente prestado, do rendimento ou da quantidade de obra produzida, recebem nos três dias úteis imediatamente seguintes à data em que a liquidação se ache efectuada, devendo esta realizar-se no prazo de seis dias úteis, contados a partir do termo do período a que o salário respeita" e este período seria de 1 dia a colher o entendimento do TUI.
- M. Nem a STDM pagava, nem a SJM paga, salários todos os dias ao mesmo funcionário, numa sequência de liquidações e pagamentos de quantias em dívida diariamente ou no prazo de 9 dias úteis seguintes a cada liquidação.
- N. Não há notícia da STDM vir pagando milhões de multas, correspondentes à sucessiva violação diária dos direitos de dezenas de milhares de trabalhadores.
- O. É pois de subsumir a situação da Autora à previsão da alínea a) do n.º 6

do art.º 17.º do Decreto-Lei n.º 24/89/M.

- P. Não havendo prova do impedimento do gozo dos dias de descanso e feriados por parte da entidade patronal Ré, não pode a Autora valer-se da indemnização em triplo prevista no artigo 24.º, pelo que é de aplicar analogicamente a fórmula geral do dobro da retribuição normal, até por maioria de razão, pois em ambas as situações está em causa a prestação de trabalho em dias de descanso.
- Q. Os dias em dívida, por ano, são 64 - um 1 dia de descanso em cada 7 corresponde a 52 dias por ano (ou 365 dias a dividir por 7) a que acrescem 6 dias de feriados obrigatórios e outros 6 dias de descanso anual, donde o montante em dívida à Autora é de MOP394.816,00, resultante da multiplicação da média diária de cada ano por 64 dias.
- R. Não sendo de aplicar o dobro porquanto já recebeu outro tanto em singelo.

Nestes termos, e nos mais de direito, deve o presente recurso ser julgado procedente e ser a dita sentença recorrida revogada e substituída por outra que condene a Ré ao pagamento à Autora de MOP394.816,00 (trezentas e noventa e quatro mil, oitocentas e dezasseis patacas), acrescida dos juros vincendos até efectivo pagamento.

Assim fazendo mais uma vez, a costumada JUSTIÇA!

Ao que respondeu a Ré pugnando pela improcedência do recurso.

Foram colhidos os vistos legais, cumpre decidir.

A fim de nos habilitar a apreciar as questões levantadas nos recursos, passam-se a transcrever *infra* os factos que ficaram provados na primeira instância:

A A. iniciou a relação contratual com a R. em 1 de Setembro de 1974. (A)

A A. cessou a relação contratual com a R. em 31 de Dezembro de 1999. (B)

A A. foi admitida como empregada de casino (服務員、庄荷、工務行政), recebendo de dez em dez dias da R., desde o início da relação contratual até à data da sua cessação, duas quantias, uma fixa, e outra variável em função do dinheiro recebido dos clientes de casinos vulgarmente designado por gorjetas. (C)

As gorjetas eram distribuídas por todos os empregados de casinos da R., e não apenas aos que têm "contacto directo" com clientes nas salas de jogo. (D)

Os empregados que não trabalhavam directamente nas mesas ou os que não lidavam com clientes tinham também direito a receber quota-parte das gorjetas distribuídas. (E)

As gorjetas eram provenientes do dinheiro recebido dos clientes de casinos. (F)

Dependentes, pois, do espírito de generosidade desses mesmos clientes. (G)

Pelo que o rendimento dos trabalhadores da R. tinha uma componente quantitativamente incerta. (H)

A A. como empregada de casino, foi expressamente avisada pela R. que era proibido guardar com quaisquer gorjetas entregues pelos clientes de casinos. (I)

A A. prestou serviços em turnos, conforme os horários fixados pela R. (J)

A A. tinha direito a pedir dias de dispensa ao serviço, mas não eram pagos, quer com rendimento diário fixo, quer com gorjetas correspondentes. (L)

As gorjetas oferecidas a cada um dos seus trabalhadores pelos seus clientes eram reunidas e contabilizadas diariamente pelos seguintes indivíduos: um funcionário do Departamento de Inspeção de Jogos de Fortuna ou Azar, um membro do departamento de tesouraria da R., um "floor manager" (gerente do andar) e trabalhadores das mesas de jogo da R., e depois distribuídas, de dez em dez dias, por todos os trabalhadores dos casinos da R. (M)

A composição do rendimento a que se alude na alínea C) da matéria de facto assente foi acordada através de acordo verbal celebrado entre A. e R. (N)

A A. recebia como rendimento fixo, no valor MOP\$1.70 por dia, desde o início da relação contratual até 30 de Junho de 1989, e de HKD\$10 por dia, desde 1 de Julho de 1989 até 30 de Abril de 1990, e de MOP\$20 por dia, desde 1 de Maio de 1990 até à data da sua cessação. (1º e 2º)

As gorjetas eram geridas pela R., segundo os critérios adoptados por esta. (5º)

Durante o período em que prestava serviço à R., a A. recebeu nos anos de 1984 a 1998 (doe. n.º 1 junto com a p.i.), os seguintes rendimentos:

- a) 1984 = 138,131;
- b) 1985 = 134,352;
- c) 1986 = 126,367;
- d) 1987 = 107,567;
- e) 1988 = 55,290;
- f) 1989 = 134,268;
- g) 1990 = 101,335;
- h) 1991 = 291,164;
- i) 1992 = 273,057;
- j) 1993 = 299,664;

- l) 1994 = 267,861;
- m) 1995 = 318,855;
- n) 1996 = 313,676;
- o) 1997 = 282,406;
- p) 1998 = 261,304. (8°)

Ficou acordado que a A. tinha direito a receber gorjetas conforme o método vigente adoptado pela R. (9°)

Aquando do início da relação contratual, a A. aceitou o rendimento fixo como o rendimento garantido pela sua entidade patronal ora R. dado que a A. tinha a perspectiva que as gorjetas também faziam parte do seu rendimento. (10°)

Ttanto a R., como a A., tinham perfeita consciência que quer a parte fixa quer a parte variável faziam parte do seu rendimento. (11°)

O pagamento do rendimento variável foi regular e periodicamente cumprido pela R. e a A. sempre teve a expectativa do seu recebimento. (12°)

Os trabalhadores (incluindo a A.) recebiam quantitativo diferente das gorjetas fixado previamente pela R., consoante a respectiva categoria profissional e tempo de serviço. (13°)

Durante a vigência da relação contratual, nunca a A. foi dispensada pela R. de um dia de descanso por cada semana de serviço prestado. (14°)

Nem a R. pagou à A. qualquer compensação pecuniária adicional pelo serviço prestado nesses dias. (15°)

Nem lhe concedeu outro dia de descanso. (16°)

Durante a vigência da relação contratual, nunca a A. foi dispensada pela R. de seis dias de descanso por cada ano de serviço prestado. (17°)

Nem a R. pagou à A. qualquer compensação pecuniária adicional pelo serviço prestado nesses dias. (18°)

Durante a vigência da relação contratual, nunca a A. foi dispensada pela R. de dias de descanso correspondentes aos feriados obrigatórios, quer remunerados quer não remunerados. (19°)

Nem a R. pagou à A. qualquer compensação pecuniária adicional pelo serviço prestado nesses dias. (20°)

Até ao momento, a R. ainda não procedeu ao pagamento das quantias em dívida à A. referentes aos dias de descanso semanal, descanso anual e feriados obrigatórios não gozados. (21°)

Antes da entrada da A. ao serviço da R., aquela foi informada pela R. que as

gorjetas entregues pelos clientes aos trabalhadores não eram para seu benefício exclusivo, mas para todos os que naquela organização prestavam serviço. (22° e 23°)

Aquando da contratação da A. pela R., esta propunha o seguinte:

1. O rendimento seria pago à razão diária, mas apenas pelos dias em que fosse efectivamente prestado trabalho;

2. Caso pretendesse gozar dias de descanso semanal, anual e feriados obrigatórios, tal não lhe era negado, simplesmente esses dias não seriam pagos. (24°)

A A. aceitou essas condições de trabalho. (25°)

A A. era livre de pedir o gozo de dias de descanso sempre que assim o entendesse, desde que tal gozo não pusesse em causa o funcionamento da empresa da R. e que fosse autorizado pela mesma. (26°)

A partir de 1 de Maio de 1990 até ao fim da sua relação contratual com a R., a A. tinha direito a gozar 30 dias de descanso remunerado por cada ano. (30° a 34°)

II

Recurso interlocutório da Autora

Na óptica da Autora, existindo o ponto comum ou zona de intersecção entre o trabalho subordinado e o trabalho doméstico, a que se refere o artº 318º/-f) do CC de 1966, pois em ambas as situações está presente uma inibição do exercício do direito por parte do trabalhador decorrente da situação de subordinação jurídica em que se encontra e do receio de suscitar conflito com a entidade patronal que pode colocar, inclusivamente, em risco o seu emprego, defende portanto a aplicação analógica ao trabalho subordinado do disposto no citado artº 318º/-f), nos termos do qual a prescrição não começa nem corre entre quem presta o trabalho doméstico e o respectivo patrão, enquanto o contrato durar.

Como se sabe, nos termos do disposto no artº 9º/1 do CC, o julgador deverá aplicar por analogia aos casos omissos as normas que directamente contemplem casos análogos.

Defende agora a Autora que se está perante uma lacuna da lei por

falta de norma legal que prevê o prazo de prescrição dos créditos emergentes do trabalho subordinado e por isso deverá recorrer por analogia a norma que regula a situação análoga, que é justamente o trabalho doméstico.

Salta à vista que tanto as normas invocadas do artº 318º do CC de 1966, como o seu correspondente no artº 311º do CC de 1999, apresentam-se como normas excepcionais.

Pois com a leitura do preceituado nessas normas, afigura-se-nos que o legislador quis mesmo reservar o especial regime de imprescritibilidade aos casos aí expressamente especificados.

Ora, por força da proibição expressa no artº 10º do CC de 1999, as normas excepcionais não comportam aplicação analógica, mas admitem interpretações extensivas.

É de improceder a tese defendida pela Autora.

Nem se diga que, mesmo assim, por via de interpretação extensiva, nos termos permitidos pela parte final do artº 10º do CC de 1999, se possa chegar à conclusão a que se chegou a tese do Autor.

Ora, a propósito da interpretação extensiva, o Prof. Baptista Machado ensina que é um resultado do trabalho de interpretação de uma norma jurídica *quando o intérprete chega à conclusão de que a letra do texto fica aquém do espírito da lei, que a fórmula verbal adoptada peca por defeito, pois diz menos do que aquilo que se pretendia dizer. Alarga ou estende então o texto dando-lhe um alcance conforme ao pensamento legislativo, isto é, fazendo corresponder a letra da lei ao espírito da lei. Não se tratará de uma lacuna da lei, porque os casos não directamente abrangidos pela letra da lei. Da própria ratio legis decorre, p. ex., que o legislador se quer referir a um género; mas, porventura fechado numa perspectiva casuística, apenas se referiu a uma espécie desse*

género.

A interpretação extensiva assume normalmente a forma de extensão teleológica: a própria razão de ser da lei postula aplicação a casos que não são directamente abrangidos pela letra da lei mas são abrangidos pela finalidade da mesma.

Os argumentos usados pelo jurista para fundamentar a interpretação extensiva são o argumento de identidade de razão (arg. a pari) e o argumento de maioria de razão (arg. a fortiori). Segundo o primeiro, onde a razão de decidir seja a mesma, a explicitamente contempla certas situações, para que estabeleça dado regime, há de forçosamente pretender abranger também outra ou outras que, com mais fortes motivos, exigem ou justificam aquele regime. – in Introdução ao Direito e ao Discurso Legitimador, 1995, pág. 185 e 186.

In casu, não está indiciado que o legislador diz no citado artº 318º/-f) do CC de 1966 menos do que pretendia dizer, pois para nós, pelo contrário o legislador teve o cuidado de enumerar todas as situações que merecem o tratamento especial de imprescritibilidade.

Além disso, não vale o argumento de identidade de razão, muito menos de maioria de razão, dado que em comparação com o trabalho doméstico, são bem mais suaves a chama inibição do exercício do direito por parte de um trabalhador subordinado normal, decorrente da situação de subordinação jurídica em que se encontra e o dito receio de suscitar conflito com a entidade patronal que pode colocar, inclusivamente, em risco o seu emprego.

Não procede assim a tese da Autora, ora recorrente.

Recurso da sentença final

III

Recurso da sentença final da Autora

De acordo com o alegado nas conclusões do recurso, as questões levantadas que delimitam o *thema decidendum* na presente lide recursória são a de saber se as chamadas gorjetas são ou não parte integrante do salário para efeitos de compensações ora reclamadas pela Autora e os multiplicadores para o cálculo da compensação do trabalho prestado nos descansos semanais e anuais e nos feriados obrigatórios remunerados.

Da materialidade fáctica assente resulta que:

- o trabalhador recebia uma quantia fixa (MOP\$1,70, HKD\$10,00 e MOP\$20,00), desde o início até à cessação da relação de trabalho estabelecida com a entidade patronal STD M;
- recebia uma quantia variável proveniente das gorjetas dadas pelos clientes, as quais são contabilizados e distribuídas segundo um critério fixado pela entidade patronal STD M de acordo com a categoria dos beneficiários;

1. Natureza das “gorjetas” e do salário justo e adequado;

Tanto o Decreto-Lei nº 101/84/M como o Decreto-Lei nº 24/89/M, a lei impõe que o salário seja justo.

Diz o artº 27º do Decreto-Lei nº 101/84/M que “pela prestação dos seus serviços/actividade laboral, os trabalhadores têm direito a um

salário justo”.

Ao passo que o D. L. nº 24/89/M de 03ABR estabelece no seu artº 7º, como um dos deveres do empregador, que o empregador deve, a título da retribuição ao trabalho prestado pelo trabalhador, paga-lhe um salário que, dentro das exigências do bem comum, seja justo e adequado ao seu trabalho.

A este dever da entidade patronal, o mesmo decreto faz corresponder simetricamente o direito do trabalhador de auferir um salário justo – artº 25º do mesmo decreto.

A retribuição pode ser certa, variável ou mista consoante seja calculada em função do tempo, do resultado ou daquele e deste (artº 26º do Decreto-Lei nº 24/89/M). E pode ser paga em dinheiro e, ou, em espécie (artº 25º, nº 3, do Decreto-Lei nº 24/89/M); mas apenas pode ser constituída em espécie até ao limite de metade do montante total da retribuição, sendo a restante metade paga em dinheiro (*idem*, artº 25º, nº3) – *vide* Augusto Teixeira Garcia, in Lições de Direito do Trabalho ao alunos do 3º ano da Faculdade de Direito da Universidade de Macau, 1991/1992, Capítulo III, ponto 1 e 2.

In casu, o trabalhador era remunerado em dinheiro.

Se levássemos em conta apenas a quantia fixa que o trabalhador recebia da entidade patronal STDM, esta quantia “tão diminuta” (MOP\$1,70, HKD\$10,00 e MOP\$20,00) ser-nos-ia obviamente muito aquém do critério imperativamente fixado na lei que impõe o dever ao empregador de pagar ao trabalhador um salário que, dentro das exigências do bem comum, seja justo e adequado ao seu trabalho.

Admitindo embora que variam as opiniões sobre o que se deve entender por salário justo e adequado, mesmo com referência ao parâmetro das exigências do bem comum, o certo é que podemos

afirmar, com a razoável segurança, que salário justo e adequado nesse parâmetro deve ser aquele que, além de compensar o trabalhador, é capaz de prover um trabalhador das suas necessidades de vida, garantindo-lhe a subsistência com dignidade e até permitir-lhe assumir compromissos financeiros pelo menos de curto ou até médio prazo.

Na esteira desse entendimento, a parte da quantia fixa do rendimento que o trabalhadora auferia está muito longe de ser capaz de prover o trabalhador das suas necessidades mínimas, muito menos garantir-lhe a subsistência com dignidade ou permitir-lhe assumir compromissos financeiros.

Só não será assim se o salário do trabalhador estiver composto por essa parte fixa e por uma outra parte variável que consiste nas quantias denominadas “gorjetas”, que tendo embora a sua origem nas gratificações dadas pelos clientes, eram primeiro colectadas e depois distribuídas periodicamente pela entidade patronal ao trabalhador, segundo os critérios por aquele unilateralmente definidos, nomeadamente de acordo com a categoria e a antiguidade do trabalhador.

Ora, para qualquer homem médio, se o salário não fosse o assim composto, ninguém estaria disposto a aceitar apenas a quantia fixa tão diminuta como seu verdadeiro e único salário, para trabalhar por conta da entidade patronal STDM, que como se sabe, pela natureza das suas actividades e pela forma do seu funcionamento exige aos seus trabalhadores, nomeadamente os afectados a seus casinos, a trabalhar por turnos, diurnos e nocturnos.

Pelo que, as denominadas gorjetas não podem deixar de ser consideradas parte integrante do salário, pois de outro modo, a entidade patronal STDM violava o seu dever legal de pagar ao trabalhador um salário justo e adequado.

2. Os factores de multiplicação para efeitos de cálculos de indemnização pelo trabalho prestado nos descansos semanais e anuais e nos feriados obrigatórios.

Pelo que vimos, fica decidida a inclusão das “gorjetas” no conceito do salário, cremos que é altura para apurar os factores de multiplicação para efeitos de cálculos das quantias devidas pelo trabalho prestado nos descansos semanais e anuais e nos feriados obrigatórios.

a) compensação do trabalho em descansos anuais

Antes da entrada em vigor do Decreto-Lei nº 101/84/M em 01SET1984, vigorava plenamente o princípio da liberdade contratual e da autonomia privada, sem quaisquer condicionalismos garantísticos legais, não havia lugar a quaisquer compensações senão as contratualmente convencionadas.

Já na vigência do Decreto-Lei nº 101/84/M, ou seja, no período compreendido entre 01SET1984 e 02ABR1989, já foram estabelecidas algumas garantias aos trabalhadores, nomeadamente a compensação obrigatória pelo trabalho prestado em dias do descanso anual – artºs 24º/2 e 23º/1 (que são 6 dias).

Acerca do descanso anual, os artºs 23º e 24º prescrevem:

Artigo 23.º (Aquisição do direito a descanso anual)

1. O trabalhador permanente tem direito a seis dias de descanso anual, sem perda de salário, para além dos períodos de descanso semanal e dos feriados obrigatórios.
2. Nos casos em que a duração da relação de trabalho for inferior a 12 meses, mas superior a 3 meses, o período de descanso anual a que o trabalhador tem direito é o proporcional, na medida de 1/2 dia por cada mês ou fracção de duração da relação de trabalho.

3. Para os efeitos do disposto no número anterior, cada mês considerar-se-á completo às 24 horas do correspondente dia do mês seguinte; mas se no último mês não existir dia correspondente ao inicial, o prazo finda no último dia desse mês.

Artigo 24.º (Marcação do período do descanso anual)

1. O período ou períodos de descanso anual a gozar por cada trabalhador será fixado pelo empregador, de acordo com as exigências de funcionamento da empresa.

2. No momento da cessação da relação de trabalho, se o trabalhador não tiver ainda gozado o respectivo período de descanso anual, ser-lhe-á pago o salário correspondente a esse período.

Assim, no âmbito do Decreto-Lei nº 101/84/M, para cálculo de quantia a pagar ao trabalho prestado em dias de descanso anual vencidos mas não gozados, a fórmula é:

1 X o salário diário médio X número de dias de descanso anual vencidos mas não gozados.

Nos termos do disposto no artº 21º/1 do Decreto-Lei nº 24/89/M, os trabalhadores têm direito a seis dias úteis de descanso anual, sem perda de salário, em cada ano civil.

Nos termos do disposto no artº 24º do mesmo diploma, o empregador que impedir o trabalhador de gozar o período de descanso anual pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de descanso que deixou de gozar.

In casu, não resulta da matéria de facto provada que o trabalhador foi impedido pela entidade patronal de gozar os seus descansos anuais, não se deve aplicar assim a forma de multiplicação a que se refere o citado artº 24º.

E na falta de norma expressa para compensar o trabalhador pelo não gozo de dias de descanso anual mas sem impedimento por parte da entidade patronal, afigura-se-nos correcto aplicar por analogia o regime previsto para a situação análoga no caso de descanso semanal, prevista no artº 17º/5 e 6.

Isto é, o trabalho prestado pelo trabalhador em dias de descanso anual, sem constrangimento da entidade patronal, deve dar analogicamente ao trabalhador o direito de ser pago pelo dobro da retribuição normal.

Assim, no âmbito do Decreto-Lei nº 24/89/M, para cálculo de quantia a pagar ao trabalho prestado em dias de descanso anual, vencidos mas não gozados, a fórmula é:

2 X o salário diário médio X número de dias de descanso anual vencidos mas não gozados, caso o trabalhador não tenha sido impedido pela entidade patronal de os gozar.

b) compensação do trabalho em descanso semanal

Como vimos *supra*, na vigência do Decreto-Lei nº 101/84/M, não há lugar à compensação do trabalho prestado em dias de descanso semanal.

Ao passo que no âmbito do Decreto-Lei nº 24/89/M, a lei já regula as condições do trabalho prestado em dias de descanso semanal e as diferentes formas de compensações desse trabalho consoante as variadas circunstâncias que o justificam.

Diz o artº 17º deste diploma que:

1. Todos os trabalhadores têm direito a gozar, em cada período de

descanso de vinte e quatro horas consecutivas, sem prejuízo da correspondente retribuição, calculada nos termos do disposto sob o artigo 26º.

2. O período de descanso semanal de cada trabalhador será fixado pelo empregador, com devida antecedência, de acordo com as exigências do funcionamento da empresa.
3. Os trabalhadores só poderão ser chamados a prestar trabalho nos respectivos períodos de descanso semanal:
 - a) Quando os empregadores estejam em eminência de prejuízos importantes ou se verifiquem casos de força maior;
 - b) Quando os empregadores tenham de fazer face a acréscimos de trabalho não previsíveis ou não atendíveis pela admissão de outros trabalhadores;
 - c) Quando a prestação de trabalho seja indispensável e insubstituível para garantir a continuidade do funcionamento da empresa.
4. Nos casos de prestação de trabalho em período de descanso semanal, o trabalhador tem direito a um outro dia de descanso compensatório a gozar dentro dos trinta dias seguintes ao da prestação de trabalho e que será imediatamente fixado.
5. A observância do direito consagrado no nº 1 não prejudica a faculdade de o trabalhador prestar serviço voluntário em dias de descanso semanal, não podendo, no entanto, a isso ser obrigado.
6. O trabalho prestado nos termos do número anterior dá ao trabalhador o direito a ser pago pelo dobro da retribuição normal.

Em face dos factos que ficaram provados nos presentes autos, não se mostrando que o trabalho em dias de descanso semanal foi prestado em qualquer das situações previstas no nº 3 e na falta de outros elementos fácticos, a compensação deve processar-se nos termos consagrados no nº 6, isto é, o trabalhador tem direito a ser pago pelo dobro da retribuição normal.

Assim, no âmbito do Decreto-Lei nº 24/89/M, para cálculo de

quantia a pagar ao trabalho prestado em dias de descanso semanal, a fórmula é:

2 X o salário diário médio X número de dias de prestação de trabalho em descanso semanal, fora das situações previstas no artº 17º/3, nem para tal constrangido pela entidade patronal.

c) compensação do trabalho em feriado obrigatório

Tal como vimos *supra*, na vigência do Decreto-Lei nº 101/84/M, só é de compensar o trabalho prestado naqueles três dias de feriados obrigatórios remunerados (o dia 1 de Janeiro, o dia 1 de Maio e o dia 1 de Outubro), mas apenas nas situações previstas no artº 21º/1-b), já não também na hipótese prevista no artº 21º/1-c), que é justamente a situação dos presentes autos, ou seja, a prestação do trabalho seja indispensável para garantir a continuidade do funcionamento da entidade patronal.

Portanto, *in casu*, como a entidade patronal, enquanto concessionária da exploração dos jogos, obrigava-se por lei e pelos termos do contrato de concessão a manter em funcionamento contínuo, não há lugar a compensações do trabalho prestado em dias de feriados obrigatórios na vigência da Lei nº 101/84/M.

No âmbito do Decreto-Lei nº 24/89/M, o trabalho em feriados obrigatórios e a forma das suas compensações encontram-se regulados no artº 20º que prescreve:

1. O trabalho prestado pelos trabalhadores nos dias de feriado obrigatório, referidos no nº 3 do artigo anterior, dá direito a um acréscimo salarial nunca inferior ao dobro da retribuição normal e só pode ser executado:
 - a) Quando os empregadores estejam na eminência de prejuízos

- importantes ou se verifiquem casos de força maior;
- b) Quando os empregadores tenham de fazer face a um acréscimo de trabalho não previsível;
 - c) Quando a prestação de trabalho seja indispensável para garantia a continuidade do funcionamento da empresa, nos casos em que, de acordo com os usos e costumes, esse funcionamento deva ocorrer nos dias de feriados.
2. Nos casos de prestação de trabalho em dia feriado obrigatório não remunerado, ao abrigo da alínea b) do nº 1, o trabalhador que tenha concluído o período experimental tem direito a um acréscimo de salário nunca inferior a 50% do salário normal, a fixar por acordo entre as partes.

Nos termos do disposto no artº 19º/3, os trabalhadores têm direito à retribuição nos seis dias de feriado obrigatório (1 de Janeiro, os primeiros 3 dias do Ano Novo Chinês, 1 de Maio e 1 de Outubro).

Perante a materialidade fáctica assente, o trabalho prestado pelo trabalhador em dias de feriados obrigatório integra-se justamente na circunstância prevista no artº 20º/1-c), pois o trabalhador estava afectado aos casinos explorados pela entidade patronal, que como vimos *supra*, se obrigava legalmente a manter os seus casinos em funcionamento contínuo.

Assim, ao abrigo do disposto no artº20º/1, o trabalhador tem direito a um acréscimo salarial nunca inferior ao dobro da retribuição normal.

A propósito da interpretação da expressão “*acrécimo salarial*”, ensina o Dr. Augusto Teixeira Garcia que “.....A *prestação de trabalho nestes dias dá o direito aos trabalhadores de receberem um acréscimo de retribuição nunca inferior ao dobro da retribuição normal (artº 20º, nº1)*. Assim, se um trabalhador auferir como remuneração diária a quantia de MOP\$100, por trabalho prestado num dia feriado obrigatório e remunerado ele terá o direito de

auferir MOP\$300, ou seja, MOP\$100 que corresponde ao dia de trabalho mais MOP\$200, correspondente ao acréscimo salarial por trabalho prestado em dia feriado.” – vide, op. cit., Capítulo V, ponto 9.2.

Creemos que essa é única interpretação correcta da expressão “acrécimo salarial”.

Assim, no âmbito do Decreto-Lei nº 24/89/M, para cálculo da quantia a pagar ao trabalho prestado em dias de feriado obrigatório remunerado, a fórmula é:

3 X o salário diário médio X número de dias de prestação de trabalho em feriado obrigatório remunerado, nas situações previstas no artº 20º/1-c).

Não impugnando a Autora o número dos dias, não gozados, de descansos semanal e anual e de feriado obrigatório apurado na sentença recorrida e pedindo na petição do recurso que para o cálculo de todas as compensações seja adoptado o multiplicador apenas **X 1** e em face do acima concluído em relação à natureza das gorjetas, há que revogar a sentença recorrida na parte que diz respeito aos quantitativos do salário diário médio para efeitos do cálculo da compensação do trabalho prestado pela Autora nos dias de descansos semanal e anual e de feriado obrigatório remunerado, e aos multiplicadores para o cálculo da compensação do trabalho prestado pelo Autor nos dias de descanso semanal, e passar a condenar a Ré no pagamento das compensações à Autora conforme os mapas *infra*:

Trabalho em descanso semanal

Ano	Retribuição diária média em MOP\$	Número de dias não gozados	Fórmula de cálculo	Quantia indemnizatória em MOP\$
-----	-----------------------------------	----------------------------	--------------------	---------------------------------

03/04/1989 - 31/12/1989	MOP367,00	39	367,00 x 39 x 1	MOP14.313,00
1990	MOP278,00	52	278,00 x 52 x 1	MOP14.456,00
1991	MOP798,00	52	798,00 x 52 x 1	MOP41.496,00
1992	MOP748,00	52	748,00 x 52 x 1	MOP38.896,00
1993	MOP821,00	52	821,00 x 52 x 1	MOP42.692,00
1994	MOP734,00	52	734,00 x 52 x 1	MOP38.168,00
1995	MOP874,00	52	874,00 x 52 x 1	MOP45.448,00
1996	MOP859,00	52	859,00 x 52 x 1	MOP44.668,00
1997	MOP774,00	52	774,00 x 52 x 1	MOP40.248,00
1998	MOP716,00	52	716,00 x 52 x 1	MOP37.232,00

TOTAL : MOP357.617,00

Trabalho em descansos anuais

Ano	Retribuição diária média em MOP\$	Número de dias não gozados	Fórmula de cálculo	Quantia indenizatória em MOP\$
17/03/1989 - 31/12/1989	MOP367,00	5	367,00 x 5 x 1	MOP1.835,00
1990	MOP278,00	6	278,00 x 6 x 1	MOP1.668,00
1991	MOP798,00	6	798,00 x 6 x 1	MOP4.788,00
1992	MOP748,00	6	748,00 x 6 x 1	MOP4.488,00
1993	MOP821,00	6	821,00 x 6 x 1	MOP4.926,00
1994	MOP734,00	6	734,00 x 6 x 1	MOP4.404,00
1995	MOP874,00	6	874,00 x 6 x 1	MOP5.244,00
1996	MOP859,00	6	859,00 x 6 x 1	MOP5.154,00
1997	MOP774,00	6	774,00 x 6 x 1	MOP4.644,00
1998	MOP716,00	6	716,00 x 6 x 1	MOP4.296,00

TOTAL : MOP41.447,00

Trabalho em feriado obrigatório

Ano	Retribuição diária média em MOP\$	Número de dias não gozados	Fórmula de cálculo	Quantia indenizatória em MOP\$
-----	---	----------------------------------	-----------------------	--------------------------------------

03/04/1989 - 31/12/1989	MOP367,00	2	367,00 x 5 x 1	MOP734,00
1990	MOP278,00	6	278,00 x 6 x 1	MOP1.668,00
1991	MOP798,00	6	798,00 x 6 x 1	MOP4.788,00
1992	MOP748,00	6	748,00 x 6 x 1	MOP4.488,00
1993	MOP821,00	6	821,00 x 6 x 1	MOP4.926,00
1994	MOP734,00	6	734,00 x 6 x 1	MOP4.404,00
1995	MOP874,00	6	874,00 x 6 x 1	MOP5.244,00
1996	MOP859,00	6	859,00 x 6 x 1	MOP5.154,00
1997	MOP774,00	6	774,00 x 6 x 1	MOP4.644,00
1998	MOP716,00	6	716,00 x 6 x 1	MOP4.296,00

TOTAL : MOP36.050,00

III

Pelo exposto, acordam em:

- Julgar improcedente o recurso interlocutório da Autora; e
- Julgar parcialmente procedente o recurso da sentença final da Autora, passando a condenar a Ré no pagamento à Autora do somatório das quantias apuradas nos mapas *supra*, com juros às taxas legais a partir do trânsito em julgado do presente acórdão.

Custas do recurso interlocutório pela Autora.

Custas pelas partes na proporção de decaimento em ambas as instâncias no recurso da sentença final.

RAEM, 26ABR2012

Lai Kin Hong

(Relator)

Choi Mou Pan

(Primeiro Juiz-Adjunto)

(Subcrevo a decisão da parte que não estão em desconformidade com a nova posição assumida após o acórdão proferido no processo nº 780/2007.)

João Augusto Gonçalves Gil de Oliveira

(Segundo Juiz-Adjunto)