

Processo nº 280/2010

Data do Acórdão: 10MAIO2012

Assuntos:

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 280/2010

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

I

A, devidamente identificado 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 no sentido de que ficaram prescritos os créditos reclamados anteriormente a 29OUT1988.

Continuando a marcha processual na sua tramitação normal, veio a final a acção julgada parcialmente procedente e condenada a Ré a pagar à Autora a quantia de MOP\$3.471,34, acrescida de juros vencidos e vincendos, a contar da data da sentença.

Inconformada com a decisão final, recorreu o Autor alegando em síntese que:

(1) “被上訴之判決”中基本上認為上訴人與被告之勞動法律關係存續期間之日薪應為澳門幣/港幣壹拾圓正或壹拾伍圓正；

(2)並根據上述日薪而計算相關未支付之周假、年假、法定假期之補償，故裁定被告須支付予上訴人澳門幣叁仟肆佰柒拾壹圓叁角肆分(MOP3,471.34)；

(3)除了保留應有的尊重態度外，上訴人對“被上訴之判決”不服，並提請本上訴。

(4)在上訴人與被告私人勞動合同存續期間，澳門《民法典》第 1079條規定“勞動合同”、及1999年12月20日前適用於澳門地區之1966《葡國民法典》第1152條，被告須向上訴人支付回報。

(5)這些回報，根據法令第24/89/M號第25條及續後數條可見，

(6)倘日薪倘澳門幣/港幣壹拾圓正或壹拾伍圓正，根本不能符合當中的法律精神，更不可以說是“合理”的薪金。亦使上訴人根本無法在澳門生活。

(7)根據澳門《民法典》第273條第2款及在1999年12月20 日前適用於澳門地區之1966《葡國民法典》第280條第2款之規定，上訴人與被告之間協議的日薪條款，屬無效法律行為。

(8)上訴人的薪酬、工作收益應包括日薪及茶資。這亦符合了法令第24/89/M號第25及續後條文有關工資之規定。

(9)假設認為支付予上訴人之薪酬僅為每日澳門幣/港幣壹拾圓正或壹拾伍圓正，及茶資屬雙方共同負擔的風險——因無法預見客人的打賞。

(10)但這一種說法及理由亦不能成立，因上述茶資，實質上是經由被告統一收集、計算、分派予包括上訴人在內的員工；這符合了被告在經營專營事業期間的商業內部慣例；

(11)且，倘不包括上述茶資，根本沒有任何人願意以每月不足伍佰圓的報酬而為被告提供勞動服務；

(12)故被告就上訴人在上述勞動關係存續期間，應給付之回報應將茶資計算在內。

(13)上訴人未表示其放棄享受法律規定之周假、年假、強制性假期之權利，被告則指令上訴人在上述期間必須工作。

(14)為此，被告須向上訴人支付法律規定之周假、年假、強制性假期補償。並應以上訴人提出之工資——包括基本薪金加上每月分派茶資——以計算周假、年假、強制性假期補償。

(15)然而被上訴之判決錯誤認定法令第24/89/M號第17條第6款、第19條第2款及第3款、第20條第1款、第21條第1款、第22條第2款、第24條、及第25及續

後條文有關工資之規定；與及法令第101/84/M號第17條、第20條第2款及第3款、第21條第2款、第23條第1款、第24條第2款之規定及及相關立法精神，

(16)故被上訴之判決存在錯誤適用法律而存在之瑕疵，應被法院宣告被撤銷，

(17)上訴人認為，在正確用法令第24/89/M號第17條第6款、第19條第2款及第3款、第20條第1款、第21條第1款、第22條第2款、第24條、及第25及續後條文有關工資之規定；與及法令第101/84/M號第17條、第20條第2款及第3款、第21條第2款、第23條第1款、第24條第2款之規定下，

(18)應宣告被告須支付予上訴人在勞動法律關係存續期間未支付之周假、年假、法定假期之補償，金額為澳門幣肆拾貳萬玖仟叁佰肆拾玖圓零玖分(MOP\$429,349.09)。

綜上所述，現向法院請求如下：

(1)因著本上訴之上訴人有正當性、適時及有官委律師代理，故接納本上訴；

及，由中級法院裁定

(2)宣告被上訴之判決錯誤認定法令第24/89/M號第17條第6款、第19條第2款及第3款、第20條第1款、第21條第1款、第22條第2款、第24條、及第25及續後條文有關工資之規定；與及法令第101/84/M號第17條、第20條第2款及第3款、第21條第2款、第23條第1款、第24條第2款之規定及及相關立法精神；故存在錯誤適用法律而存在之瑕疵，故被法院宣告被撤銷；

及

(3)宣告被告須支付予上訴人在勞動法律關係存續期間未支付之周假、年假、法定假期之補償，金額為澳門幣肆拾貳萬玖仟叁佰肆拾玖圓零玖分(MOP\$429,349.09)。

Ao que respondeu a Ré pugnando pela improcedência do recurso.

Por sua vez, a Ré, não se conformando com o decidido em relação aos juros moratórios, veio interpor recurso subordinado dessa parte, alegando e concluindo que:

- 1- Com o devido respeito, a R., ora Recorrente Subordinada, entende que não se encontra em mora relativamente a quaisquer compensações enquanto o crédito reclamado não se tomar líquido, com o trânsito em julgado da decisão condenatória, e que ainda que "*apenas pela ré [fosse] interposto [recurso] e [este] [viesse] a ser julgado improcedente ou não a [viesse] a condenar a pagar quantia inferior*", os juros só seriam devidos a partir do trânsito em julgado de uma eventual decisão condenatória que a final viesse a ser proferida.
- 2 - É que, como se sabe, nos termos do disposto no artigo 794º, n.º 4 do Código Civil, se o crédito for ilíquido não há mora enquanto não se tomar líquido e, no entendimento da ora R., tal iliquidez não lhe é imputável.
- 3 - Quanto à natureza ilíquida do crédito não restam dúvidas, pois logo na Petição Inicial e na Contestação, A. e R., respectivamente, deixaram bem patente que não estão de acordo quanto ao *quantum* de um montante indemnizatório eventualmente devido. Quanto à origem de tal iliquidez, resulta claro que a mesma reside na diferente interpretação que as partes (e o próprio Tribunal *a quo*) fazem das normas jurídicas aplicáveis ao caso dos autos, não devendo a R. ser prejudicada por fazer uso do direito de defesa jurisdicional que lhe assiste, salvo mais douto entendimento.
- 4 - Assim, em qualquer caso, considerando que a R., aqui Recorrente Subordinada, e o(a) A., ora Recorrido(a) Subordinado(a), não estão de acordo quanto ao *quantum* indemnizatório eventualmente devido, este apenas se toma líquido com o trânsito em julgado da decisão condenatória.
- 5 - E porque o montante da indemnização apenas foi definido no âmbito da presente acção, aquele só poderá ser considerado líquido com trânsito em julgado da decisão que lhe ponha termo.

Nestes termos, e nos melhores de direito aplicáveis que V. Exas. doutamente suprirão, deve o presente Recurso Subordinado ser julgado procedente, deste modo, fazendo V. Exas. a habitual e costumada

JUSTIÇA!

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) O Autor trabalhou para a Ré entre 01.02.1981 e 10.05.1993 como empregado de casino.
- b) Como contrapartida da actividade que exercia na Ré, o Autor, durante o período referido em A), recebeu, uma quantia fixa diária e outra variável resultante das gorjetas entregues pelos clientes da R.
- c) As gorjetas eram distribuídas por todos os trabalhadores da Ré e não apenas pelos que tinham contacto directo com os clientes nas salas de jogo.
- d) Entre os anos de 1988 e 1993, a Autora recebeu, ao serviço da Ré, os seguintes rendimentos anuais:
 - 1988 – MOP\$ 127.532,00
 - 1989 – MOP\$ 151.234,00
 - 1990 – MOP\$ 180.331,00
 - 1991 – MOP\$ 157.686,00
 - 1992 – MOP\$ 171.964,00
 - 1993 – MOP\$ 43.714,00
- e) Sobre os valores referidos supra foi liquidado e pago imposto profissional, tudo conforme consta no documento de fls. 16 o qual aqui se dá por integralmente reproduzido para todos os efeitos legais.
- f) O Autor prestou serviços em turnos, conforme os horários fixados pela entidade patronal.
- g) A ordem e o horário dos turnos são os seguintes:
 - 1º e 6º turnos: das 7 às 11 horas e das 3 às 7 horas.
 - 3º e 5º turnos: das 15 às 19 horas e das 23 às 3 horas;
 - 2º e 4º turnos: das 11 às 15 horas e das 19 às 23 horas.
- h) O A. podia pedir à R. o gozo de dias de descanso nos quais não auferia qualquer remuneração.
- i) A quantia fixa diária referida em B) era de MOP\$4,10 desde o início da relação laboral e a 30.06.1989 e de HKD\$10,00 desde 01.07.1989 até ao final da relação laboral.
- j) As gorjetas sempre integraram o orçamento normal do A.
- k) O Autor sempre teve a expectativa do recebimento das gorjetas com continuidade periódica.
- l) O A. nunca gozou de descansos semanais.
- m) Sem que, por isso, a Ré lhe tenha pago qualquer compensação salarial ou disponibilizado outro dia de descanso por cada dia em que prestou serviço.
- n) O A. trabalhou para a R. nos feriados obrigatórios de 1 de Janeiro, 3 dias do

ano novo chinês, 1 de Maio e 1 de Outubro de 1989 a 1992, 1 dia de 1 de Janeiro e 3 dias do ano novo chinês de 1993 e 1 de Maio de 1993.

- o) Sem que a R. lhe tenha pago qualquer compensação salarial.
- p) O A. trabalhou nos feriados obrigatórios de 1 dia de 10 de Junho, 1 dia de Chong Chao, 1 dia de Chong Yeong e 1 dia de Cheng Meng dos anos de 1989 a 1992 e 1 dia de Cheng Meng de 1993.
- q) Sem que a R. lhe tenha pago qualquer compensação salarial.
- r) O Autor trabalhou 1 dia e meio de descanso anual em 1988, 6 dias de descanso anual nos anos de 1989 a 1992 e 2 dias e meio de descanso anual em 1993.
- s) Sem que a R. lhe tenha pago qualquer compensação salarial.
- t) No momento em que contratou a Autora, a Ré disse-lhe que não poderia gozar descanso semanal, feriados obrigatórios nem descanso anual.

II

Recurso principal do Autor

De acordo com o alegado nas conclusões dos recursos, 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 pelo Autor 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\$4,10 e HKD\$10,00), desde o início até à cessação da relação de trabalho estabelecida com a entidade patronal STDM; e
- recebia uma quantia variável proveniente das gorjetas dadas pelos clientes, as quais são contabilizados e distribuídas segundo um critério fixado pela entidade patronal STDM 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” (no

valor de MOP\$4,10 e HKD\$10,00) 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 artº 20º/1, o trabalhador tem direito a um acréscimo salarial nunca inferior ao dobro da retribuição

normal.

A propósito da interpretação da expressão “*acréscimo 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 “*acréscimo 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).

E em face do acima concluído, 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 pelo Autor nos dias de descansos semanal e anual e de feriado obrigatório remunerado, assim como os multiplicadores para o cálculo da compensação do trabalho prestado pelo Autor nos dias de descansos semanal e anual e de feriado obrigatório, e passar a condenar a Ré no pagamento da compensação ao Autor conforme os mapas *infra*:

Trabalho em descanso semanal

Ano	Retribuição diária média em MOP\$	Número de dias não gozados	Fórmula de cálculo	Quantia indenizatória em MOP\$
03/04/1989 - 31/12/1989	MOP420,09	39	$420,09 \times 39 \times 2$	MOP32.767,02
1990	MOP500,92	52	$500,92 \times 52 \times 2$	MOP52.095,68
1991	MOP438,02	52	$438,02 \times 52 \times 2$	MOP45.554,08
1992	MOP477,68	52	$477,68 \times 52 \times 2$	MOP49.678,72
01/01/1993 - 10/05/1993	MOP336,26	18,5	$336,26 \times 18,5 \times 2$	MOP12.441,62

TOTAL : MOP192.537,12

Trabalho em descansos anuais

Ano	Retribuição diária média em MOP\$	Número de dias não gozados	Fórmula de cálculo	Quantia indenizatória em MOP\$
29/10/1988 - 31/12/1988	MOP354,26	4,5	$354,26 \times 4,5 \times 1$	MOP1.594,17
01/01/1989 - 02/04/1989	MOP420,09	1,5	$420,09 \times 1,5 \times 1$	MOP630,14

TOTAL : MOP2.224,31

Ano	Retribuição diária média em MOP\$	Número de dias não gozados	Fórmula de cálculo	Quantia indenizatória em MOP\$
03/04/1989 - 31/12/1989	MOP420,09	4,5	$420,09 \times 4,5 \times 2$	MOP3.780,81
1990	MOP500,92	6	$500,92 \times 6 \times 2$	MOP6.011,04
1991	MOP438,02	6	$438,02 \times 6 \times 2$	MOP5.256,24
1992	MOP477,68	6	$477,68 \times 6 \times 2$	MOP5.732,16
01/01/1993 - 10/05/1993	MOP336,26	2	$336,26 \times 2 \times 2$	MOP1.345,04

TOTAL : MOP22.125,29

Trabalho em feriado obrigatório

Ano	Retribuição diária média em MOP\$	Número de dias não gozados	Fórmula de cálculo	Quantia indemnizatória em MOP\$
03/04/1989 - 31/12/1989	MOP420,09	2	$420,09 \times 2 \times 3$	MOP2.520,54
1990	MOP500,92	6	$500,92 \times 6 \times 3$	MOP9.016,56
1991	MOP438,02	6	$438,02 \times 6 \times 3$	MOP7.884,36
1992	MOP477,68	6	$477,68 \times 6 \times 3$	MOP8.598,24
01/01/1993 - 10/05/1993	MOP336,26	5	$336,26 \times 5 \times 3$	MOP5.043,90

TOTAL : MOP33.063,60

III**Recurso subordinado da Ré**

Pelo que ficou decidido, é de julgar procedente o recurso subordinado interposto pela Ré passando os juros moratórios a ser contados a partir do trânsito em julgado do presente Acórdão, de acordo com a forma definida pelo TUI no seu douto Acórdão de 02MAR2011, tirado no processo nº 69/2010.

IV

Pelo exposto, acordam em julgar procedente o recurso principal do Autor e o subordinado da Ré, passando a condenar a Ré no pagamento à Autora do somatório das quantias apuradas nos mapas *supra*, com juros moratórios a calcular de acordo com a forma definida pelo TUI no seu douto Acórdão de 02MAR2011, tirado no processo nº 69/2010.

Custas pelas partes na proporção de decaimento em ambas as instâncias.

RAEM, 10MAIO2012

Relator

Lai Kin Hong

Segundo Juiz-Adjunto

João A. G. Gil de Oliveira

Primeiro Juiz-Adjunto

Choi Mou Pan

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