

Processo nº 617/2010

Data do Acórdão: 19ABR2012

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 617/2010

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 da prescrição, impugnando a acção contra ela intentada.

Proferido o despacho saneador, pelo qual foi improcedente a invocada excepção da prescrição.

Inconformada com essa decisão da improcedência da excepção da prescrição por ela deduzida, veio a Ré STDM interpor o recurso interlocutório dessa mesma decisão consubstanciada no despacho saneador, alegando em síntese que *in casu* é de aplicar o prazo especial de 5 anos e portanto no momento da citação já estavam prescritos os créditos reivindicados pela Autora, anteriores a 30MAIO2002.

Notificada a Autora, nada veio responder.

Admitido o recurso e fixado a ele o regime de subida diferida, continuou a marcha processual na sua tramitação normal, e veio a final ser a acção julgada totalmente improcedente, por ter a Autora já recebido da Ré uma quantia superior à quantia a que tem direito

de acordo com o decidido na sentença de primeira instância.

Inconformada com a decisão final, recorreu a Autora alegando e concluindo:

- A. Com interesse para a caracterização da parte variável da remuneração como salário da A. ficaram provados os factos indicados nas alíneas C) a I) dos Factos Assentes.
- B. A quase totalidade da remuneração da A. era paga pela Ré a título de rendimento variável (cfr. na alínea D) dos Factos Assentes), o qual integra o salário.
- C. Ao contrário do que sucede noutros ordenamentos jurídicos, o legislador de Macau **recortou** o conceito técnico jurídico de salário nos artigos 7.º, b), 25.º, n.º 1 e 2 e 27.º, n.º 2 do RJRL.
- D. É o **salário** tal como se encontra definido nos artigos 7.º, b), 25.º, n.º 1 e 2 e 27.º, n.º 2 do RJRL que **serve de base ao cálculo de inúmeros direitos dos trabalhadores**, designadamente do acréscimo salarial devido pelo trabalho prestado nos períodos de descanso obrigatório.
- E. A interpretação destas normas não deverá conduzir a um resultado que derroge, por completo, a sua finalidade, a qual consiste em fixar, de forma imperativa, a **base de cálculo** dos direitos dos trabalhadores.
- F. A doutrina invocada na dita sentença recorrida não serve de referência no caso "sub judice" por ter subjacente diplomas (inexistentes em Macau) que estabelecem o **salário mínimo**, e definem as **regras de distribuição** pelos empregados das salas de jogos tradicionais dos casinos das gorjetas recebidas dos clientes.
- G. Em Portugal quem paga as gorjetas aos trabalhadores dos casinos que a elas têm direito **não é a própria Concessionária, que nunca tem a disponibilidade do valor percebido a título de gorjetas**, mas as Comissões de distribuição das gratificações (CDG), as quais, sendo distintas e autónomas da empresa concessionária são moldadas como entidades equiparáveis a pessoas colectivas, sujeitas a registo, com sede em cada um dos casinos.⁹
- H. Ao contrário, em Macau, quem paga aos trabalhadores a quota-parte a que eles têm direito sobre o valor das gorjetas **é a própria concessionária** que o faz seu, e não a comissão responsável pela sua recolha e contabilização.

⁹ Despacho Normativo n.º 24/89 que revogou o Despacho Normativo n.º 82/85, de 28 de Agosto junto à Contestação.

- I. O primitivo carácter de liberalidade das gorjetas diluiu-se no momento e na medida em que as gorjetas dadas pelos clientes não revertiam directamente para os trabalhadores mas, ao invés, eram reunidas, contabilizadas e distribuídas pela Ré, segundo um critério por ela fixado (distribuição essa, sublinhe-se, que, como ficou provado, era feita por todos os trabalhadores da Ré e não apenas por aqueles que contactavam com os clientes - alíneas E), F) e G) dos Factos Assentes).
- J. No caso dos autos, as gorjetas que se discutem **não** pertencem aos trabalhadores a quem são entregues pelos clientes dos casinos (alíneas C) a I) dos Factos Assentes).
- K. Estas gorjetas pertencem à Ré que com elas faz o que entende, nomeadamente o especificado alíneas C) a I) dos Factos Assentes).
- L. A Ré tinha o dever jurídico de pagar à A. quer a parte fixa, quer a parte variável da remuneração do trabalho (na alínea I) dos Factos Assentes).
- M. O pagamento da parte variável da retribuição da A. - que corresponde à quase totalidade da contrapartida do seu trabalho - traduziu-se numa prestação **regular, periódica, não arbitrária** e que sempre concorreu durante todo o período da relação laboral para o orçamento pessoal e familiar do trabalhador.
- N. *Tais gratificações sendo de montante superior à remuneração-base são tidas como parte integrante da retribuição, dada a sua regularidade e o seu carácter de permanência, independentemente de quem as atribua.*¹⁰
- O. Assim, nos termos do disposto nos artigos 7.º, b) e 25.º, n.º 1 e 2 do RJRL, a parte variável da retribuição da A. deverá considerar-se como salário para efeitos do cômputo da indemnização pelo trabalho prestado nos períodos de dispensa e descanso obrigatório.
- P. As gorjetas dos trabalhadores dos Casinos e, em especial as auferidas pela A. durante todo o período da sua relação laboral com a Ré, em *ultima ratio* devem ser vistas como «rendimentos do trabalho», porquanto devidos em função, por causa e por ocasião da prestação de trabalho, ainda que não necessariamente como correspondente 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.
- Q. Acaso se entenda que o salário da A. não era composto por duas partes: uma fixa e uma variável, então o mesmo será manifestamente injusto - porque

¹⁰ Vidé Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa supra citado.

intoleravelmente reduzido ou diminuto - e, em caso algum, preenche ou respeita os condicionalismos mínimos fixados no Regime Jurídico das Relações Laborais da RAEM, designadamente nos artigos 7.º, b), 25.º, n.º 1 e 2 e 27.º, n.º 2 desse diploma.

- R. De tudo quanto se expôs resulta que, a douta Sentença do Tribunal de Primeira Instância, na parte em que não aceita que a quantia variável auferida pela A. durante toda a relação de trabalho com a Ré seja considerada como sendo parte variável do salário da A., terá feito uma interpretação incorrecta do disposto nos artigos 5.º; 7.º, n.º 1, al. b); 25.º; 26.º e n.º do art. 27.º todos do Decreto-lei n.º 24/89/M, de 3 de Abril.
- S. Nesta parte, a douta sentença deve ser alterada com as legais consequências, designadamente no que respeita à base de cálculo e ao cômputo da indemnização pelo trabalho prestados nos períodos de descanso semanal, anual e feriados obrigatórios.
- T. Assim, a decisão relativa ao montante da compensação por descanso semanal deverá ser revogada por interpretação incorrecta do disposto nos art.ºs 7.º, n.º 1, al. b); 17.º, n.º 6, a), 25.º, n.º 2; e 27.º, n.º 2, todos do Decreto-lei n.º 24/89/M, de 3 de Abril, fixando-se esse valor em HKD\$299.094,85 (MOP\$308.067,69), por aplicação da fórmula (salário médio diário X 1).
- U. A decisão relativa ao montante da compensação por descanso anual relativa ao período de 01/01/1984 a 2/04/1989 deverá ser revogada por violação do disposto nos art.ºs 27.º, n.º 1 e 2; 28.º, n.º 1 e 29.º do Decreto-Lei n.º 101/84/M, de 25 de Agosto, devendo fixar-se em HKD\$9.085,66 (MOP\$9.358,23), por aplicação da fórmula (salário médio diário X 1), conforme o disposto nos art.º 24.º, n.º 2 do mesmo diploma.
- V. A decisão relativa ao montante da compensação por descanso anual relativa ao período de 03/04/1989 a 19/07/2002 deverá ser revogada por violação do disposto quanto ao salário nos art.ºs 7.º, n.º 1, al. b); 25.º, n.º 2; e 27.º, n.º 2 do RJRL, e do disposto quanto à fórmula de cálculo nos art.ºs 21.º, n.º 1, 22.º, n.º 2, e 26.º, n.º 1 do mesmo diploma, devendo fixar-se em HKD\$69.210,02 (MOP\$71.286,32), por aplicação da fórmula (salário médio diário X 2).
- W. O valor da compensação por descanso anual que a Autora pretende cifra-se, assim, em HKD\$78.295,68 (MOP\$80.644,55).
- X. A decisão relativa à fórmula (salário médio diário X 2) de cálculo do montante da compensação por feriados obrigatórios remunerados deverá ser revogada por violação do disposto no art.º 20.º, n.º 1 do RJRL, fixando-se esse valor em HKD\$102.207,29 (MOP\$105.273,50), por aplicação da fórmula (salário médio diário X 3).
- Y. Os *croupiers* dos casinos não são remunerados em função do volume de

apostas realizadas na mesa de jogo, nem são eles que fixam o seu período e horário de trabalho, sendo-lhes vedado trabalhar quando e quanto lhes convém, conforme resulta também das alíneas K) e L) dos Factos Assentes.e da resposta ao quesito 2.º da Base Instrutória.

- Z. O salário diário destina-se a remunerar os trabalhadores nas situações em que não é fácil, nem viável, prever, com rigor, o termo do trabalho a realizar, como sucede, e.g., nas actividades sazonais, irregulares, ocasionais e/ou excepcionais, bem como na execução de trabalho determinado, precisamente definido e não duradouro, ou na execução de uma obra, projecto ou outra actividade definida e temporária.
- AA. O salário diário é, pois, próprio dos contratos de trabalho onde a prestação do trabalho não assume carácter duradouro, o que **não** sucede com o desempenho da actividade de *croupier*, que consiste num trabalho continuado e duradouro, a que, automaticamente, corresponde o **estatuto de trabalhador permanente** no termo do primeiro ano de trabalho consecutivo.
- BB. O entendimento de que a remuneração dos *croupiers* da Ré, e o da A. em particular, consiste num salário diário, não ficou provado por se tratar de matéria de direito, nem se coaduna com este tipo de funções, nem com as condições de trabalho, nem com estatuto de trabalhador permanente definido no artigo 2.º, f) do RJRL), o qual pressupõe o exercício de uma determinada função dentro da empresa, de forma continuada e duradoura no tempo.

NESTES TERMOS, e nos demais de direito que V. Exas. se encarregarão de suprir, deverá ser revogada a dita Sentença do Tribunal de Primeira Instância, pois só assim se fará a já 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:

Durante o período compreendido entre 01/01/1984 e 19/07/2002, a Autora manteve uma relação de trabalho com a Sociedade de Turismo e Diversões de Macau, S.A.R.L. (A)

A Ré nunca efectuou o pagamento de quaisquer importâncias a título de

compensação pelo trabalho prestado pela Autora durante os seus períodos de descanso semanal, férias e feriados obrigatórios. (B)

No contrato de trabalho celebrado entre a Ré e o Autor, ficou acordado que a Autora ia receber como rendimentos para além de uma dada importância diária como retribuição fixa, uma outra quantia variável vulgarmente designada por "gorjetas". (C)

A contrapartida fixa da Autora era, do início da relação laboral a 30 de Junho de 1989, de MOP4.10; desde 01 de Julho de 1989 até 30 de Abril de 1995 de HKD10.00; e desde 01 de Maio de 1995 até ao fim da relação laboral de HKD15.00. (D)

As "gorjetas" não se destinavam, em exclusivo, aos trabalhadores que lidavam directamente com os clientes de casinos. (E)

A Autora, não podia ficar com quaisquer "gorjetas", que lhe fossem entregues pelos clientes do casino. (F)

As "gorjetas" recebidas pelos empregados eram colocadas, por ordem da Ré, numa caixa destinada exclusivamente para esse efeito, e eram contadas diariamente por funcionários da Ré, sob vigilância da Direcção de Coordenação de Inspecção e Coordenação de Jogos, a fim de serem distribuídas de 10 em 10 dias aos diversos empregados consoante uma dada percentagem anteriormente fixada pela Ré. (G)

Sobre os rendimentos incidu imposto profissional nos termos que constou da certidão de rendimentos de fls.179, de cujo teor aqui se dá por integralmente reproduzido. (H)

Desde o início da relação laboral até 19/07/2002, a Autora recebeu da Ré como contrapartida da actividade laboral prestada, as seguintes quantias:

- a) 1984= MOP111,155.00
- c) 1985= MOP101,423.00
- d) 1986= MOP110,822.00
- e) 1987= MOP123,806.00
- f) 1988= MOP126,490.00
- g) 1989= MOP142,083.00
- h) 1990= MOP147,912.00
- i) 1991= MOP147,144.00
- j) 1992= MOP163,936.00
- k) 1993= MOP184,902.00

- l) 1994= MOP187,233.00
- m) 1995= MOP206,204.00
- n) 1996= MOP199,424.00
- o) 1997= MOP203,726.00
- p) 1998= MOP201,711.00
- q) 1999= MOP161,264.00
- r) 2000= MOP145,877.00.
- s) 2001= MOP156,652.00. (1)

A Autora presta serviços em turnos, conforme os horários fixados pela Ré. (J)

Até 1998, A Autora trabalhava em ciclos contínuos de três dias:

No primeiro dia, a Autora começava às 14:00 e interrompia às 18:00. Depois, recomeçava às 22:00 e acabava às 2:00.

No segundo dia, a Autora começava às 10:00 e interrompia às 14:00. Depois, recomeçava às 18:00 e acabava às 22:00.

No terceiro dia, a Autora começava às 06:00 e interrompia às 10:00. Depois, recomeçava às 02:00 e acabava às 06:00.

O ciclo renovava-se de três em três dias. (K)

A partir de 1998, a Autora passou a trabalhar em ciclos contínuos de 9 dias:

No primeiro, segundo e terceiro dias, a Autora começava às 07:00 e acabava às 15:00.

No quarto, quinto e sexto dias, a Autora começava às 23:00 e acabava às 07:00.

No sétimo, oitavo e nono dias, a Autora começava às 15:00 e acabava às 23:00.

O ciclo renovava-se de nove em nove dias. (L)

Em 05 de Março de 1977, a Autora deu à luz um filho de nome B (N)

A recebeu junto da então Direcção dos Serviços de Trabalho e Emprego (DSTE), que deu origem ao processo 1476/02 a quantia de MOP14,895.05. (O)

A Autora, enquanto ao serviço da Ré, trabalhava sob as ordens, direcção, instrução e fiscalização desta. (1^o)

Durante o período de duração da relação de trabalho com a Ré, a Autora não gozou quaisquer dos dias de descanso anual, de descanso semanal e de feriados

obrigatórios. (2º)

II

O recurso interlocutório

Então começamos a debruçarmos sobre o recurso interlocutório.

O recurso interlocutório interposto pela Ré prende-se com o prazo de prescrição dos créditos ora reivindicados pela Autora.

A recorrente STDM entende que, nos termos do disposto no artº 303º/-f) do CC, é de cinco anos o prazo de prescrição dos créditos reclamados pela Autora.

Para tal alega que quando foi citada 30MAIO2007, já estão prescritos os créditos reclamados anteriores a 30MAIO 2002.

Não tem razão a recorrente.

Estão em causa créditos que resultam do contrato de trabalho celebrado entre a Autora ora recorrida e a Ré ora recorrente, no que diz respeito à compensação pelo trabalho prestado nos dias de descansos semanais e anuais, assim como nos dias de feriados obrigatórios.

Trata-se de remuneração do trabalho subordinado.

Ora, ao contrário do que defende a ora recorrente, os créditos resultantes da prestação do trabalho subordinado não se integram em qualquer das alíneas do artº 303º do CC.

Mas de acordo com a jurisprudência pacífica deste Tribunal de Segunda Instância, durante o período do tempo a que se reportam

os factos dos presentes autos, não existe quer no regime jurídico das relações laborais (Decreto-Lei nº 24/89/M) quer na lei geral (Código Civil) qualquer norma especial que estabelece um prazo especial da prescrição dos créditos resultantes da prestação de trabalho subordinado.

Assim, há que recorrer aos preceitos gerais consagrados no Código Civil.

Ora, o Código Civil de 1966 previa que o prazo ordinário de prescrição era de 20 anos (artº 309º), ao passo que é de 15 anos o prazo ordinário de prescrição previsto no Código Civil de 1999 (artº 302º).

Como os créditos reclamados pela Autora, ora recorrida, venceram-se parcialmente na vigência do código de 1966, há que portanto averiguar qual será a lei aplicável.

No que diz respeito aos créditos alegadamente vencidos antes da vigência do novo código, se aplicável a lei antiga que fixa o prazo de prescrição em 20 anos, obviamente não estão prescritos os mesmos créditos.

Com vimos *supra*, o tal prazo de 20 anos foi reduzido para 15 anos pelo código de 1999.

Assim, põe-se a questão da aplicação da lei no tempo.

Ora, a questão encontra solução no disposto no artº 290º do actual Código Civil, que reza:

1. A lei que estabelecer, para qualquer efeito, um prazo mais curto do que o fixado na lei anterior é também aplicável aos prazos que

já estiverem em curso, mas o prazo só se conta a partir da entrada em vigor da nova lei, a não ser que, segundo a lei antiga, falte menos tempo para o prazo se completar.

2. A lei que fixar um prazo mais longo é igualmente aplicável aos prazos que já estejam em curso, mas computar-se-á neles todo o tempo decorrido desde o seu momento inicial.

3. O disposto nos números anteriores é extensivo, na parte aplicável, aos prazos fixados pelos tribunais ou por qualquer autoridade.

Face ao preceituado nesse artº 290º, os créditos ora reclamados alegadamente vencidos antes da entrada em vigor do código de 1999, continuam a ser regidos pela lei antiga por força do artº 290º/1, *in fine*.

Nos termos do disposto no artº 27º/3 do CPT, a notificação do réu para a tentativa de conciliação interrompe os prazos de prescrição e caducidade.

Assim, tendo a Ré sido notificada para a tentativa de conciliação em 19ABR2007, já estão prescritos os créditos reclamados pela Autora anteriormente a 19ABR1987.

Pelo exposto, não andou bem o Mmº Juiz *a quo* ao julgar totalmente improcedente a excepção de prescrição deduzida pela Ré, deveria antes julgar parcialmente procedente a excepção de prescrição, julgando prescritos os créditos reclamados pela Autora anteriormente a 19ABR1987.

Assim, procede parcialmente o recurso interlocutório interposto pela Ré.

O recurso da sentença

De acordo com o globalmente alegado nas conclusões do recurso, são as seguintes questões que delimitam o *thema decidendum* na presente lide recursória.

1. da existência do contrato de trabalho;
2. do direito de gozo de descansos semanais e anuais, e de feriados obrigatórios;
3. da natureza das “gorjetas” e do salário justo e adequado;
4. do salário diário ou mensal; e
5. dos factores de multiplicação para efeitos de cálculos de indemnização pelo trabalho prestado nos descansos semanais e anuais e nos feriados obrigatórios.

1. da existência de contrato de trabalho

A noção do contrato de trabalho encontra-se legalmente definido como “*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*” – cf. artº 1152º do CC de 1966 e artº 1079º do CC de 1999.

São portanto elementos essenciais de uma relação de trabalho, objecto de um contrato de trabalho, a prestação do trabalhador, a retribuição e a subordinação jurídica.

Globalmente interpretada a matéria de facto assente, verifica-se a demonstração dos factos susceptíveis de integrar no conceito desses três elementos constitutivos de uma relação de trabalho estabelecida entre o trabalhador e a entidade patronal STDN.

De facto, dessa relação resulta por um lado que, o trabalhador se

obrigava a prestar uma actividade (exercício das funções no âmbito das actividades de exploração dos casinos) ou pelo menos se encontrava à disposição da entidade patronal para o exercício dessa actividade, sob as ordens, directivas e instruções da entidade patronal, e por outro lado que a entidade patronal STDMM organizava e dirigia essa actividade a prestar pelo trabalhador, mediante a emissão dessas ordens, directivas e instruções, com vista a um resultado que está fora da relação entre eles travada, que é justamente a exploração dos casinos e obtenção de lucros.

Verificam-se assim os elementos da prestação do trabalhador e a subordinação jurídica.

Quanto ao elemento de retribuição, vimos na matéria de facto assente que em troca da actividade por ele prestada ou da disponibilidade da força do seu trabalho, o trabalhador recebia da entidade patronal STDMM, como contrapartida dessa actividade ou disponibilidade uma retribuição pecuniária, consubstanciada no pagamento periódico de uma quantia fixa e de uma outra variável (as gorjetas, qualificadas como parte integrante do salário por razões que se expõem *infra*).

Verificados os três elementos essenciais de uma relação de trabalho, é evidente que estamos perante um contrato de trabalho celebrado entre a entidade patronal STDMM e o trabalhador.

Creemos assim que as questões a ser apreciadas *infra* deverão ser enquadradas no âmbito de aplicação dos diplomas reguladores das relações de trabalho então vigentes, que são o Decreto-Lei nº 101/84/M e o Decreto-Lei Nº 24/89/M, consoante a localização temporal dos factos com relevância à solução das questões que delimitam o objecto da presente lide recursória.

2. do direito de gozo de descansos semanais e anuais, e de

feriados obrigatórios

Aqui, para excluir a sua responsabilidade pelas compensações do trabalho prestado em dias de descansos semanais e anuais e de feriados obrigatórios remunerados, a entidade patronal invocou a renunciabilidade do direito de gozo desses descansos e feriados para sustentar a ausência da ilicitude do seu comportamento no âmbito da execução do contrato de trabalho celebrado com o trabalhador.

Ora, independentemente da qualificação ou não das “gorjetas” como parte integrante do salário, o trabalho prestado em dias de descanso semanal e anual e de feriados obrigatórios na vigência do Decreto-Lei nº 24/89/M deve ser sempre compensado pelo pagamento de retribuição correspondente nos termos fixados na lei.

E no âmbito do Decreto-Lei nº 101/84/M, deve ser compensado apenas o trabalho prestado em dias de descanso anual, assim como o trabalho prestado somente nos 3 dias de feriados obrigatórios (o dia 1 de Janeiro, o dia 1 de Maio e o dia 1 de Outubro) nas situações previstas no artº 21º/1-b).

Todavia, atendendo à natureza contínua inerente ao funcionamento dos casinos explorados pela entidade patronal onde prestava serviço o trabalhador, o trabalho por ele prestado não lhe confere o direito a qualquer acréscimo salarial, por força do artº 21º/1-c), *a contrario*.

Não tendo o trabalhador recebido da entidade patronal STDM as correspondentes retribuições pelo trabalho prestado em dias de descanso semanal e anual e de feriados obrigatórios, tal como imperativamente consagrados na lei, tem agora o trabalhador direito a reclamar, por via da acção cível, da entidade patronal as

compensações devidas.

Pois, mesmo que houvesse acordo entre o trabalhador e a entidade patronal STD M, nos termos do qual aquele renunciou o direito de gozo a esses descansos e feriados obrigatórios, o certo é que, por força da natureza imperativa dessas normas que confere ao trabalhador o direito a compensações e nos termos do disposto no artº 6º do Decreto-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.

O que é gerador da nulidade do acordo, por violação da lei imperativa – artº 274º do CC de 1999 e artº 281º do CC de 1966.

Eis a ilicitude do comportamento da entidade patronal, que a faz incorrer na responsabilidade de indemnizar o trabalhador.

3. da natureza das “gorjetas” e do salário justo e adequado

Da materialidade fáctica assente resulta que:

- o trabalhador recebia uma quantia fixa, no valor de MOP\$4,10, HKD\$10,00 e HKD\$15,00 por dia, 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;

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, pagar-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, HKD\$10,00 e HKD\$15,00 por dia) 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 trabalhador 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.

4. do salário diário ou mensal

A entidade patronal defende que o trabalhador auferiu salário diário e não salário mensal.

Como a determinação da natureza diária ou mensal do salário que auferiu influi nos cálculos das compensações em causa, temos de nos debruçar sobre ela.

Ao contrário do que foi decidido na primeira instância, a recorrente defende que o trabalhador auferiu um salário diário e não mensal.

Como se sabe, é por imposição legal e pelos termos do contrato de concessão para exploração dos jogos de fortuna e azar que os casinos têm de funcionar ininterruptamente durante 24 horas.

Ora, para fazer face à necessidade de assegurar o funcionamento contínuo legalmente imposto dos seus casinos, já custa perceber como é quê é possível os seus trabalhadores afectados aos casinos, em vez de auferirem um salário mensal, que é a única forma de pagamento conciliável com a organização dos turnos durante 24 horas para assegurar a continuidade do funcionamento dos casinos, auferirem antes um salário diário determinado em função do número de dias de trabalho em que quis trabalhar e efectivamente prestou serviço.

Sem mais considerações, improcede assim o argumento defendido pela entidade patronal de que o trabalhador auferia um salário diário.

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

Pelo que vimos, ficam decididas a irrenunciabilidade dos descansos semanais e anuais e de feriados obrigatórios, a responsabilidade de indemnização por parte da entidade patronal pelo trabalho prestado nos dias de descansos e de feriados, a inclusão das “gorjetas” no conceito do salário e a natureza mensal do salário que o trabalhador auferia, 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 do Decreto-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 o 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).

Verificando-se que os factores de multiplicação aplicados na sentença ora recorrida não são totalmente iguais aos aqui enunciados por nós.

Há que portanto alterar a sentença recorrida de acordo com o acima decidido em relação às gorjetas e aos multiplicadores para o cálculo das compensações sem prejuízo do pedido da Autora no recurso em relação ao multiplicador para o cálculo das compensações pelo trabalho prestado nos dias de descanso semanal que é **X 1** e com o decidido no recurso interlocutório interposto pela Ré, amputando a parte que diz respeito aos créditos reclamados pela Autora anteriores a 19ABR1987.

Assim sendo, as compensações passam a ser alteradas nos termos especificados nos mapas seguintes:

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 | MOP394,68 | 39 | $394,68 \times 39 \times 1$ | MOP15.392,52 |
| 1990 | MOP410,87 | 52 | $410,87 \times 52 \times 1$ | MOP21.365,24 |
| 1991 | MOP408,73 | 52 | $408,73 \times 52 \times 1$ | MOP21.253,96 |
| 1992 | MOP455,38 | 52 | $455,38 \times 52 \times 1$ | MOP23.679,76 |
| 1993 | MOP513,62 | 52 | $513,62 \times 52 \times 1$ | MOP26.708,24 |
| 1994 | MOP520,09 | 52 | $520,09 \times 52 \times 1$ | MOP27.044,68 |
| 1995 | MOP572,79 | 53 | $572,79 \times 53 \times 1$ | MOP30.357,87 |
| 1996 | MOP553,96 | 52 | $553,96 \times 52 \times 1$ | MOP28.805,92 |
| 1997 | MOP565,91 | 52 | $565,91 \times 52 \times 1$ | MOP29.427,32 |
| 1998 | MOP560,31 | 52 | $560,31 \times 52 \times 1$ | MOP29.136,12 |
| 1999 | MOP447,96 | 52 | $447,96 \times 52 \times 1$ | MOP23.293,92 |
| 2000 | MOP405,21 | 52 | $405,21 \times 52 \times 1$ | MOP21.070,92 |
| 2001 | MOP435,14 | 52 | $435,14 \times 52 \times 1$ | MOP22.627,28 |

TOTAL : MOP320.163,75

Trabalho em descansos anuais

| Ano | Retribuição diária média em MOP\$ | Número de dias não gozados | Fórmula de cálculo | Quantia indemnizatória em MOP\$ |
|-------------------------|-----------------------------------|----------------------------|------------------------------|---------------------------------|
| 19/04/1987 - 31/12/1987 | MOP343,91 | 4 | $343,91 \times 4 \times 1$ | MOP1.375,64 |
| 1988 | MOP351,36 | 6 | $351,36 \times 6 \times 1$ | MOP2.108,16 |
| 01/01/1989 - 02/04/1989 | MOP394,68 | 1.5 | $394,68 \times 1.5 \times 1$ | MOP592,02 |

TOTAL : MOP4.075,82

| Ano | Retribuição diária média em MOP\$ | Número de dias não gozados | Fórmula de cálculo | Quantia indemnizatória em MOP\$ |
|-------------------------|-----------------------------------|----------------------------|------------------------------|---------------------------------|
| 03/04/1989 - 31/12/1989 | MOP394,68 | 4.5 | $394,68 \times 4.5 \times 2$ | MOP3.552,12 |
| 1990 | MOP410,87 | 6 | $410,87 \times 6 \times 2$ | MOP4.930,44 |
| 1991 | MOP408,73 | 6 | $408,73 \times 6 \times 2$ | MOP4.904,76 |
| 1992 | MOP455,38 | 6 | $455,38 \times 6 \times 2$ | MOP5.464,56 |
| 1993 | MOP513,62 | 6 | $513,62 \times 6 \times 2$ | MOP6.163,44 |
| 1994 | MOP520,09 | 6 | $520,09 \times 6 \times 2$ | MOP6.241,08 |
| 1995 | MOP572,79 | 6 | $572,79 \times 6 \times 2$ | MOP6.873,48 |
| 1996 | MOP553,96 | 6 | $553,96 \times 6 \times 2$ | MOP6.647,52 |
| 1997 | MOP565,91 | 6 | $565,91 \times 6 \times 2$ | MOP6.790,92 |
| 1998 | MOP560,31 | 6 | $560,31 \times 6 \times 2$ | MOP6.723,72 |
| 1999 | MOP447,96 | 6 | $447,96 \times 6 \times 2$ | MOP5.375,52 |
| 2000 | MOP405,21 | 6 | $405,21 \times 6 \times 2$ | MOP4.862,52 |
| 2001 | MOP435,14 | 6 | $435,14 \times 6 \times 2$ | MOP5.221,68 |

TOTAL : MOP73.751,76

Trabalho em feriado obrigatório

| Ano | Retribuição diária média em MOP\$ | Número de dias não gozados | Fórmula de cálculo | Quantia indemnizatória em MOP\$ |
|-------------|-----------------------------------|----------------------------|----------------------------|---------------------------------|
| 1989: 1/5 | MOP394,68 | 1 | $394,68 \times 1 \times 3$ | MOP1.184,04 |
| 1989: 01/10 | MOP394,68 | 1 | $394,68 \times 1 \times 3$ | MOP1.184,04 |
| 1990 | MOP410,87 | 6 | $410,87 \times 6 \times 3$ | MOP7.395,66 |
| 1991 | MOP408,73 | 6 | $408,73 \times 6 \times 3$ | MOP7.357,14 |
| 1992 | MOP455,38 | 6 | $455,38 \times 6 \times 3$ | MOP8.196,84 |
| 1993 | MOP513,62 | 6 | $513,62 \times 6 \times 3$ | MOP9.245,16 |
| 1994 | MOP520,09 | 6 | $520,09 \times 6 \times 3$ | MOP9.361,62 |
| 1995 | MOP572,79 | 6 | $572,79 \times 6 \times 3$ | MOP10.310,22 |
| 1996 | MOP553,96 | 6 | $553,96 \times 6 \times 3$ | MOP9.971,28 |
| 1997 | MOP565,91 | 6 | $565,91 \times 6 \times 3$ | MOP10.186,38 |
| 1998 | MOP560,31 | 6 | $560,31 \times 6 \times 3$ | MOP10.085,58 |
| 1999 | MOP447,96 | 6 | $447,96 \times 6 \times 3$ | MOP8.063,28 |
| 2000 | MOP405,21 | 6 | $405,21 \times 6 \times 3$ | MOP7.293,78 |
| 2001 | MOP435,14 | 6 | $435,14 \times 6 \times 3$ | MOP7.832,52 |

TOTAL : MOP107.667,54

Não resultando demonstrado na sentença da primeira instância o rendimento auferido pela Autora no ano de 2002, o que nos impossibilita o apuramento do quantitativo diário do salário médio referente ao ano 2002 a fim de calcular as compensações devidas nesse mesmo ano de 2002.

Assim, deve este Tribunal limitar-se a reconhecer aqui à Autora o direito às compensações devidas pelo trabalho prestado nos dias de descansos semanal e anual e de feriados obrigatórios remunerados no ano de 2002, e relegar o apuramento do quantitativo desta parte das compensações para a execução da sentença, tendo em conta o número de dias apurado na sentença da primeira instância e os multiplicadores aqui adoptados nos mapas deste Acórdão.

Tendo ficado provado que a Autora já recebeu a quantia no valor de MOP\$14.895,05, por conta das compensações, é de deduzir das compensações acima quantificadas esse valor.

III

Pelo exposto, acordam em:

- julgar parcialmente procedente o recurso interlocutório da Ré;
- julgar procedente o recurso da sentença final, revogando parcialmente a sentença recorrida e passando a condenar a Ré no pagamento à Autora a quantia de MOP\$490.763,82 (MOP\$320.163,75 + MOP\$4.075,82 + MOP\$73.751,76 + MOP\$107.667,54 - MOP\$14.895,05) acrescida de juros vencidos e vincendos, a contar do trânsito em julgado da sentença até integral pagamento; e
- reconhecer à Autora o direito às compensações devidas pelo trabalho prestado nos dias de descansos semanal e anual e de feriados obrigatórios remunerados no ano de 2002, e relegar o apuramento do quantitativo desta parte das compensações para a execução da sentença, tendo em conta o número de dias apurado na sentença da primeira instância e os multiplicadores aqui adoptados nos mapas deste Acórdão.

Custas pela Ré na proporção do decaimento no recurso interlocutório e custa pela Autora e pela Ré, na proporção, em ambas as instâncias.

RAEM, 19ABR2011

Lai Kin Hong

João A. G. Gil de Oliveira

Choi Mou Pan (Subscrevo a decisão da parte que não está em desconformidade com a nova posição assumida após o acórdão proferido no p. n.º 780/2007)