

Processo n.º 950/2025

(Autos de recurso em matéria cível e laboral)

Relator: Fong Man Chong

Data: 07 de Maio de 2026

ASSUNTOS:

- Relegar para execução da sentença a determinação do valor da indemnização do crédito laboral reclamado pelo Autor

SUMÁRIO:

Para se poder accionar o mecanismo previsto no artigo 564º/2 do CPC (*condenar no que se liquidar na execução da sentença*), é preciso que o crédito reclamado está substancialmente densificado e provado, no caso está provado que o Autor não chegou a gozar de um dia de descanso no período de sete dias de trabalho nos termos fixados pela lei laboral de Macau, e não está quantificado o número de dias em que o Autor não descansou, mas provado que o Autor chegou a laborar durante o período em que ele mantinha a relação de trabalho com a Ré, o valor da indemnização nesta matéria deve ser determinado em sede da execução da sentença nos termos do art. 43.º, n.º 2 da Lei nº 7/2008, conjugado com o art. 564.º, n.º 2 do CPC, *ex vi* do disposto no art. 1.º do CPT.

O Relator,

Fong Man Chong

Processo nº 950/2025

(Autos de recurso em matéria cível)

Data : 07 de Maio de 2026

Recorrentes : Recurso Final

- B

Recurso Interlocutórios

- C Resorts (Macau) S.A.

Recorridos : **Os mesmos**

*

Acordam os Juízes do Tribunal de Segunda Instância da RAEM:

I - RELATÓRIO

A – Recurso interlocutórios:

1) – Despacho de fls.82

C Resorts (Macau) S.A., Recorrente, devidamente identificada nos autos, discordando do despacho proferido pelo Tribunal de primeira instância, datado de 04/03/2025 (fls. 82), veio, em 20/03/2025, recorrer para este TSI com os fundamentos constantes de fls. 88 a 99, tendo formulado as seguintes conclusões:

A. presente recurso vem interposto do despacho proferida pelo Tribunal *a quo* e que ordena a Ré, ora Recorrente, *para juntar, no prazo de 10 dias, os documentos requeridos pelo A. com suporte informático.*

B. Decisão, essa, que pelas razões que a seguir se explanam, não colhe a aquiescência da, ora, Recorrente.

C. O A. não sabe, nem alegou quando trabalhou por 5, 6, 7 ou mais dias consecutivos.

D. Sem nunca concretizar quando isso aconteceu.

E. Mesmo julgado provado o quesito 12.º, ficará o Tribunal sem saber quantos dias é que o A. trabalhou ao sétimo ou oitavo dia consecutivo.

F. Este facto é um facto pessoal do A. devendo, por isso, ser o A. a concretizar quando trabalhou durante sete ou mais dias consecutivos.

G. Ora o A. não sabe, nem alega, quando é que trabalhou e quando trabalhou em dias consecutivos.

H. Sendo factos pessoais, devem ser alegados pelo A., não pela Ré, e menos, pelo Tribunal.

I. Alegar tais factos, tal como foi julgado, e bem no LB1-24-0001-LAC, LB1-24-0005-LAC, LB1-24-0010-LAC "*trata-se de uma obrigação cujo ónus da liquidação cabe ao A., bem como o seu ónus da alegação de factos essenciais, por se tratar de fatos pessoais relativamente ao seu trabalho quotidiano e que o A. tem condições de anotar e recordar, por si próprio, os dias de trabalho, não se convertendo esse ónus mesmo com os deveres de preparação e conservação dos registos de dados por parte do empregador previstos no Art. 13º da Lei n.º 7/2008. Não o fazendo, torna-se o seu pedido ininteligível e por conseguinte ineptidão da petição inicial.*"

J. O A. não pode atirar para o ar um pedido genérico (por vezes) e depois esperar que a Ré junte os documentos para provar aquilo que não alega, nem sabe.

K. Os dias em que o A. trabalhou ao sétimo dia são factos de que deve ter conhecimento e dessa maneira alegar e concretizar a sua causa de pedir.

L. Também o Tribunal da Relação de Lisboa, no proc. 34503/15.8T8LSB.L1-7, em 09-10-2018, definiu "*A causa de pedir consiste no facto jurídico concreto ou no complexo de factos jurídicos concretos, realmente ocorridos, participantes, portanto, da relação material controvertida invocada pelo autor na petição inicial, dos quais procede o efeito jurídico pretendido, a pretensão*

por si deduzida em juízo."

M. Se o A. não sabe quais os dias que trabalhou, nem quando trabalhou, não tem causa de pedir que sustente qualquer pedido.

N. Com a decisão sob censura pretende-se construir uma causa de pedir inexistente.

O. Mais quando se funda a ordem no interesse para decisão da causa.

P. Não pode haver interesse para a decisão da causa quando não há causa.

Q. Ou seja, nem o Meritíssimo Juiz *a quo* sabe quais os factos da causa de pedir que pretende provar!

R. Pelo que, salvo o devido respeito, dúvidas não restam que andou mal o Meritíssimo Juiz *a quo*.

S. O Tribunal *a quo* violou as disposições dos Arts. 6.º n.º 3, 139.º n.º 1 e 2 al. a), 455.º do C.P.C e 13.º da Lei n.º 7/2008.

Termos em que deverá ser substituída o despacho do Tribunal *a quo* que ordenou à Recorrente, **C MACAU** para juntar, no prazo de 10 dias, os documentos requeridos pelo A. com suporte informático, por outra que acolha estas conclusões.

*

2) – Despacho de fls.133 e 134

C Resorts (Macau) S.A., Recorrente, devidamente identificada nos autos, discordando do despacho proferido pelo Tribunal de primeira instância, datado de 07/07/2025 (fls. 133 e 134), veio, em 15/07/2025, recorrer para este TSI com os fundamentos constantes de fls. 151 a 159, tendo formulado as seguintes conclusões:

A. presente recurso vem interposto do despacho de fls. 134, proferido pelo Tribunal *a quo* e que *ordena que o depoimento de parte do A. seja realizado pelo seu Ilustre Mandatário, o Sr. Dr. XXX.*

B. Decisão, essa, que pelas razões que a seguir se explanam, não colhe a aquiescência da, ora, Recorrente.

C. O A. não sabe, nem alega, nem junta qualquer documento que comprove a sua impossibilidade de se deslocar ao Tribunal para prestar o depoimento de parte.

D. Como ensina o Prof. Alberto dos Reis, *o depoimento de parte vale na medida do que se diz (confessa) e do modo como se diz. Contarão as reticências, as hesitações, os remorsos, enfim, a atitude do depoente apenas perceptível pela imediação.*

E. Ora, o A. não indica nenhum motivo ou facto para que o Tribunal aprecie essa impossibilidade ou, como prevê o Art. 481.º do C.P.C, represente sacrifício inoportável.

F. Assim, o Art. 481.º do C.P.C diz-nos: "*1. O depoimento deve ser prestado na audiência de discussão e julgamento, salvo se for urgente, o depoente residir fora de Macau ou estiver impossibilitado de comparecer no tribunal.*

2. O tribunal pode ordenar que deponha na audiência de discussão e julgamento a parte que reside fora de Macau, se o julgar necessário e a comparência não representar sacrifício inoportável para a parte."

G. Pelo que o A. não preencheu este dispositivo.

H. Devendo, em consequência, e se este faltar à audiência, aplicar-se o disposto no Art. 350.º n.º 2 do C.C "*2. Se for ordenado o depoimento de parte ou comparecimento desta para prestação de informações ou esclarecimentos, mas ela não comparecer ou se recusar a depor ou a prestar as informações ou esclarecimentos, sem provar justo impedimento, ou responder que não se recorda ou nada sabe, o tribunal apreciará livremente o valor da conduta da parte para efeitos probatórios."*

I. E ainda o estipulado no Art. 442.º n.º 2 do C.P.C que diz: "*Aqueles que não prestem a colaboração devida são condenados em multa, sem prejuízo dos meios coercitivos que sejam legalmente possíveis; se a colaboração não for prestada pela parte, o tribunal aprecia livremente o valor da respectiva conduta para efeitos probatórios, sem prejuízo da inversão do ónus da prova decorrente do disposto no n.º 2 do artigo 337.º do Código Civil."*

J. Ora, o Tribunal *a quo*, ao ordenar que o depoimento de parte do A. seja realizado pelo seu Ilustre Mandatário, o Sr. Dr. **XXX**, não só ignorou os argumentos apresentados pela Recorrente, como violou a Lei.

K. O A. não requereu, nem autorizou o seu Mandatário a prestar depoimento de parte em seu nome.

L. A procuração junta aos autos não confere poderes especiais para o Mandatário prestar depoimento de parte em nome do A.

M. O depoimento de parte não pode ser prestado pelo Mandatário.

N. Pelo que, salvo o devido respeito, dúvidas não restam que andou mal o Meritíssimo Juiz *a quo*.

O. O Tribunal *a quo* violou as disposições dos Arts. 442.º, 481.º n.º 1 e 2 do C.P.C e 337.º n.º 2 e 350.º n.º 2 do C.C.

Termos em que deverá ser revogado o despacho do Tribunal *a quo* que *ordena que o depoimento de parte do A. seja realizado pelo seu Ilustre Mandatário, o Sr. Dr. XXX*, e substituído por outro que acolha estas conclusões.

*

B – Recurso da decisão final:

B, Recorrente, devidamente identificado nos autos, discordando da sentença proferida pelo Tribunal de primeira instância, datada de 25/07/2025, veio, em 10/09/2025, recorrer para este TSI com os fundamentos constantes de fls. 183 a 187, tendo formulado as seguintes conclusões:

1. Versa o presente recurso sobre a douta Sentença na parte em que foi julgado improcedente o pedido formulado pelo Autor, ora Recorrente, pela prestação de *trabalho ao sétimo dia*, em cada período de sete dias de trabalho consecutivo;

2. Pelos fundamentos que adiante melhor se expõem, está o Recorrente em crer que a douta Sentença enferma de um manifesto *erro de aplicação de Direito*, razão pela qual deve a mesma ser, julgada *nula* e substituída por outra que atenda ao referido pedido.

Mais detalhadamente:

3. A particular respeito para a análise do presente Recurso, entendeu o douto Tribunal *a quo*, numa tradução livre para língua portuguesa, o seguinte:

Em relação ao alegado incumprimento, pelo réu, da regra do descanso semanal de sete dias, nos termos do artigo 42, parágrafos 1 e 2, e do artigo 43, parágrafos 1, 2 e 4, da Lei n.º 7/2008, o legislador eliminou a exigência de quatro dias consecutivos de descanso e permitiu que os trabalhadores usufruíssem do descanso de forma desigual ao longo da semana, com base em acordo mútuo ou na natureza das atividades da empresa, desde que fossem concedidos aos empregados quatro dias de descanso remunerado a cada quatro semanas (...) Neste caso, com

base nos fatos comprovados acima e considerando que o casino da Ré está obrigado a operar 24 horas por dia, sete dias por semana, este Tribunal conclui que, dada a natureza das atividades comerciais mencionadas e garantido que os trabalhadores gozam o dia de descanso remunerado de acordo com o período de descanso remunerado de quatro dias, a prática do Autor de tirar um dia de folga a cada sete dias consecutivos (ou mais) de trabalho é considerada válida e, portanto, a Ré não é obrigada a pagar qualquer compensação a título de descanso semanal.

4. Ora, salvo o devido respeito, em caso algum pode o Recorrente aceitar como correcta a conclusão avançada pelo douto Tribunal *a quo*, porquanto acredita não existir na Matéria Assente um qualquer facto que a permita suportar, nem a mesma corresponde àquela que tem sido a orientação pacífica e uniforme seguida pelo Tribunal *ad quem* a este concreto respeito, perante a mesma "questão de facto e de Direito".

Vejamos.

5. É notório que os casinos têm de funcionar ininterruptamente durante 24 horas, todos os dias, na entanto, com o devida respeito, deste facto não resulta que a natureza da actividade da empresa "torna inviável" o descanso dos seus trabalhadores com uma periodicidade semanal, ao contrário dó concluído pelo Tribunal *a quo*.

6. Trata-se, de resto, de uma situação que o douto Tribunal de Recurso já teve oportunidade de se pronunciar, nos termos da qual entendeu que:

"(...) uma coisa é a continuidade das actividades de casino, outra coisa é a inviabilidade de assegurar aos seus guardas de segurança o gozo de um descanso de vinte e quatro horas consecutivas num período de sete dias.

Não podemos aceitar que, dado o número gigantesco, que aliás é facto notório, dos elementos do pessoal de segurança da Ré, como é que não é viável mobilizá-los por forma a conciliar o normal funcionamento dos casinos com a não prestação de serviço por um número razoável dos guardas de segurança, durante apenas vinte e quatro horas em cada período de sete dias!

Aliás, se é viável, (...) o gozo pelo Autor de um dia de descanso ao oitavo dia, não se vê por quê motivo não é viável o gozo do tal dia ao sétimo dia!" (Cfr. o Ac. do TSI, Processo n.º 944/2020 ou o Ac. 820/2023, entre outros);

7. Com especial interesse, num Outro Aresto do douto Tribunal *ad quem*, igualmente

se deixou sublinhado, que:

"E também não se diga que a natureza da actividade da ré tornava inviável a concessão de descanso semanal no sétimo dia. Na verdade, a ré não logrou alegar e demonstrar por que razão não podia conceder aos seus trabalhadores descanso semanal no sétimo dia, pelo que, na falta de prova dessa pretensa inviabilidade, como sendo entidade patronal a ré violou o direito ao repouso semanal do autor, este teria direito à compensação pelo trabalho prestado no sétimo dia.

(...)

De resto, considerando que durante a vigência da relação laboral, a ré nunca pagou ao autor qualquer quantia extra pelo trabalho prestado ao sétimo dia, após a prestação de seis dias consecutivos de trabalho, o autor tem direito a receber a respectiva compensação pecuniária (acréscimo de um dia) prevista nos termos da alínea 1) do n.º 2 do artigo 43.º da Lei n.º 7/2008" (Cfr. Ac. do TSI, Processo n.º 532/2022).

8. De onde se retira que, contrariamente ao concluída pelo Tribunal *a quo*, não resultando da matéria de facto provada: a existência de um "acordo" entre a Ré e o Autor no sentido, de o período de descanso não dever ter uma frequência semanal e, bem assim, na falta de prova de que a actividade desenvolvida pela Ré/Recorrida, por si só, "torna(va) inviável" o gozo pelo Autor (e pelos demais guardas de segurança) de um dia de descanso semanal em cada período de sete dias, deve a douda Decisão ser julgada nula e substituída por outra que atenda ao pedido formulado pelo Recorrente.

Porque pertinente,

9. Resulta da Matéria Assente, entre outra, com especial interesse para a matéria em apreciação no presente Recurso) o seguinte:

- A duração dos turnos variava entre 5 a 7 dias e/ou mais de trabalho consecutivos constantes dos registos de turno das fls. 118 dos autos (12.º e 14.º);

- Durante o período da relação de trabalho o Autor prestou, por vezes, para a Ré a sua actividade de "guarda de segurança" durante sete ou mais dias de trabalho consecutivos constantes dos registos de turno das fls. 118 dos autos (13.º e 14.º);

- De 06/07/2009 e 04/08/2015 a Ré nunca pagou ao Autor uma qualquer quantia a título de compensação pelo trabalho prestado em dias de descanso semanal (15.º).

10. Assim, demonstrado que o Autor/Recorrente prestou, "por vezes", para a

Ré/Recorrida trabalho durante 7 (ou mais) dias de trabalho consecutivos, em caso algum poderia o Tribunal *a quo* ter deixado de condenar a Ré/Recorrida no pagamento ao Autor/Recorrente daquele mesmo trabalho prestado, o que desde já se requer, em quantia a apurar em sede de *liquidação em execução de sentença*, nos termos, do n.º 2 do art. 564º do CPC, *ex vi* art. 1.º do CPT.

Nestes termos e nos mais de Direito que V. Exas, encarregar-se-ão de suprir, deve a douta Sentença de que se recorre ser julgada nula e, em consequência, ser a Recorrida condenada a pagar ao Recorrente a quantia a apurar em sede de execução de sentença, nos termos do n.º2 do art. 564.º do CPC, *ex vi* art. 1.º do CPT, a título de trabalho prestado ao sétimo dia, após a prestação de seis e/ou mais dias de trabalho consecutivos, em cada período de sete dias, assim se fazendo a sempre costumada JUSTIÇA!

*

A Recorrida, C Resorts (Macau) S.A., veio, 30/09/2025, a apresentar as suas contra-alegações constantes de fls. 191 a 205, tendo alegado o seguinte:

1. O recurso que se responde vem interposto da sentença que julgou, e bem, improcedente o pedido formulado pelo Recorrente pela prestação de trabalho ao sétimo dia.
2. Nada há a censurar ao Tribunal *a quo*.
3. Ficando provado os quesitos 20.º e 21.º, o que o Recorrente convenientemente esquece nas suas alegações de recurso, não poderia ser outra a decisão do Tribunal *a quo*.
4. Assim, ficou provado que "O A. gozou, a título de descanso semanal, 1 dia por semana de calendário, 4 dias por 4 semanas de calendário, e em média 52 dias por ano, permitindo ao A. gozar dois dias seguidos de descanso remunerado de 14 em 14 semanas de calendário."
5. Dúvidas não restam da falta de razão do Recorrente
6. Ora, tal como sublinhou o Tribunal *a quo* e o Recorrente aceita os Casinos têm de funcionar ininterruptamente durante 24 horas, 7 dias por semana, ou seja, todos os dias.
7. O que implica, aplicando o raciocínio peregrino do Recorrente que se um trabalhador gozasse o seu dia de descanso a uma segunda-feira, teria sempre que gozar todos os descansos semanais futuros na segunda-feira.

8. O que causaria sérios problemas para a normal operação da Recorrida, mas também seria injusto para os trabalhadores que ficariam amarrados ao dia de descanso semanal sempre no mesmo dia.

9. Ora, para prever esta aberração, a Recorrida, na elaboração das escalas mensais de trabalho, em cumprimento do já citado Art. 42.º da L.R.T., garante um dia de descanso por semana a cada trabalhador.

10. O que o Recorrente não aceita.

11. Ora, a semana corresponde ao período tempo de 7 dias, de segunda-feira a domingo.

12. *"A ordem para os dias da semana mais utilizada mundialmente tem sua origem em astros e deuses quando do sistema geocêntrico e também em orientação litúrgica cristã. Esta semana é representada começando-se pela segunda-feira e terminando no domingo, sendo domingo o dia de descanso para a maioria dos povos, e o sábado e domingo o que se chama de fim de semana".*

https://pt.wikipedia.org/wiki/Semana#Representa%C3%A7%C3%A3o_num%C3%A9rica_dos_dias_da_semana

13. Se atendermos aos caracteres Chineses representativos dos dias da semana (星期一、星期二、星期三、星期四、星期五、星期六、星期日) dúvidas não restam também sobre o que constitui uma semana, quando começa e quando acaba.

14. Assim, é evidente que em Macau se segue esta ordem, bastando consultar qualquer calendário usado na RAEM, ou mesmo a página na internet dos Tribunais de Macau, para constatar que o agendamento semanal dos tribunais decorre de segunda a domingo, por exemplo esta semana de 29/9/2025 a 5/10/2025.

15. Também a *International Organization for Standardization* (ISO) estabelece que a semana começa na segunda-feira e acaba no domingo, segundo a norma ISO8601. https://en.wikipedia.org/wiki/ISO_8601#Week_dates

16. *A ISO 8601 é uma norma internacional para representação de data e hora emitida pela Organização Internacional para Padronização (International Organization for Standardization, ISO). O objetivo primordial da norma é criar um método bem definido e sem ambiguidades para representar datas e tempo, evitando equívocos derivados dos inúmeros padrões nacionais e*

linguísticos existentes.

17. E é assim há muitos anos e em muitas diferentes países, civilizações e sociedades.

18. Não foi a Recorrida que inventou a semana.

19. Nem o Recorrido pode definir a semana como lhe convém, *à la carte*, escolhendo períodos aleatórios de sete dias, segundo a sua conveniência, para inventar uma indemnização a que não tem direito.

20. É a Lei, no seu Art. 42º, que estabelece e une o descanso semanal ao conceito de semana.

21. A Lei não prevê que o trabalhador tem direito a gozar um período de descanso remunerado de vinte e quatro horas num período de sete dias, como alega o Recorrente.

22. A Lei prevê: "*O trabalhador tem direito a gozar um período de descanso remunerado de vinte e quatro horas consecutivas por semana.*"

23. Pelo que, tendo gozado o Recorrente, a título de descanso semanal, a título de descanso semanal, 1 dia por semana de calendário, 4 dias por 4 semanas de calendário, e em média 52 dias por ano, permitindo ao A. gozar dois dias seguidos de descanso remunerado de 14 em 14 semanas de calendário, dúvidas não restam que a Lei foi cumprida pela Recorrida.

24. Não merecendo nenhuma censura a Sentença recorrida.

25. Aliás, o Tribunal *a quo* segue a melhor jurisprudência neste sentido.

26. Sobre esta matéria se pronunciaram o S.T.J. em Portugal no Ac. de 14/11/2018 e o T.J.U.E. em Acórdão proferido a 9 de Novembro de 2017.

27. O Supremo Tribunal de Justiça foi bastante claro nas conclusões:

I - O artigo 5.º da Diretiva 93/104 e o artigo 5.º, primeiro parágrafo, da Diretiva 2003/88 devem ser interpretados no sentido de que não exigem que o período mínimo de descanso semanal ininterrupto de vinte e quatro horas a que o trabalhador tem direito seja concedido, o mais tardar, no dia subsequente a um período de seis dias de trabalho consecutivos, mas impõem que esse período seja concedido em cada período de sete dias, tal como afirma o Tribunal de Justiça da União Europeia, no Acórdão de 9 de novembro de 2017, proferido no Processo C-306/16.

II. Como conceito autónomo do direito da União, para garantir maior certeza, segurança e o primado do direito da União, importa que a mesma resposta seja dada a esta mesma

questão em todas as jurisdições dos Estados Membros que possam ser chamados a decidi-la.

III. A interpretação conforme das normas, nacionais e internacionais, aplicáveis conduz a que o período mínimo de descanso ininterrupto de vinte e quatro horas, às quais se adicionam as onze horas de descanso diário previstas no artigo 3.º da Diretiva 2003/88, pode ser concedido em qualquer momento em cada período de sete dias.

28. Mas para que não subsistam quaisquer dúvidas citamos todo o raciocínio do Supremo:

"De Direito

Colocam-se com o presente recurso duas questões: em primeiro lugar, a de saber quando é que o Autor tinha direito ao descanso semanal, mais concretamente, se deveria ter um dia de descanso após seis dias de trabalho consecutivo; em segundo lugar, e se a resposta à questão anterior for afirmativa, se o trabalho prestado em dia que deveria ser dia de descanso deverá ser pago como trabalho suplementar.

Como é sabido, e consta da motivação do Acórdão recorrido, o Tribunal de Justiça em Acórdão proferido a 9 de novembro de 2017, pronunciou-se, no âmbito do processo C-306/16, na sequência de um pedido de decisão prejudicial apresentado, nos termos do artigo 267.º TFUE, pelo Tribunal da Relação do Porto.

O Tribunal da Relação do Porto formulou as seguintes questões prejudiciais:

"1) À luz [do artigo 5.º da Diretiva 93/104] e [do artigo 5.º da Diretiva 2003/88], bem assim como do [artigo 31.º da Carta], no caso de trabalhadores a trabalhar por turnos e com folgas rotativas, em estabelecimento que labora em todos os dias da semana mas que não labora continuamente nas 24 horas diárias, o dia de descanso obrigatório a que o trabalhador tem direito deve ser necessariamente concedido em cada período de sete dias, ou seja, pelo menos no sétimo dia subsequente a seis dias de trabalho consecutivo?

2) É ou não conforme com essas diretivas e normativos a interpretação de que em relação a esses trabalhadores o empregador é livre de escolher os dias em que concede ao trabalhador, em cada semana, os descansos a que este tem direito, podendo o trabalhador ser obrigado, sem remuneração de trabalho suplementar, a prestar até dez dias de trabalho consecutivos (por exemplo, entre a quarta feira de uma semana, antecedida de descanso à segunda e terça, até sexta da semana seguinte, seguida de descanso ao sábado e ao domingo)?

3) *É ou não conforme com essas diretivas e normativos, uma interpretação no sentido de que o período de 24 horas de descanso ininterrupto pode ocorrer em qualquer dos dias de calendário de um determinado período de sete dias de calendário e o período de 24 horas de descanso ininterrupto (às quais se adicionam as 11 horas de descanso diário) subsequente pode igualmente ocorrer em qualquer dos dias de calendário do período de sete dias de calendário imediatamente subsequente ao anterior?*

4) *É ou não conforme com essas diretivas e normativos, tendo em conta também [a disposição] da alínea a) do [artigo 16.º da Diretiva 2003/88], a interpretação de que o trabalhador, em lugar de gozar um período de 24 horas de descanso ininterrupto (às quais se adicionam as 11 horas de descanso diário) por cada período de sete dias, pode gozar dois períodos consecutivos, ou não, de 24 horas de descanso ininterrupto em qualquer dos 4 dias de calendário de um determinado período de referência de 14 dias de calendário?"*

O Tribunal de Justiça decidiu que a quarta questão era inadmissível (n.º 57 do Acórdão) e, depois de analisar conjuntamente as questões primeira a terceira (números 31 e seguintes) afirmou que "[c]abe (...) responder às três primeiras questões que o artigo 5.º da Diretiva 93/104 e o artigo 5.º, primeiro parágrafo, da Diretiva 2003/88 devem ser interpretados no sentido de que não exigem que o período mínimo de descanso semanal ininterrupto de vinte e quatro horas a que o trabalhador tem direito seja concedido, o mais tardar, no dia subsequente a um período de seis dias de trabalho consecutivos, mas impõem que esse período seja concedido em cada período de sete dias" (n.º 51 do Acórdão).

No Acórdão recorrido, o Tribunal, depois de afirmar que havia suspenso a instância até que o TJUE se pronunciasse, afirmou, em semelhança, aliás, a outras decisões do mesmo Tribunal de Relação, mormente o Acórdão de 5 de fevereiro de 2018 referido na fundamentação, que o Acórdão do TJUE, também aqui tem força obrigatória, vinculando o juiz nacional pelo que importava "retirar os efeitos da resposta dada pelo TJUE", concluindo, pois, que o dia de descanso não tem que ser concedido no sétimo dia após seis dias de trabalho consecutivos.

É contra esta decisão que o Autor/Recorrente se insurge, apresentando vários argumentos: refere, em primeiro lugar, que esta seria uma empresa de laboração contínua à qual se deveria aplicar o n.º 5 do artigo 221.º do Código do Trabalho (Conclusões 1.ª a 4.ª); mas que se assim não se entendesse haveria que aplicar o artigo 232.º do Código do Trabalho, o qual, em

todo o caso, teria que ser interpretado como impondo a mesma solução do dia de descanso no sétimo dia consecutivo (Conclusões 5.^a a 11.^a). Acresce que o próprio TJ no seu Acórdão admite que “nos termos do artigo 15.^o da referida diretiva, os Estados-Membros estão autorizados a aplicar ou introduzir disposições legislativas, regulamentares ou administrativas mais favoráveis à proteção da segurança e da saúde dos trabalhadores, ou a promover ou permitir a aplicação de convenções coletivas ou acordos celebrados entre parceiros sociais mais favoráveis à proteção da segurança e da saúde dos trabalhadores”, pelo que, “[a] este respeito, cabe ao órgão jurisdicional de reenvio verificar se, e em que medida, a regulamentação nacional aplicável no processo principal prevê essa proteção mais alargada” (n.^o 49 do Acórdão). O Tribunal nacional não estaria, assim, dispensado de verificar se a solução do descanso no sétimo dia, após seis dias de trabalho consecutivos, não estaria consagrada na lei portuguesa, como solução mais favorável para os trabalhadores[1] (Conclusão 12.^a), o que, para o Autor/Recorrente seria o caso, não só face aos artigos 221.^o n.^o 5 e 232.^o do CT, mas também face a vários preceitos constitucionais, designadamente o artigo 59.^o alínea d) da Constituição da República Portuguesa e Convenções da OIT ratificadas por Portugal, mormente a Convenção n.^o 106.

Analizando esta argumentação, importa começar por sublinhar que no seu Acórdão C-306/16, o Tribunal de Justiça não se limitou a decidir que “o artigo 5.^o da Diretiva 93/104 e o artigo 5.^o, primeiro parágrafo, da Diretiva 2003/88 devem ser interpretados no sentido de que não exigem que o período mínimo de descanso semanal ininterrupto de vinte e quatro horas a que o trabalhador tem direito seja concedido, o mais tardar, no dia subsequente a um período de seis dias de trabalho consecutivos, mas impõem que esse período seja concedido em cada período de sete dias” (n.^o 58), mas também que “[u]ma vez que o artigo 5.^o da Diretiva 2003/88 não remete para o direito nacional dos Estados-Membros, a expressão «por cada período de sete dias» nele empregue deve ser entendida como um conceito autónomo do direito da União e interpretada de modo uniforme no território desta última, independentemente das qualificações utilizadas nos Estados-Membros, tendo em conta os termos da disposição em causa bem como seu contexto e os objetivos prosseguidos pela regulamentação em que se integra” (n.^o 38). Como conceito autónomo do direito da União, para garantir maior certeza, segurança e o primado do direito da União, importa que a mesma resposta seja dada a esta mesma questão em todas as jurisdições dos Estados Membros que possam ser chamados a decidi-la. E o Tribunal de Justiça chegou a esta

solução invocando, não apenas o elemento literal e o sistemático, mas também atendendo à teleologia da Diretiva 2003/88 (n.º 45). Ponderando este elemento teleológico – a proteção da segurança e saúde dos trabalhadores – o Tribunal não se limita a realçar que a Diretiva 2003/88 “não se [opõe] a uma regulamentação nacional que não garanta ao trabalhador um período mínimo de descanso, o mais tardar, no sétimo dia subsequente aos seis dias consecutivos de trabalho” (n.º 48 do Acórdão), mas, inclusive, afirma que “esta interpretação do artigo 5.º [a interpretação segundo a qual o período mínimo de descanso ininterrupto de vinte e quatro horas, às quais se adicionam as onze horas de descanso diário previstas no artigo 3.º desta diretiva, pode ser concedido em qualquer momento em cada período de sete dias – cfr. n.º 44] pode beneficiar não apenas o empregador mas igualmente o trabalhador e permite conceder vários dias de descanso consecutivos ao trabalhador em causa, no final de um período de referência e no início do seguinte” (n.º 47; o sublinhado é nosso). Em conformidade, o Tribunal acrescenta: “Além disso, no caso de uma empresa que funciona sete dias por semana, como a BB, a obrigação de descansar em dias fixos poderia, segundo o órgão jurisdicional de reenvio, ter como consequência privar certos trabalhadores da possibilidade de gozar esses dias de descanso aos fins de semana” e “Segundo esse órgão jurisdicional, esta é a razão pela qual os empregados da BB nunca pediram para descansar em dias fixos”[2].

Em suma, no n.º 47 do Acórdão, o Tribunal de Justiça toma expressamente posição quanto à eventual disposição que garantisse ao trabalhador um dia de descanso após seis dias de trabalho consecutivos e conclui que a mesma não seria – ou não seria necessariamente – mais favorável para o próprio trabalhador. O que acarreta que se essa norma existisse no ordenamento português, ela não seria abrangida pelo artigo 15.º da Diretiva 2003/88, que permite aos Estados membros introduzir disposições mais favoráveis aos trabalhadores. Poderiam existir outras disposições mais favoráveis – aliás o Advogado-Geral na nota 48 das suas Conclusões refere que o Governo Português sustentou a possibilidade de o artigo 221.º n.º 4 do Código do Trabalho poder ser uma dessas normas mais favoráveis – mas a existência automática de um dia de descanso após seis dias de trabalho consecutivo não seria uma delas, de acordo com a própria decisão do Tribunal de Justiça.

Em todo o caso, e como bem destaca o Acórdão recorrido, sempre o Juiz, na interpretação das normas nacionais – e também, como veremos, de Convenções internacionais

subscritas apenas pelos Estados membros e não pela União – estaria vinculado ao princípio da interpretação conforme, assente, como destaca entre nós SOFIA PAIS[3], tanto na obrigação dos Estados-Membros de prosseguirem o resultado útil pretendido pela Diretiva (artigo 288.º TFUE), como no princípio da cooperação leal (artigo 4.º n.º 3 do TUE), sem prejuízo de outros fundamentos, como o princípio da tutela jurisdicional efetiva, ou, mesmo, da possibilidade de ser considerado como inerente ou imanente ao Tratado[4]. Como é sabido, a obrigação de interpretação conforme que incide sobre todas as autoridades nacionais não se circunscreve às disposições que tenham transposto diretivas, mas abrange todas as normas legais sejam elas anteriores ou posteriores à adoção da Diretiva. E sendo imanente ao Tratado, da própria hierarquia das fontes resultaria a prevalência deste princípio interpretativo sobre o artigo 9.º do Código Civil.

Refira-se, também, que não se sufraga o entendimento do Recorrente segundo o qual a Ré seria uma empresa de laboração contínua. Com efeito, a expressão “período de laboração” – como o Acórdão recorrido sublinha – designa apenas o período de funcionamento de estabelecimentos industriais (n.º 3 do artigo 201.º do Código do Trabalho) o que não é o caso de um estabelecimento como o dos autos – um casino – que terá, antes, um período de abertura (n.º 2 do artigo 201.º). Acresce que a expressão laboração contínua se refere a uma laboração ininterrupta, vinte e quatro horas em vinte e quatro, o que também não corresponde ao caso dos autos. A norma aplicável será, pois, a do artigo 232.º n.º 1 do Código do Trabalho, ainda que importe referir que tanto o artigo 232.º como o artigo 221.º n.º 5 foram mencionados no direito português considerado pelo Tribunal de Justiça (números 18.º e 19.º do Acórdão).

Ora, e aplicando o princípio da interpretação conforme, não se vislumbra qualquer dificuldade em interpretar a norma (artigo 232.º do CT) – “O trabalhador tem direito a, pelo menos, um dia de descanso por semana” – como consagrando o direito a um dia de descanso em um período de referência de sete dias[5] (sendo que uma semana é, precisamente, um período de sete dias), interpretação que, aliás, é perfeitamente compatível com a letra da lei.

E o mesmo se dirá do artigo 59.º alínea d) da Constituição da República Portuguesa, que consagra o direito ao repouso semanal. Não só deste preceito não resulta qualquer direito do trabalhador de escolher o dia de descanso[6], como a sua letra apenas sugere o direito a um dia de descanso por semana e não propriamente ao sétimo dia.

Relativamente à Convenção n.º 106 da OIT, importa começar por destacar que o

princípio da interpretação conforme também se estende às convenções internacionais que tenham sido subscritas por um Estado Membro. Como o Tribunal de Justiça expressamente afirmou “ao aplicar o direito nacional, quer se trate de disposições anteriores ou posteriores à diretiva ou de disposições resultantes de convenções internacionais subscritas pelo Estado-Membro, o órgão jurisdicional nacional chamado a interpretá-lo é obrigado a fazê-lo, na medida do possível, à luz do texto e da finalidade da diretiva, para atingir o resultado por ela prosseguido e cumprir desta forma o artigo 249.º, terceiro parágrafo, CE” (n.º 84 do Acórdão do Tribunal de Justiça de 24 de junho de 2008, processo C-188/07, Commune de Mesquer contra Total France SA, Total International Ltd.; o sublinhado é nosso). No entanto, há que ter igualmente em conta que, como o TJ afirmou no seu Acórdão de 2 de agosto de 1993, processo C-158/91, “o juiz nacional tem obrigação de assegurar o pleno respeito do artigo 5.º da Directiva 76/207, deixando de aplicar qualquer disposição contrária da legislação nacional, salvo se a aplicação dessa disposição for necessária para assegurar o cumprimento, pelo Estado-membro em causa, de obrigações resultantes de uma convenção concluída com Estados terceiros antes da entrada em vigor do Tratado CEE”[7].

Tal obrigação em nada é prejudicada pelo artigo 8.º n.º 2 da Constituição da República Portuguesa. Tal preceito, invocado pelo Autor no seu recurso, estabelece que “[a]s normas constantes de convenções internacionais regularmente ratificadas ou aprovadas vigoram na ordem interna após a sua publicação oficial e enquanto vincularem internacionalmente o Estado Português”. O exato significado da norma constitucional tem suscitado acesa controvérsia na doutrina, já sublinhada pelo Acórdão deste Tribunal de 12 de maio de 2016 proferido no Processo n.º 2998/14.2TTLSB.L1.S1 (PINTO HESPANHOL), sendo que a doutrina dominante defende que o Direito Internacional convencional não só vigora na ordem interna como “fonte imediata e autónoma de Direito”, como “tem valor supralegal, ou seja, prevalece sobre a lei interna, anterior ou posterior”[8].

O artigo 6.º n.º 1 da Convenção n.º 106[9], relativa ao descanso semanal no comércio e nos serviços, ratificada por Portugal em 1960 (através do Decreto-Lei 43.005, de 3 de junho de 1960) dispõe, é certo, que “[t]odas as pessoas às quais se aplica a presente convenção terão direito, sob reserva das derrogações previstas nos artigos seguintes, a um período de repouso semanal, compreendendo um mínimo de 24 horas consecutivas, por cada período de sete dias”. A letra do

preceito é, no entanto, perfeitamente compatível com a interpretação segundo a qual também aqui se trata de um período de referência de sete dias e assim foi, de resto, interpretada por parte da doutrina nacional[10].

CATARINA DE OLIVEIRA CARVALHO, em estudo muito recente sobre o tema[11], sublinha, todavia, que opinião distinta tem sido sustentada pela Comissão de Especialistas na Aplicação de Convenções e Recomendações da OIT[12], a qual tem defendido a importância da regularidade, continuidade e uniformidade do descanso semanal. Importa, contudo, ter presente que a interpretação feita pela sobredita Comissão não é, segundo a doutrina dominante, uma interpretação autêntica e não será sequer propriamente vinculante[13] [14].

Também a Carta Social Europeia consagra no seu artigo 2.º (com a epígrafe direito a condições de trabalho justas), mais precisamente no seu n.º 5, a obrigação de as Partes Contratantes assegurarem aos trabalhadores um período de descanso semanal, o qual deve, na medida do possível, coincidir com o dia que no país ou região em causa é consagrado pela tradição ou pelos usos como o dia de descanso. No entanto, e independentemente da controvérsia sobre o valor vinculante das posições do Comité Europeu dos Direitos Sociais, a verdade é que este já se pronunciou expressamente no sentido de que é lícito, à luz da Carta Social Europeia, o trabalho por doze dias consecutivos, seguido de dois dias de descanso, como entre nós já fez notar CATARINA DE OLIVEIRA CARVALHO[15].

Não decorre, pois, das normas, nacionais e internacionais, invocadas pelo Autor/Recorrente qualquer direito ao descanso após seis dias de trabalho consecutivos, solução que, repete-se, à luz da decisão do Tribunal de Justiça, mais precisamente do n.º 47 do Acórdão proferido no processo C-306/16, não seria sequer necessariamente mais favorável aos trabalhadores. - sublinhado e negrito nosso -

Assim, torna-se desnecessário conhecer da segunda questão colocada pelo Autor/Recorrente (se o trabalho prestado em dia que deveria ser dia de descanso deverá ser pago como trabalho suplementar), prejudicada pela resposta negativa à primeira questão colocada no presente recurso."

<https://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/e5260d553cd41bcf80258346004c857c?OpenDocument>

29. Ou seja, o período mínimo de descanso semanal ininterrupto de vinte e quatro

horas a que o trabalhador tem direito não tem de ser concedido, o mais tardar, no dia subsequente a um período de seis dias de trabalho consecutivos, mas impõem que esse período deve ser concedido em cada período de sete dias.

30. Ora, a semana é um período de sete dias.

Nestes termos, com o Mui Douto suprimento de Vossas Excelências, deve o presente recurso ser julgado improcedente, por não provado, mantendo-se a decisão do Tribunal *a quo*.

*

Corridos os vistos legais, cumpre analisar e decidir.

* * *

II - PRESSUPOSTOS PROCESSUAIS

Este Tribunal é o competente em razão da nacionalidade, matéria e hierarquia.

O processo é o próprio e não há nulidades.

As partes gozam de personalidade e capacidade judiciária e são dotadas de legitimidade *“ad causam”*.

Não há excepções ou questões prévias que obstem ao conhecimento do mérito da causa.

* * *

III – FACTOS ASSENTES:

A sentença recorrida deu por assente a seguinte factualidade:

- Entre 26/12/2007 a 04/08/2015, o Autor esteve ao serviço da Ré, a exercer funções de “guarda de segurança”, enquanto trabalhador não residente. (A)
- Durante o período da relação de trabalho, o Autor respeitou os períodos e horários de trabalho fixados pela Ré. (B)
- A Ré fixou o local e o horário de trabalho do Autor, de acordo com as suas exclusivas e concretas necessidades. (C)
- Durante o período da relação de trabalho, o Autor prestou a sua actividade sob as ordens e instruções da Ré. (D)
- Durante o período da relação de trabalho, o Autor gozou de dias de férias anuais

e dias de dispensa ao trabalho em seguintes: (E)

Período	Dias de férias e/ou de dispensa
29/11/2008 a 20/12/2008	22
2009	15
2010	15
15/01/2011 a 9/02/2011	26
13/03/2012 a 9/04/2012	28
12/11/2013 a 14/12/2013	33
2014	15
2/03/2015 a 28/03/2015	27
6/06/2015 a 30/07/2015	55

- Durante o período da relação de trabalho, a Ré pagou ao Autor as seguintes quantias a título de salário de base mensal: (F)

De	A	SALÁRIO MENSAL
17/12/2007	30/06/2008	\$9,950.00
01/07/2008	31/12/2008	\$10,450.00
01/01/2009	02/08/2009	\$10,450.00
03/08/2009	29/02/2012	\$10,950.00
01/03/2012	28/02/2013	\$11,450.00
01/03/2013	31/10/2013	\$11,950.00
01/11/2013	28/02/2014	\$12,450.00
01/03/2014	28/02/2015	\$12,950.00
01/03/2015	04/08/2015	\$13,450.00

- Durante o período da relação de trabalho, o Autor prestou para a Ré a sua actividade de "guarda de segurança" em regime de turnos rotativos. (G)

- Na RAEM, os Casinos têm de funcionar ininterruptamente durante 24 horas por dia, 7 dias por semana, ou seja, todos os dias. (H)

- Entre 06/07/2009 até 04/08/2015, o Autor compareceu ao serviço e por ordem da Ré com 15 minutos de antecedência relativamente ao início do turno, por forma a participar na sessão de briefing obedecendo às ordens e às instruções dos seus superiores hierárquicos. (1º)

- No interior da sala de *briefing* eram inspeccionados os uniformes de cada um dos guardas e distribuído o trabalho para o referido turno, nomeadamente mediante a indicação do seu concreto posto dentro do Casino. (2º)

- A sessão de *briefing* (leia-se, a reunião pré-turno) era conduzida pelos *Team Leaders* (leia-se, Chefes de turno e ou de equipa), estando, por vezes, presentes os *Managers* e/ou outros Superiores do Departamento de Segurança. (3º)

- Na sessão de *briefing* (leia-se, na reunião pré-turno) os *Team Leaders* (leia-se, Chefes de turno) prestavam informações e davam instruções relevantes e necessárias ao

desempenho das funções do Autor (e dos demais guardas de segurança) e relativas ao respectivo turno, aos turnos anteriores e/ou relativamente aos turnos seguintes. (4º)

- Na sessão de *briefing* (leia-se, na reunião pré-turno) os *Team Leaders* (leia-se, Chefes de turno) prestavam informações e davam instruções relativas ao funcionamento e às regras do Departamento de Segurança, bem como informavam a respeito de alteração nas políticas da Ré. (5º)

- Na sessão de *briefing* (leia-se, na reunião pré-turno) os *Team Leaders* (leia-se, Chefes de turno) prestavam informações e davam instruções a respeito da presença naquele dia (ou nos dias seguintes) nas instalações da Ré de membros do Governo da RAEM e/ou da presença dos VIP. (6º)

- Durante a sessão de *briefing* (leia-se, reunião pré-turno) o Autor (e os demais guardas de segurança) tinha de manter boa postura e estar atento às informações e instruções. (7º)

- Depois de entrar na sala de *briefing* não era permitido ao Autor (ou aos demais guardas de segurança) ausentar-se, excepto em caso de necessidade pessoal e inadiável (v.g., para ir de emergência à casa de banho). (8º)

- A sessão de *briefing* (leia-se, reunião pré-turno) tinha, em regra, uma duração variável mas não superior aos 15 minutos. (9º)

- Caso o Autor (ou qualquer outro guarda de segurança) chegasse atrasado à sessão *briefing*, o mesmo teria de justificar oralmente ao seu Team Leader a razão do atraso, o que, em regra, era aceite, sem qualquer consequência negativa. (10º)

- A Ré nunca pagou ao Autor qualquer quantia pelo período de 15 minutos que antecedia o início de cada turno. (11º)

- A duração dos turnos variava entre 5 a 7 e/ou mais dias de trabalho consecutivos constantes dos registos de turno das fls. 118 dos autos. (12º 及 14º)

- Durante o período da relação de trabalho o Autor prestou, por vezes, para a Ré a sua actividade de “guarda de segurança” durante sete ou mais dias de trabalho consecutivos constantes dos registos de turno das fls. 118 dos autos. (13º 及 14º)

- De 06/07/2009 a 04/08/2015 a Ré nunca pagou ao Autor uma qualquer quantia a título de compensação pelo trabalho prestado em dias de descanso semanal. (15º)

- O Autor gozou um período, em cada turno de 8 horas, uma pausa de 30 minutos e duas pausas de 15 minutos para descanso em tempo separado. (18º)

- Disponibilizando a Ré vários espaços, bens e serviços aos seus trabalhadores para descansarem, se for essa a sua vontade. (19º)

- O A. gozou, a título de descanso semanal, 1 dia por semana de calendário, 4 dias por 4 semanas de calendário, e em média 52 dias por ano, permitindo ao A. gozar dois dias

seguidos de descanso remunerado de 14 em 14 semanas de calendário. (21º 及 22º)

* * *

IV – FUNDAMENTAÇÃO

A – Recursos interlocutórios:

1) – Despacho de fls.82

Fls. 9, 63, 66, 67 e 73 a 77:

- a) Admito os róis de testemunhas apresentados pelas partes.
- b) Defiro a gravação da audiência.
- c) Notifique a ré para juntar, no prazo de 10 dias, os documentos requeridos pelo autor, com suporte informático.

d) Admito o depoimento de parte da Ré (prestado pelo administrador ou pelo representante com esses poderes especiais) relativamente aos quesitos 2º a 13º e 15º da Base Instrutória e o depoimento de parte do Autor relativamente aos quesitos 18º, 20º, 21º e 22º da Base Instrutória, indeferindo o depoimento de parte da Ré relativo aos quesitos 20º e 21º por não ser factos desfavoráveis a ela.

Notifique.

*

O recurso visa o teor do parágrafo acima destacado.

A primeira pergunta que formulamos neste recurso é qual ou quais normas que foram violadas pelo Tribunal *a quo* ?

A Ré/Recorrente invocou o seguinte: O Tribunal *a quo* violou as disposições dos arts. 6.º n.º 3, 139.º n.º 1 e 2 al. a), 455.º do C.P.C e 13.º da Lei n.º 7/2008.”

Será?

Ora, nenhuma norma invocada dá cobertura à posição da Ré, pois nenhum artigo invocado diz que o Tribunal não pode ordenar a junção aos autos de documentos pertinentes.

Tal ordem foi dada com base no artigo 455º do CPC que dispõe:

(Documento em poder da parte contrária)

1. Quando pretenda fazer uso de documento em poder da parte contrária, o interessado requer que ela seja notificada para apresentar o documento dentro do prazo que for designado; no requerimento a parte identifica quanto possível o documento e especifica os factos que com ele quer provar.

2. Se os factos que a parte pretende provar tiverem interesse para a decisão da causa, é ordenada a notificação.

Perante tal ordenado, a Ré, uma de duas, ou entregar os documentos no prazo indicado, ou não entregar e justificar a razão da não entrega! Tem uma ampla margem de manobra! Em regra, não deve ser resolvida esta questão por recurso.

Pois, o que está em causa é a realização duma diligência, se a Ré não entregar, então é chamado para reger a situação o artigo 456º do CPC que estipula:

Artigo 456.º

(Não apresentação do documento pela parte contrária)

Se o notificado não apresentar o documento, é-lhe aplicável o disposto no n.º 2 do artigo 442.º

Depois, o artigo 442º do CPC manda:

(Dever de cooperação para a descoberta da verdade)

1. Todas as pessoas, sejam ou não partes na causa, têm o dever de prestar a sua colaboração para a descoberta da verdade, respondendo ao que lhes for perguntado, submetendo-se às inspecções necessárias, facultando o que for requisitado e praticando os actos que forem determinados.

2. Aqueles que não prestem a colaboração devida são condenados em multa, sem prejuízo dos meios coercitivos que sejam legalmente possíveis; se a colaboração não for prestada pela parte, o tribunal aprecia livremente o valor da respectiva conduta para efeitos probatórios, sem prejuízo da inversão do ónus da prova decorrente do disposto no n.º 2 do artigo 337.º do Código Civil.

3. Cessa o dever de colaboração quando esta importe:

a) Violação da integridade física ou moral das pessoas;

b) Intromissão na vida privada, no domicílio, na correspondência ou nos outros meios de comunicação;

c) Violação do segredo profissional ou de funcionário, ou do segredo de Estado, sem prejuízo do disposto no n.º 4.

4. Pedida escusa com fundamento na alínea c) do número anterior, é aplicável, com as adaptações impostas pela natureza dos interesses em causa, o disposto na lei processual penal acerca da verificação da legitimidade da escusa e da dispensa do dever de segredo invocado.

A não entrega está sujeita à consequência de que o Tribunal aprecia livremente a conduta da Ré para efeitos probatórios!

É inútil discutir aqui se tais documentos são obrigatoriamente guardados pela Ré, até mesmo que fosse obrigatório, a Ré podia sempre dizer que tais documentos tenham extraviado ou desaparecido!

Pelo que, não há violação das normas indicadas, julga-se deste modo improcedente o recurso interposto pela Ré.

*

Prosseguindo, segundo recurso interlocutório:

2) – Despacho de fls.133 e 134

關於由原告作當事人陳述的問題，原告表示其居於尼泊爾及目前失業，前往澳門

法院作當事人陳述將造成經濟上不可負擔的犧牲，故請求免除其作當事人陳述；被告則表示原告無法證明其失業及有經濟困難從而應前往澳門法院作當事人陳述。雙方同時反對以請求書方式作出原告的當事人陳述。

在針對同一被告的其他同類案件中，目前對上述問題的處理方法是，繼續要求由原告作當事人陳述，但認為有關案件的原告因其住所的地理位置而認定其前往澳門法院將引致難以容忍的犧牲，故以請求書的方式該原告在其住所地法院作當事人陳述。

然而，上述處理方法遇到兩個問題：一是被告強烈反對此一處理方法並在每個案件均針對有關批示提出上訴，而且有關上訴均處於待決狀態；二是有關請求的執行曠日持久，且未有成功執行的經驗，導致訴訟程序嚴重拖延。

為此，在先前的試行調解中，法庭嘗試就上述困難尋找替代辦法，考慮到原告的訴訟代理人具有包括自認在內的特別授權，故嘗試讓雙方就原告的當事人陳述由其訴訟代理人代表原告作出的可能性發表意見。

對此，原告(透過其訴訟代理人)表示不反對且後者知悉相關事實，而被告(透過其訴訟代理人)則反對由原告訴訟代理人代表原告作當事人陳述。

經聽取雙方的意見，本法庭認為本案應該且具有可能性由原告訴訟代理人代表原告作當事人陳述。

根據《民法典》第349條規定，「一、自發之訴訟上自認，得按訴訟法規定在書狀內作出，又或在有關訴訟內之其他經當事人親自確認、或經特別獲許可之受權人確認之行為內作出。二、引發之訴訟上自認得在當事人之陳述內作出，又或在提供予法院之資料或解釋中作出。」

Pires de Lima及Antunes Varela認為，在訴辯書狀外，受權人需具有可有效地以授權人名義作自認的特別授權¹。

在比較法上，以下司法見解均認可由具有特別授權的訴訟代理人代表其當事人作自認：

- Nos articulados, é admissível a confissão dos factos por mandatário, mesmo sem poderes especiais, e em nome dos seus constituintes. Fora dos articulados, a confissão judicial só produz efeitos relativamente à parte se feita pessoalmente ou por procurador por ela especialmente autorizado. (葡萄牙最高法院於2004年6月3日的合議庭裁判)

- I - A confissão judicial espontânea pode ser feita nos articulados, de harmonia com

¹ Pires de Lima e Antunes Varela, Código Civil Anotado, vol. 1, 4^a edi., Coimbra, P.316.

a lei de processo, ou em qualquer acto de processo, praticado pessoalmente pela parte ou por procurador especialmente autorizado (artº 356 nº 1 do Código Civil). (葡萄牙波爾圖上訴法院於2009年10月20日的合議庭裁判)

- I - o depoimento de parte constitui um meio de provocar a confissão. II - O depoimento de parte das pessoas coletivas / sociedades comerciais pode ser prestado através da respetiva administração ou por procurador com poderes especiais para o ato em causa, atribuídos por aquela administração. (葡萄牙波爾圖上訴法院於2022年3月14日的合議庭裁判)

基於此，本法庭決定由原告的訴訟代理人Sr. Dr. XXX代表原告按第82頁之批示作當事人陳述。

作出通知。

*

第118頁：

批准附入卷宗。

*

訂定於2025年07月15日下午02時45分進行辯論及審判之聽證。

作出通知。

*

Quid juris?

Ora, a mesma questão já foi objecto da decisão proferida no âmbito do Proc. nº 951/2025, com acórdão proferido em 16/04/2026, em que ficou consignado o seguinte entendimento:

“(…)

No caso em apreço, seleccionada a matéria de facto e notificada do requerimento de depoimento de parte requerido pela Ré, veio o Autor, através do requerimento a fls. 80 a 81, pedir que fosse dispensado o depoimento de parte, pelo sacrifício incomportável que tal representava.

O Juiz titular do processo, tendo auscultado as partes sobre a questão,

acabou por decidir, no despacho recorrido, pela prestação do depoimento de parte na pessoa do mandatário judicial do Autor.

Nos termos do disposto no art. 481.º, n.º 2 do CPC, o tribunal pode ordenar que deponha na audiência de discussão e julgamento a parte que reside fora de Macau, se o julgar necessário e a comparência não representar sacrifício inoportável para a parte.

Conforme este preceito legal, residindo a parte no estrangeiro, tem-se entendido não ser admissível a sua intimação para prestar depoimento em audiência, a não ser que se verifiquem as situações previstas na norma citada. (*veja-se Ac. STJ, de 07/01/1993, CJ/STJ, I, p. 18; José Lebre de Freitas, A. Montalvão Machado e Rui Pinto, Código de Processo Civil Anotado, Vol. II, 2ª Edi., 2008, Coimbra Editora, p. 509*)

No caso, afigura-se estar fora de dúvida que o Autor é de nacionalidade Nepalesa, e que actualmente reside em Nepal. Por outro lado, também não se vê como o depoimento de parte do Autor seja tão imprescindível para a prova da versão alegada pela Ré, nem que a comparência do Autor não seja capaz de lhe causar sacrifício inoportável. Pelo que, à míngua de prova que permita demonstrar o preenchimento desses dois requisitos de modo a justificar a necessidade de se obrigar a comparência do Autor, deveria o Tribunal *a quo*, salvo o devido respeito e melhor opinião, ter deferido a dispensa requerida por ele. (*veja-se, a propósito da questão semelhante, Ac. TSI, proc. n.º 807/2025 de 27 de Novembro de 2025*)

O Tribunal *a quo*, em vez de a deferir, optou pelo outro caminho tendo

ordenado que o depoimento de parte fosse prestado pelo mandatário judicial do Autor, em sua representação.

Sem prejuízo do elevado respeito pela opinião diferente, parece que o Tribunal *a quo* confundiu a figura de “depoimento de parte” e de “confissão” (*judicial espontânea, a qual, tal como afirmado certamente em dois dos Acórdãos citados no despacho recorrido, pode ser feita nos articulados – art. 80º do CPC, ou em qualquer acto de processo, praticado pessoalmente pela parte ou por procurador especialmente autorizado – art. 349º n.º 1 in fine do CC*), uma vez que aquele é só o meio processual destinado a provocar esta. (*veja-se, Jacinto Fernandes Rodrigues Bastos, Notas ao Código de Processo Civil, Vol. II, 3ª Ed., 2000, Lisboa, p. 111; Antunes Varela, J. Miguel Bezerra, Sampaio de Nora, Manuel de Processo Civil, 2ª Ed., Coimbra, p. 539*)

Note-se que o facto de ser susceptível a confissão judicial espontânea feita nos articulados ou em qualquer acto de processo, praticado pessoalmente pela parte ou por procurador especialmente autorizado não é o mesmo dizer que o mandatário judicial está em mesmas condições podendo ser admitido a depor em representação da parte, em audiência. São coisas distintas. De facto, como o depoimento de parte é acto pessoal da parte, que tem o dever de colaborar com a Justiça devendo responder às perguntas que lhe são colocadas após a prestação do juramento (*incorrendo-se, como é natural, em consequências legais por força de declarações falsas*), afigura-se-nos não ser de admitir que a parte, sendo pessoa singular, seja representada por uma outra pessoa para prestar o depoimento de parte em audiência, designadamente quando a parte contrária a isso se opuser frontalmente, tal como o que ocorreu nos autos.

Mas ainda assim, somos de opinião que não há que anular a decisão recorrida, em virtude do disposto no art. 628.º, n.º 3 do CPC. Isto porque, conforme exposto supra, nada obstará a que fosse deferida a dispensa da comparência do próprio Autor. Assim, a comparência do Mandatário judicial do Autor em audiência, embora pudesse redundar num acto inútil (*sobretudo quando o mesmo insistiu pela versão de facto que tinha sido alegado, em nome e representação do Autor já nos articulados*), a audição das declarações do Mandatário judicial, algo não deveria ter sido ordenado, não influiu, conforme julgamos, no exame ou decisão da causa.

Pelo que não merece provimento este recurso interlocutório.”

Mutatis mudantis, a argumentação vale perfeitamente para o caso destes autos, por se tratar da mesma questão, motivo pelo qual **se julga improcedente o recurso nesta parte, sendo certo que tal não influi sobre a decisão final que será objecto da reflexão a seguir a realizar-se.**

*

Prosseguindo,

Como o recurso tem por objecto a sentença proferida pelo Tribunal de 1ª instância, importa ver o que o Tribunal *a quo* decidiu. Este afirmou na sua douta decisão:

一、概要

原告B (身份資料載於卷宗) 針對被告C RESORTS (MACAU) S.A. (身份資料載於卷宗) 提起普通勞動訴訟程序。

*

原告請求裁定本訴訟理由成立，並判處被告向原告支付：

- 1) MOP\$4,101.30, a título de 15 minutos de trabalho extraordinário prestado,

acrescido de juros legais até integral e efectivo pagamento relativo ao período de 26/12/2007 a 31/12/2008;

2) MOP\$34,705.47, a título de 15 minutos de trabalho extraordinário prestado, acrescido de juros legais até integral e efectivo pagamento relativo ao período de 01/01/2009 a 04/08/2015;

3) MOP\$34,596.67, pela prestação de trabalho ao sétimo dia em cada período de sete dias de trabalho consecutivo, acrescida de juros até efectivo e integral pagamento, relativo ao período de 26/12/2007 a 31/12/2008;

4) MOP\$120,711.67, pela prestação de trabalho ao sétimo dia em cada período de sete dias de trabalho consecutivo, acrescida de juros até efectivo e integral pagamento, relativo ao período de 01/01/2009 a 04/08/2015

5) Em custas e procuradoria condigna.

原告還提交卷宗第10至11頁之文件。

*

檢察院其後進行試行調解，但雙方並無法達至和解。

*

在傳喚被告後，其作出答辯，有關答辯狀載於卷宗第28至46頁，為著有關效力在此視為獲完全轉錄。

被告認為，原告所提出的事實不應獲得證實，故應裁定原告敗訴並駁回原告全部請求。

*

在依法進行辯論及審判之聽證後，本院現對案件作出審理。

*

二、訴訟前提

本院對此案有事宜、地域及審級管轄權，且訴訟形式恰當。

各方當事人具備當事人能力、訴訟能力及正當性，且獲適當訴訟代理。

沒有妨礙審理案件實質問題之無效、抗辯及先決問題。

*

三、事實理由

經辯論及審判之聽證後，本案以下事實被視為獲得證實：

(.....)

*

四、法律理由

在審定了案件事實後，現須解決相關法律適用的問題，從而對當事人的請求作出審判。

本案雙方當事人毫無疑問建立了(外地僱員)勞動合同關係。

對於2008年12月31日以前涉及上述勞動關係之權利義務類推適用第24/89/M號法令，而對其後之權利義務則分別透過類推適用及第21/2009號法律第20條規定而適用第7/2008號法律。

然而，因2009年7月5日前的債權已因完成時效而被駁回請求，故現在僅審查此後之勞動債權。

關於超時工作補償方面，根據第7/2008號法律第33條第1款及第5款規定，結合本澳的司法見解，每天30分鐘的準備工作或完結尚未完成工作所需的時間僅適用於偶然發生的情況而非作為延長正常工作時間的常規安排，而其第37條第1款則規定給予正常工作報酬1.5倍之薪金。

然而，第7/2008號法律第33條第3款及第4款規定了避免連續工作五小時的短休時間，且規定若在該休息時間不獲允許自由離開工作地點，則該時間算入正常工作時間內。

按照中級法院第811/2023號合議庭裁判，“- 倘在已證事實中沒有原告不獲允許自由離開工作地點的事實，那便不能適用第7/2008號法律第33條第4款之規定，即不能把休息時間計算在正常工作時間內。- 相關事實，根據《民法典》第335條第1款之規定，應由原告負責陳述及證明。- 若在扣除相關休息時間後，原告的工作時間沒有超過8小時，便不存在超時工作，不應獲得補償。”

案中，根據上述已證事實，原告在正常工作時間以外被安排每天提前15分鐘上班參加簡報會，同時證實原告的工作每更8小時，但在該8小時內享有合共1小時的休息時間，而被告提供不同地方、物品及服務讓包括原告在內的員工休息享用。然而，原告既沒有陳述亦未能證明其在該1小時的休息時間內不獲允許自由離開工作地點，故在計算是否有超時工作時應扣除前述休息時間。

這樣，原告的正常工作時間僅為每天7小時，即使加上該15分鐘的工作時間，仍沒有每天工作超過8小時，從而不存在超時工作以致無權獲得超時工作補償。

關於被告被指沒有遵守七日一週假規則的情況，根據第7/2008號法律第42條第1款、第2款及第43條第1款、第2款及第4款規定，立法者剔除了連續四日享受週假的要求，並容許基於雙方協議或企業活動的性質而安排僱員非平均性地在每週享受有關休息時間，但須給予僱員每四週享受四日的有薪休息時間，且同樣規定提供週假日工作的僱員除其原有的工資外還有權獲得額外一倍的工資及可折現為工資的一天補假。

案中，根據上述已證事實，考慮到被告賭場須連續7日及24小時不間斷營業，本法庭認為，基於前述企業活動的性質且在確保僱員每四週享受為期四日有薪休息時間下，原告每連續工作七日(或以上)休息一日的做法被視為有效享受週假，故被告無須支付任何週假補償。

*

五、決定

綜上所述，本院裁定原告的訴訟理由全部不成立，並駁回原告之請求。

*

訴訟費用由原告承擔。
作出登錄及通知。

*

Quid Juris?

Ora, tal como se refere anteriormente, a questão suscitada neste recurso é a mesma do Proc. nº 951/2025, em que venceu a seguinte argumentação:

“(…)

No caso em apreço, para essa questão, ficou provada a matéria seguinte:

“7. Durante o período da relação de trabalho, o Autor prestou para a Ré a sua actividade de “guarda de segurança” em regime de turnos rotativos. (G)

20. A duração dos turnos variava entre 5 a 7 e/ou mais dias de trabalho consecutivos constantes dos registos de turno das fls. 115 dos autos. (12º e 13º)

21. De 10/05/2010 a 31/01/2017 a Ré nunca pagou ao Autor uma qualquer quantia a título de compensação pelo trabalho prestado em dias de descanso semanal.

24. O A. gozou, a título de descanso semanal, 1 dia por semana de calendário, 4 dias por 4 semanas de calendário, e em média 52 dias por ano, permitindo ao A. gozar dois dias seguidos de descanso remunerado de 14 em 14 semanas de calendário. (20º e 21º)”

Não foi dado por provado a matéria vertida no quesito 19º, destinado a apurar se *“havia acordo entre A. e R. para que o gozo do período de descanso*

semanal pode não ter frequência semanal?

Basicamente, o dissídio entre as partes reside no seguinte:

Do ponto de vista do Autor, do facto 20.º ficou demonstrado que o Autor prestou, por vezes, trabalho durante 7 ou mais dias consecutivos, situação que imporia a condenação da Ré ao pagamento da respectiva indemnização.

Já para a Ré, a fim de evitar injustiça para os trabalhadores (no sentido de ficarem vinculados ao mesmo dia de descanso semanal) e de assegurar a normal operação dos casinos (que funcionam ininterruptamente, 24 horas por dia, sete dias por semana), na elaboração das escalas mensais de trabalho, assegurou, em cumprimento do art. 42.º da LRT, um dia de descanso semanal a cada trabalhador. No entendimento da Ré, o art. 42.º da LRT não prevê que o trabalhador tenha direito a gozar um período de descanso remunerado de 24 horas dentro de cada ciclo de 7 dias (ou seja, de 7 em 7 dias), como sustenta o Autor.

Ora, se compreendermos correctamente o que a Ré pretende dizer, o que defende é que o conceito de “semana” previsto no art. 42.º da LRT corresponde a uma unidade de 7 dias, bastando que, em qualquer dia dessa unidade temporal, seja concedido o descanso semanal para se ter por cumprida a exigência normativa. Seguindo o mesmo raciocínio, pode suceder que, na primeira semana (considerada com uma unidade de 7 dias), o trabalhador goze o descanso no primeiro dia, e na semana seguinte (uma nova unidade isolada), apenas no último dia. Embora entre dois descansos semanais possam intercalar-se até ao máximo, 12 dias, não haveria violação do art. 42.º da LRT, porquanto em

cada unidade de 7 dias já é assegurado o respectivo descanso.

Para sustentar a sua posição, o Autor invoca os Acórdãos proferidos pelo TSI nos processos n.º 944/2020, 523/2022 e 820/2023, enquanto a Ré, em abono da sua tese, cita um Acórdão do STJ de Portugal de 14/11/2018 e um Acórdão do TJUE de 9/11/2017.

Antes de mais, cumpre referir que a situação discutida nos presentes autos não coincide exactamente com as situações examinadas nos arestos citados pelo Autor. Nestes processos, o que efectivamente ocorreu foi que um trabalhador gozava (de forma tendencialmente regular) no 8.º dia o respectivo descanso semanal, após 7 dias consecutivos de trabalho.

No caso presente, ficou provado que o Autor trabalhava em regime de turnos rotativos que variavam entre 5, 7 e/ou mais dias de trabalho; e que *o A. gozou, a título de descanso semanal, 1 dia por semana de calendário, 4 dias por 4 semanas de calendário, e em média 52 dias por ano, permitindo ao A. gozar dois dias seguidos de descanso remunerado de 14 em 14 semanas de calendário.*

Tem-se afirmado na jurisprudência (*veja-se, v.g., Ac. TSI, proc. n.º 523/2022, de 27 de Outubro de 2022*) que o dia de descanso semanal é atribuído e garantido ao trabalhador para a recuperação do esforço físico e mental (recuperar do desgaste provocado por uma semana de trabalho), bem como para que este possa dedicar tempo à família e usufruir de momentos de convívio social e cultural, incluindo a participação em actividades públicas ou o tratamento de assuntos pessoais.

Não basta, pois, a concessão de 4 dias por cada 4 semanas (*nem, como vimos infra, o gozo de 2 dias de descanso semanal em cada 14 dias*), ou 52 dias por ano (*com interesse para o caso presente, veja-se Ac. TST, proc. n.º 158/2023, de 11 de Maio de 2023*), para que se considere cumprida a exigência do art. 42.º, n.º 1 da LRT.

Por isso, salvo o devido respeito e melhor opinião, não acompanhamos a posição da Ré. Embora da matéria de facto provado resulte que ao Autor foi assegurado basicamente o gozo de 1 dia em cada ciclo de 7 dias, havia situações em que o Autor tinha que prestar trabalho por 7, ou até mais dias consecutivos. Como já vimos, se considerássemos, conforme a tese da Ré, admissível escalonar-se o descanso semanal em qualquer um dos dias de uma semana (*considerada, em tese da Ré, como uma unidade de 7 dias*), haveria casos em que o trabalhador só poderia gozar do descanso semanal após a prestação de trabalho por 12 dias consecutivos.

Ora, a prestação de trabalho por 7 ou mais dias consecutivos, até ao máximo de 12 dias consecutivos, poderá conduzir a uma situação em que o trabalhador fique obrigado a trabalhar, dentro de um período de 7 dias, por um número de horas que excede o limite imposto pelo artigo 33.º, n.º 1 da LRT, o qual estabelece, como regra geral, que o período normal de trabalho não pode ultrapassar 48 horas por semana.

Quanto a nós, a interpretação dada pela Ré ao art. 42.º, n.º 1 sustenta a hipótese acima referida, a qual se revela prejudicial à recuperação física e moral do trabalhador, contrariando a finalidade e a razão de ser do descanso semanal.

Pelo exposto, muito embora o valor interpretativo e persuasivo da jurisprudência comparada invocada pela Ré, uma interpretação sistemática da LRT leva-nos a concluir pela violação do art. 42º n.º 1 da LRT, sempre que ao trabalhador seja concedido um dia de descanso semanal só no ou após 8 dias consecutivos de trabalho. *(posição já perfilhada por este Tribunal em casos análogos, veja-se Ac. TSI, Ac. 1006/2025, de 12 de Março de 2026)*

Passemos agora a analisar outra questão, visada a saber se estamos perante a hipótese prevista no art. 42º n.º 2 da LRT.

Nos termos desse preceito, *“2. O gozo do período de descanso pode não ter frequência semanal em caso de acordo entre as partes ou quando a natureza da actividade da empresa o torne inviável, casos em que o trabalhador tem direito a gozar um período de descanso remunerado de quatro dias por cada quatro semanas.”*

No Ac. de 11 de Janeiro de 2024 deste TSI, do proc. n.º 820/2023, afirmou-se o seguinte:

“Este TSI tem entendido, de forma unânime, que o trabalho prestado ao sétimo após a prestação de seis dias consecutivos de trabalho em cada semana deve ser qualificado como trabalho prestado no dia do descanso semanal, não obstante o Autor ter gozado um dia de descanso ao oitavo dia.

A razão de ser consiste em “o trabalhador não pode prestar mais do que seis dias de trabalho consecutivos, devendo o dia de descanso ter lugar, no máximo, no sétimo dia, e não no oitavo, nono ou noutro dia do mês, salvo acordo das partes em sentido contrário, no que toca ao momento de descanso a título de “compensação”, mas o critério para este efeito é sempre o período de sete dias como uma unidade” (cfr. Ac. do TSI, Proc. nº 89/2020, de 16/04/2020).

Por outro lado, "(...) uma coisa é a continuidade das actividades de casino, outra coisa é a inviabilidade de assegurar aos seus guardas de segurança o gozo de um descanso de vinte e quatro horas consecutivas num período de sete dias.

Não podemos aceitar que, dado o número gigantesco, que aliás é facto notório, dos elementos do pessoal de segurança da (Y), como é que não é viável mobilizá-los por forma a conciliar o normal funcionamento dos casinos com a não prestação de serviço por um número razoável dos guardas de segurança durante apenas vinte e quatro horas em cada período de sete dias!

Aliás, se é viável, (...) o gozo pelo Autor de um dia de descanso ao oitavo dia, não se vê por quê motivo não é viável o gozo do tal dia ao sétimo dia!

De qualquer maneira, o dito oitavo dia que o Autor gozou nunca é qualificável como descanso semanal a que se refere o art. 42.º da Lei n.º 7/2008 (...)" (Cfr. o Ac. do TSI n.º 944/2020).

Assim, o descanso remunerado do trabalhador no oitavo dia não pode ser qualificado como descanso semanal sem acordo das partes ou quando a natureza da actividade da empresa não torne inviável o gozo no sétimo dia, antes deve ser qualificado como dia de descanso compensatório pelo trabalho prestado no dia de descanso semanal a que se alude o n.º 2 do art.º 43º da Lei n.º 7/2008."

No caso vertente, por um lado, e como já vimos, o quesito n.º 19 acabou por merecer resposta negativa (a qual não foi objecto de impugnação no recurso), pelo que não podemos considerar como existente um tal acordo alcançado nos termos do art. 42.º, n.º 2 da LRT. Por outro lado, embora seja verdade que as instalações da Ré funcionam ininterruptamente 24 horas por dia, sete dias por semana, nada impede a celebração de um acordo tendente a afastar a regra geral do art. 42º n.º 1 da LRT, ou, que a Ré, na elaboração de respectivo horário de cada trabalhador (sendo certo que, como facto notório, a Ré não dispõe apenas do Autor como trabalhador), faça os ajustamentos necessários (aproveitando, por

exemplo, os feriados obrigatórios e férias anuais) de modo a evitar que os trabalhadores fiquem vinculados ao mesmo dia de descanso semanal (injustiça que a Ré pretende evitar), e ao mesmo tempo, assegurar que o descanso semanal dos trabalhadores seja gozado em consonância com o previsto no n.º 1 do preceito legal em apreço.

Assim sendo, na falta de nenhuma factualidade a demonstrar a existência de qualquer acordo entre as partes ou que a natureza da actividade empresarial da Ré é que impusesse, necessariamente, o gozo de descanso semanal para além de 7 dias de trabalho consecutivos, em desvio à regra geral consagrada no art. 42.º, n.º 1 da LRT, é de julgar procedente o recurso, condenando-se a Ré a pagar ao Autor a indemnização calculada nos termos do art. 43.º, n.º 2 da Lei nº 7/2008, cujo montante concreto se liquidará em execução de sentença, nos termos do art. 564.º, n.º 2 do CPC, *ex vi* art. 1.º do CPT.”

Mutatis mudantis, toda a argumentação acima transcrita é reproduzida aqui para fundamentar a decisão deste processo, motivo pelo qual **é de conceder provimento ao recurso interposto pelo Autor e passar a proferir decisão nos seguintes termos:**

- Condenar-se a Ré a pagar ao Autor a indemnização calculada nos termos do art. 43.º, n.º 2 da Lei nº 7/2008, cujo montante concreto se liquidará em execução de sentença, nos termos do art. 564.º, n.º 2 do CPC, *ex vi* do disposto no art. 1.º do CPT, revogando-se assim a sentença recorrida.

*

Síntese conclusiva:

Para se poder accionar o mecanismo previsto no artigo 564º/2 do CPC

(condenar no que se liquidar na execução da sentença), é preciso que o crédito reclamado está substancialmente densificado e provado, no caso está provado que o Autor não chegou a gozar de um dia de descanso no período de sete dias de trabalho nos termos fixados pela lei laboral de Macau, e não está quantificado o número de dias em que o Autor não descansou, mas provado que o Autor chegou a laborar durante o período em que ele mantinha a relação de trabalho com a Ré, o valor da indemnização nesta matéria deve ser determinado em sede da execução da sentença nos termos do art. 43.º, n.º 2 da Lei nº 7/2008, conjugado com o art. 564.º, n.º 2 do CPC, *ex vi* do disposto no art. 1.º do CPT.

*

Tudo visto e analisado, resta decidir.

* * *

V – **DECISÃO**

Em face de todo o que fica exposto e justificado, os juízes do Tribunal de 2ª Instância **acordam em:**

1) - **Negar provimento aos recursos interlocutórios interposto pela Ré, confirmando-se as decisões atacadas.**

*

2) - **Conceder provimento ao recurso interposto pelo Autor contra a sentença final, revogando-se a sentença final na parte em que julgou improcedente o pedido relativo ao descanso semanal, passando a condenar-se a Ré a pagar ao Autor a indemnização calculada nos termos do art. 43.º, n.º 2, da Lei nº 7/2008, cujo montante concreto se liquidará em**

execução da sentença, nos termos do art. 564.º, n.º 2, do CPC, ex vi do disposto no art. 1.º do CPT.

*

Custas pela Ré.

*

Registe e Notifique.

*

RAEM, 07 de Maio de 2026.

(Relator)

Fong Man Chong

(Primeiro Juiz-Adjunto)

Seng Ioi Man

A parte do acórdão redigida na língua chinesa foi-me traduzida para a língua portuguesa.

(Segundo Juiz-Adjunto)

Jerónimo Alberto G. Santos