

Processo n.º 1006/2025

(Autos de recurso em matéria cível)

Relator: Fong Man Chong

Data: 12 de Março de 2026

ASSUNTOS:

- Presença obrigatória (e rotineira) dos trabalhadores no local de trabalho com antecedência de 15 minutos para “*briefing*” e suas repercussões nas remunerações salariais

SUMÁRIO:

I - Quem tem a obrigação de controlar a assiduidade e pontualidade dos trabalhadores é sempre a entidade patronal, e é esta que deve ter os respectivos registos nesta matéria. No caso de esta não apresentar esses dados em litígio, a sua conduta esta sujeita a livre apreciação por parte do Tribunal para efeitos probatórios (*cfr. artigos 455º, 456º e 442º/2, todos do CPC*).

II - Quanto à presença de trabalhadores no local de trabalho com antecedência de 15 minutos para “*briefing*”, as provas produzidas apontam para a conclusão de que isso é *um regime (geral)*, aplicável a todos os trabalhadores (da mesma área funcional) e tem um carácter de rotina e de obrigatoriedade, em vez de ser uma situação casuística, pois tal regime só deixou de ser obrigatório a partir de

2020.

III – Uma vez provada a relação laboral durante um certo período de tempo, e, perante as características do regime de “*briefing*” acima referidas, é de concluir-se que, com base na presunção judicial, que o trabalhador/Autor estava sujeito àquele regime de “*briefing*” obrigatório (diário, no sentido de que no dia em que o Autor labora, tem de cumprir), com a duração máxima de 15 minutos, o que lhe permite reclamar remunerações nos termos fixados pela legislação laboral.

O Relator,

Fong Man Chong

Processo nº 1006/2025

(Autos de recurso em matéria cível)

Data : 12 de Março de 2026

Recorrente : Recurso Final e Recurso Interlocutórios
A S.A. (A 有限公司)

Recorrido : B

*

Acordam os Juízes do Tribunal de Segunda Instância da RAEM:

I - RELATÓRIO

A – Recurso interlocutório:

1) – Despacho de fls.71 e 72

A S.A. (A 有限公司), Recorrente, devidamente identificada nos autos, discordando do despacho proferido pelo Tribunal de primeira instância, datado de 15/01/2025 (fls. 71 e 72), veio, em 10/02/2025, recorrer para este TSI com os fundamentos constantes de fls. 78 a 89, 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...

B. Decisão, essa, que pelas razões que a seguir se explanam, não colhe a

aquiescência da, ora, Recorrente.

C. O Porque o A. requereu que fosse ordenada a Ré para juntar o registo de dados para prova dos quesitos 7.º a 17, 19.º, 22.º a 35.º.

D. Estes factos são factos pessoais do A. devendo, por isso, ser o A. a concretizar quando trabalhou durante sete ou mais dias consecutivos.

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

F. Ora, estes factos são factos pessoais do A.

G. Devem ser alegados pelo A., não pela Ré, e menos, pelo Tribunal.

H. 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. 13.º da Lei n.º 7/2008. Não o fazendo, torna-se o seu pedido ininteligível e por conseguinte ineptidão da petição inicial."

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

J. 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.

K. 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."

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

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

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

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

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

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

R. 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, A para juntar, no prazo de 10 dias, os documentos requeridos pelo A., por outra que acolha estas conclusões.

*

2) – Despacho de fls.120 e 121

A S.A. (A 有限公司), Recorrente, devidamente identificada nos autos, discordando do despacho proferido pelo Tribunal de primeira instância, datado de 13/05/2025 (fls. 120 e 121), veio, em 29/05/2025, recorrer para este TSI com os fundamentos constantes de fls. 132 a 142, tendo formulado as seguintes conclusões:

A. presente recurso vem interposto do despacho proferida pelo Tribunal *a quo* e que defere o pedido de dispensa de depoimento de parte do Autor.

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

C. O A. alegou que os custos com a deslocação a Macau representam um sacrifício economicamente inoportável para o A.

D. Não junta nenhum documento que indique o custo da viagem.

E. Não realizou, nem pediu qualquer diligência probatória.

F. O A. não indicou nenhum motivo ou facto para que o Tribunal aprecie essa impossibilidade ou, como prevê o Art. 481.º do C.P.C, julgue haver sacrifício inoportável.

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

H. É o A., que requer a sua dispensa, que tem o ónus de provar que a deslocação a Macau representa um sacrifício incomportável.

I. É inaceitável a inversão desse ónus operada pelo Meritíssimo Juiz *a quo* quando escreve: "não ficou provado que a deslocação não representa sacrifício incomportável para o autor."

J. Se o Autor alega que a deslocação a Macau representa esse sacrifício é o A. que tem de provar, não é a Ré que tem de provar o contrário.

K. O Acórdão deste TSI no Processo nº 198/2020 (Autos de Recurso Cível e Laboral), de 2 de Julho de 2020: "Nos termos do nº 1 do artº 335º do C.Civ. àquele que invocar um direito cabe fazer a prova dos factos constitutivos do direito invoca independentemente desses factos serem negativos ou positivos."

L. Veja-se que o despacho que defere o pedido de dispensa de depoimento de parte do Autor.

M. Também andou mal o Meritíssimo Juiz *a quo* quando escreve que quanto ao quesito 15.º, é incrível que o Autor faça uma declaração contrária na audiência de julgamento.

N. Por essa exacta razão é que este TSI definiu o depoimento de parte no Acórdão proferido no Proc. nº 352/2014, de 22 de Janeiro de 2015 como: "O depoimento de parte tem por objectivo fundamental obter a confissão judicial de factos desfavoráveis ao depoente e à parte a que pertence e o reconhecimento de factos favoráveis à parte contrária."

O. Há indícios claros que nos levam a desconfiar da impossibilidade de comparência do A. no Tribunal.

P. O requerimento do A. é exactamente idêntico aos apresentados nos processos LB1-24-0001-LAC, LB1-24-0005-LAC, LB1-24-0008-LAC e LB1-24-0010-LAC, LB1-24-0040-LAC, LB1-24-0041-LAC, LB1-24-0042-LAC, LB1-24-0044-LAC, LB1-24-0047-LAC, LB1-24-0050-LAC, LB1-24-0054-LAC, LB1-24-0062-LAC, LB1-24-0064-LAC e LB1-24-0065-LAC pelos respectivos Autores.

Q. Agora para o depoimento de parte todos os Autores estão

desempregados, vivem em graves dificuldades financeiras e a sua deslocação a Macau implica sacrifício inoportuno!

R. Nada de novo e nada de concreto.

S. O Juiz deve efectuar todas as diligências necessárias ao apuramento da verdade, não menos verdade é que o deve fazer assegurando a justa composição do litígio.

T. O que não aconteceu no presente caso.

U. Prevendo a Lei uma cominação especial para o depoente que falta a prestar o depoimento de parte, o Tribunal com a decisão sob censura, tenta esvaziar esta disposição legal

V. O Tribunal *a quo* violou as disposições dos Arts. 6.º n.º 3, 442.º n.º 2, 481.º do Código de Processo Civil e 335.º n.º 1 e 350.º n.º 2 do Código Civil.

Termos em que deverá ser substituído o despacho do Tribunal *a quo* que dispensou o A. prestar depoimento de parte, por outro que acolha estas conclusões.

*

B – Recurso da decisão final:

A S.A. (A 有限公司), Recorrente, devidamente identificada nos autos, discordando da sentença proferida pelo Tribunal de primeira instância, datada de 09/07/2025, veio, em 25/07/2025, recorrer para este TSI com os fundamentos constantes de fls. 189 a 221, tendo formulado as seguintes conclusões:

A. O presente recurso vem interposto da Duta Sentença proferida pelo Tribunal *a quo* e que condenou a, ora, Recorrente, A, a pagar ao A. a quantia global de MOP\$80.309,31.

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

C. O Recorrido reclama da Recorrente o pagamento de trabalho extraordinário pela reunião de "briefing" que durava, em média, 15 minutos e a compensação pelo trabalho prestado em dia de descanso semanal.

D. No entanto, o Recorrido, não sabe, nem nunca alegou quando compareceu ao serviço com 15 minutos de antecedência, como também nunca alegou quando trabalhou mais de seis dias consecutivos.

E. Dos factos provados 20.º a 26.º não consta nenhum dia concreto, assumindo o Tribunal *a quo* que o Recorrido, compareceu, sempre que trabalhou, com 15 minutos de antecedência.

F. Salvo o devido respeito andou mal.

G. O Recorrido confessou em 21.º da P.I, (confissão aceite pela Recorrente), não ter sofrido nenhuma consequência negativa quando chegou atrasado ao briefing!

H. Ou seja, nem o A. foi tão longe e alegar que sempre tinha comparecido ao dito briefing, como o Tribunal acabou por concluir no facto provado 21.º.

I. A Recorrente impugnou (32.º e 33.º da Contestação) o facto de o Recorrido ter comparecido com pelo menos 30 minutos de antecedência relativamente ao início do turno (8.º da P.I), no entanto o Tribunal *a quo* julgou inverter o ónus da prova, acabando por julgá-lo provado porque a Recorrente não provou o contrário!

J. Violando, desta forma o Tribunal *a quo*, princípio em que quem alega tal facto tem o ónus de o provar.

K. "Nos termos do nº 1 do Art. 335.º do C.C. Aquele que invocar um direito cabe fazer a prova dos factos constitutivos do direito invoca independentemente desses factos serem negativos ou positivos." Ac. do TSI no Proc. 198/2020.

L. A disposição normativa constante do n.º 5 do Art. 33.º da Lei n.º 7/2008 foi escrupulosa e pontualmente cumprida pela Ré.

M. Como supra-referimos, a Lei n.º 7/2008 estabelece, apenas, uma condição para que tais períodos não se considerem como incluídos no período normal de trabalho: que os mesmos não ultrapassem a duração de 30 minutos diários.

N. Dúvidas não restam que o A. nunca excedeu as 8 horas de trabalho diário.

O. Nunca excedeu os 30 minutos de tempo para preparação para o início do trabalho.

P. Tendo, ainda, gozado um período, em cada turno de 8 horas, uma pausa

de 30 minutos e duas pausas de 15 minutos para descanso em tempo separado. (Facto provado 29.º em resposta ao quesito 16.º)

Q. Ou seja o A., apenas trabalhou 7 horas por cada turno de 8.

R. Tendo o Tribunal de Segunda Instância julgado, no Proc. 811/2023: "ao não serem ultrapassadas as 8 horas diárias de trabalho não há lugar ao pagamento de horas extraordinárias."

S. Pelo que andou mal o Tribunal *a quo*, pnmelro ao julgar que o Recorrido compareceu sempre ao trabalho com 15 minutos de antecedência, quando nem o próprio Recorrido o alegou.

T. Como julgou mal ao julgar a presença no briefing obrigatória até 2020.

U. Concluiu mal ao julgar provado que o Recorrido compareceu ao serviço da Recorrente, sempre, com 15 minutos de antecedência, sem nunca indicar nenhuma data concreta.

V. Por fim julgou mal ao considerar haver lugar a trabalho extraordinário quando o Recorrido nunca excedeu as oito horas de trabalho diário.

W. O Recorrido nunca alegou, nem concretizou, quando trabalhou 5, 6 ou 7 dias consecutivos.

X. Prevê o n.º 2 do Art. 42.º da Lei 7/2008, o gozo do período de descanso semanal pode não ter frequência semanal, desde que com o acordo do trabalhador ou quando a natureza da actividade da empresa o torne inviável, desde que goze um período de descanso remunerado de quatro dias por cada quatro semanas.

Y. O Recorrido gozou, sempre, desde 2010, pelo menos, um período de descanso remunerado de quatro dias por cada quatro semanas. (facto provado 40.º em resposta ao quesito 27.º)

Z. Na RAEM, por imposição do contrato de concessão, os Casinos têm de funcionar ininterruptamente durante 24 horas por dia, 7 dias por semana, ou seja, todos os dias.

AA. O que implicaria, aplicando o raciocínio peregrino do Tribunal a quo, que se um trabalhador gozasse o seu dia de descanso a uma segunda-feira, teria sempre de gozar todos os descansos semanais futuros na segunda-feira.

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

CC. Ora, para prever esta aberração, a Recorrente, 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.

DD. É a Lei n.º 7/2008, no seu Art. 42.º, que estabelece e une o descanso semanal ao conceito de semana, o tal período de sete dias.

EE. A Lei não prevê que o trabalhador não possa trabalhar por mais de seis dias consecutivos.

FF. A Lei não exige 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.

GG. A Lei prevê que: "**O trabalhador tem direito a gozar um período de descanso remunerado de vinte e quatro horas consecutivas por semana.**" – sublinhado nosso-

HH. Pelo que, como julgou o S.T.J. e o T.J.U.E., o período mínimo de descanso ininterrupto de vinte e quatro horas pode ser concedido em qualquer momento em cada período de sete dias.

II. Sendo que uma semana é, precisamente, um período de sete dias, interpretação que, aliás, é perfeitamente compatível com a letra da lei.

JJ. Pelo que, tendo gozado o A., a título de descanso semanal, 1 dia por cada semana de calendário, 4 dias por mês, e 52 dias por ano, dúvidas não restam que a Lei foi cumprida pela Recorrente.

KK. Onde o Tribunal *a quo* viu evidente desvantagem para os guardas, o S.T.J. e o T.J.U.E. concluíram que qualquer direito ao descanso após seis dias de trabalho consecutivos, não seria sequer necessariamente mais favorável aos trabalhadores.

LL. O que explica a ausência (na resposta à matéria de facto) de qualquer

referência à testemunha da Recorrente, C, autor do documento junto em audiência que referiu os critérios de equidade e justiça na elaboração dos turnos dos guardas de segurança, garantido que não fossem sempre os mesmos guardas a descansar ao sábado e domingo.

MM. O Recorrido não sabe, nem alegou, quando é que trabalhou e quando trabalhou em dias consecutivos.

NN. Ora, estes factos são factos pessoais do Recorrido.

OO. Factos de que deve ter conhecimento e dessa maneira alegar e concretizar a sua causa de pedir.

PP. 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."

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

RR. Não é à Recorrente que cabia construir a causa de pedir do Recorrido.

SS. Não pode ser exigido à Recorrente para provar os dias que o A. trabalhou e, ao mesmo tempo, o seu contrário!

TT. O Tribunal *a quo* violou os Art. 6.º n.º 3 do C.P.C, Art. 335.º n.º 1 do C.C. e Arts. 2.º, 6), 8), 33.º n.ºs 1, 3, 5, e 42.º n.º 2 da Lei 7/2008.

Termos em que deverá ser revogada a Sentença do Tribunal *a quo* que condenou a A, aqui Recorrente a pagar ao Recorrido a quantia global de MOP\$80.309,31, sendo substituída por outra que acolha as conclusões do presente recurso.

*

B, Recorrido, com os sinais identificativos nos autos, ofereceu a resposta constante de fls. 228 a 233, tendo alegado o seguinte:

a) Do objecto do Recurso formulado pela Recorrente:

Insurge-se a Recorrente quanto ao conteúdo da dita Sentença. Sem razão, porém!

Pelo contrário, o Tribunal *a quo* apreciou e conheceu com detalhe o fundo da causa, enquadrando devidamente os factos no Direito aplicável e em conformidade com a prova produzida, tendo formado a sua convicção mediante uma análise séria, crítica e descomprometida das provas carreadas e/ou produzidas em sede de audiência de julgamento e com desenvolvida especificação das razões e dos fundamentos convincentes da mesma, e sem que existam motivos para pôr em causa a sua credibilidade, certeza ou justeza, razão pela qual deve a dita Decisão manter-se, o que desde já e para os legais efeitos se requer.

Mais detalhadamente,

a) Do alegado sob o art. 4.º das Motivações de Recurso:

Sob o art. 4.º das suas Motivações de Recurso, a Recorrente alega o seguinte: "Acontece que basta ver os factos provados 20.º a 26.º, para constatar que não consta nenhuma data concreta".

Começa mal a Recorrente...

Recorde-se: os factos provados 20.º a 26.º correspondem à matéria constante dos quesitos 7.º a 13.º da dita Base Instrutória.

Ora, a este respeito, do duto Despacho de 3 de Junho de 2025 (Resposta à Matéria de Facto) pode ler-se o seguinte: "*Em especial, os dados contidos na CD fornecida pela Ré ajudam a corroborar os números de dias de trabalho do Autor (Quesito 7.º a 13.º)*" (itálico do Recorrido).

Mais grave,

b) Do alegado sob os arts. 11.º a 15.º das Motivações de Recurso:

Sob os arts. 11.º a 15.º das suas Motivações de Recurso, a Recorrente procura ensaiar um verdadeiro "incidente de suspeição" (quicá uma situação de conluio), assente, na sua opinião, numa "diferença de tratamento" por parte do Tribunal *a quo* para com as partes do presente litígio: "Tudo foi permitido ao Ae tudo foi negado à Recorrente".

Trata-se, embora, "sem surpresa" de mais uma afirmação grave e

completamente despropositada por parte da Recorrente que teima em não aceitar as decisões que lhe são dirigidas pelo douto Tribunal a quo, e que desde já se lamenta e veementemente se repudia!

No limite, vem a Recorrente, sem peias nem meias, colocar em causa o dever de "isenção" ou de "rectidão de conduta" que deve nortear toda a actuação do Tribunal *a quo* e do Autor, aqui Recorrido!

Ora, ao invés do que afirma a Recorrente, jamais existiu por parte do douto Tribunal de Primeira Instância um qualquer "tratamento privilegiado" e/ou "diferença de tratamento" para com o Autor (extensivo, de resto, ao seu Mandatário) ao longo dos presentes autos, razão pela qual devem as referidas afirmações ter-se como não escritas, o que desde já se requer.

Sem prescindir,

Para a eventualidade - que se acredita possível - de o douto Tribunal de Recurso entender que se tratam de afirmações "graves" e "injustificadas" e que se destinam, sem qualquer razão e/ou fundamento", a pôr em causa os deveres de "boa colaboração processual" que são exigidos a quem litiga em juízo, em caso algum poderá o comportamento da Recorrente deixar de ser devidamente cesurado e sancionado em conformidade, por manifesto e grave desrespeito para com o Órgão Decisor, o que desde-já se invoca e requer.

c) Do alegado sob os arts. 16.º a 68.º das Motivações de Recurso:

Neste particular segmento do Recurso, vem a Recorrente alegar que o Tribunal *a quo* não tinha forma de concluir, entre outro, pelo número de "dias concretos" de trabalho prestados pelo Autor e, bem assim, pela obrigatoriedade de o Autor ter de participar no briefing de 15 minutos que antecedia o início de cada jornada de trabalho!

Quanto à primeira questão, conforme se deixou dito, descursa a Recorrente, uma vez mais que os concretos dias de trabalho prestados pelo Autor/Recorrido para a Ré/Recorrente resulta do CD fornecido pela própria Ré, com base nas quais o Tribunal *a quo* "(...) determinou as datas em que o Autor esteve a trabalhar".

Quanto à segunda questão, isto é, à afirmação de que "A participação no

briefing nunca teve carácter obrigatório", a Recorrente pura e simplesmente ignora e descarta toda a matéria constante dos Pontos E a K da lista de Factos Assentes e, bem assim, o teor da resposta conferida pelo Tribunal *a quo* aos Quesitos 2.º a 28.º da douta Base Instrutória, nos termos dos quais resulta de forma cristalina que a participação do Autor (e dos demais guardas de segurança) "não é simplesmente uma opção dos guardas"!

Sem prescindir,

No decorrer do seu Recurso, vem a Recorrente alegar, entre outro, que:

"O A. nunca excedeu as 8 horas de trabalho diário" (art. 53.º das Motivações); "Nunca excedeu os 30 minutos de tempo para a preparação para o início do trabalho" (art. 54.º das Motivações); "Ou seja o A. apenas trabalhou 7 horas por cada turno de 8" (art. 56.º das Motivações).

Tratam-se, antes de mais de factos novos que não constam dos presentes autos, pelo que, como tal, devem os mesmos ter-se por não escritos, o que desde já se invoca e requer.

Com efeito,

O único facto que resulta provado nos presentes autos foi o quesito 16.º, nos termos do qual resulta que: "(...) 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", mas sem que se olvide, ter ficado igualmente demonstrado no quesito seguinte 16.ºA que: "Durante as pausas referidas no quesito 16, o Autor não era permitido a ausência do interior do Casino da Ré", pelo que fica de imediato afastada a analogia pretendida pela Recorrente entre a situação dos presentes autos e a resultante da julgada no douto Acórdão do TSI, Proc. n.º 811/2023, porquanto, neste aresto, não consta(va) da lista de factos provados saber se ao Autor era ou não permitida a ausência do Autor do seu local de trabalho (leia-se, do interior do Casino da Ré).

Tratam-se, pois, de situações distintas que reclamam uma diferente solução e decisão jurídicas!

Pelo exposto, deve igualmente, nesta parte, improceder o Recurso

formulado pela Recorrente, o que desde já se invoca e requer.

Adiante,

d) Do alegado sob os arts. 69.º a 93.º das Motivações de Recurso:

Contrariamente ao concluído pelo Tribunal a quo, vem a Recorrente alegar que:

"Havia acordo entre o A. e a R. para que o gozado período de descanso semanal pudesse) não ter frequência semanal"!

Ou melhor,

Embora a Recorrente admita que (tal quesito 26.º) tenha sido julgado não provado, sempre adianta que: "(...) Mas isto só aconteceu porque o A. foi dispensado do depoimento de parte", porquanto "Estamos certos que ao confrontarmos o A., em audiência de julgamento, o A. acabaria por confessar o quesito 26.º" (Cfr. *ipsis verbis*, o alegado pela Recorrente sob os arts. 74.º e 75.º das suas Motivações de Recurso)!

Dito por outras palavras: num perfeito e inexplicável atrevimento, vem a Recorrente afirmar ter absoluta certeza de que acaso o Autor se tivesse deslocado do Nepal à RAEM (assumindo todos os elevados custos que tal deslocação implica, v.g., passagem aérea, visto de entrada, estadia, alimentação, etc ...) o mesmo Autor iria "confessar" exactamente o oposto daquilo que alegou em sede de Petição Inicial!

O Autor (e o seu Mandatário) tem muita dificuldade em se pronunciar sobre os "pronúncios" e "adivinhações da Recorrente" ..., pelo que deve, também nesta parte, improceder todo o alegado pela Recorrente a este concreto respeito.

Depois,

e) Do alegado sob o art. 94.º das Motivações de Recurso: do Proc. LB1-23-0061- LAC

Salvo o devido respeito, está o Recorrido em crer que se mostra totalmente desonesto à Recorrente fazer alusão ao "(...) entendimento deste Douto Tribunal no processo Proc. LB1-23-0061-LAC, ao julgar questão similar"¹, sem concluir que o seu verdadeiro desfecho se traduziu, a final, em sentido completamente díspar do que afirma, tendo culminado na condenação da aqui Recorrente no pagamento ao ali

¹ Cfr. o alegado pela Recorrente sob o art. 94.º das suas Motivações de Recurso. Negritos do Recorrido.

Autor (ex-colega de trabalho do aqui Recorrido) "(...) da quantia de Mop\$105,760.66 a título de compensação (...) pelo trabalho prestado após seis dias de trabalho consecutivo em cada período de sete dias de trabalho", nos termos que cristalinamente resultam do Ac. do TSI, Proc. n.º 395/2024, de 17 de Julho de 2024, que a Recorrente não pode alegar desconhecer e ou ter-se "esquecido" entretanto...

A terminar,

f) Do alegado sob os arts. 95.º a 111.º das Motivações de Recurso:

Vem a Recorrente fazer alusão a um conjunto de Decisões proferidas pelo Supremo Tribunal de Portugal e do Tribunal da União Europeia a respeito da questão do gozo do dia de descanso semanal.

Quanto a isto, importa começar por dizer não se tratar de um assunto e/ou matéria nova, porquanto se tratam de "argumentos" e "interpretações jurídicas" já anteriormente trazidas à colação deste douto Tribunal de Recurso² e apreciadas, entre outros, no âmbito do Proc. 111/2018, 272/2019 e, em concreto, resumindo-se à questão de saber se o gozo do período de descanso deverá ocorrer no máximo ao sétimo dia, após a prestação de seis dias de trabalho consecutivo; ou, ao invés, se é permitido que o referido gozo do período de descanso possa ocorrer sem necessidade de ter em conta o número de dias consecutivos de trabalho que ocorram antes ou depois do dia de descanso levando, no limite, o trabalhador a prestar trabalho durante 12 dias contínuos...!

Ora, salvo o devido respeito, não se crê que o exposto pela Recorrente seja quanto baste para fazer com que o douto Tribunal de Recurso se venha a distanciar daquela que tem sido a orientação pacífica e uniformemente seguida a este concreto respeito, relativamente à Lei de Macau, no sentido de entender que:

"Todos os trabalhadores têm o direito a gozar, em cada sete dias, um período de descanso de vinte e quatro horas consecutivas (...)", sendo o período de descanso motivado por razões de ordem física e psicológica, o trabalhador não pode prestar mais do que seis dias de trabalho consecutivos, devendo o dia de descanso ter

² Veja-se, para o efeito as Motivações de Recurso constante dos Autos referidos em texto, apresentadas por uma outra Recorrente, sobre a mesma questão de Direito, ainda que sem referência directa aos arestos longamente reproduzidos pela aqui Recorrente.

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. TSI, Proc. 1118/2018).

Ou, mais recentemente, para uma situação que se acredita similar à presente, nos termos do qual se entendeu que:

"I. O trabalho prestado ao sétimo dia 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 trabalhador ter gozado um dia de descanso ao oitavo dia.

II. Na falta de nenhuma factualidade a demonstrar a existência de qualquer acordo entre as partes ou que a natureza da actividade empresarial da empregador é que impusesse, necessariamente, o gozo de descanso semanal no oitavo dia, é de qualificar o descanso do trabalhador nesse oitavo dia como dia de descanso compensatório a que o nº 2 do art. 43º da Lei n.º 7/2008 se refere, assistindo ao trabalhador o direito de ser compensado nos termos da alínea 1) do n.º 2 do art. 43º do mesmo diploma legal". (Cfr. Ac. TSI, Proc. 862/2024, de 23/01/2025).

Ou que,

"Não obstante o trabalhador ora autor ter prestado o trabalho ao sétimo dia e gozado o descanso no oitavo dia, não se vislumbra que entre ele e a entidade patronal ora ré houve acordo quanto a esse aspecto.

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.

Determina a alínea 1) do n.º 2 do artigo 43.º da Lei n.º 7/2008 que a prestação de trabalho em dia de descanso semanal confere ao trabalhador o direito a gozar um dia de descanso compensatório e auferir um acréscimo de um dia de

remuneração de base, para os trabalhadores que auferem uma remuneração mensal.

Tendo o autor gozado repouso no oitavo dia, esse dia de descanso remunerado no oitavo dia após a prestação de sete dias consecutivos de trabalho deve ser entendido como dia de descanso compensatório.

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. TSI, Proc. 523/2022).

De onde se retira que, na RAEM, é entendimento pacífico e uniforme que o trabalhador deve gozar um dia (leia-se, um período de vinte e quatro horas) de descanso em cada semana em que presta trabalho, período que se vence em períodos regulares de sete dias, e que deve ser gozado no máximo ao fim de seis dias de trabalho consecutivo.

A lei admite, porém, duas situações em que a regra do descanso semanal possa ser diversa, fazendo com que não tenha um carácter regular: i) acordo das partes; ii) tornar inviável o funcionamento da empresa.

Na falta da verificação dos referidos requisitos, o dia de descanso deverá ser assegurado pelo empregador o mais tardar no sétimo dia subsequente aos seis dias consecutivos de trabalho.

Assim, de duas uma: ou existe acordo entre empregador e trabalhador e/ou se mostra inviável ao funcionamento da empresa admitir que o dia de descanso (leia-se, o período de 24 horas) não possa ser concedido, no máximo, após o fim do sexto dia de trabalho consecutivo; ou, na falta de acordo e/ou da inviabilidade do funcionamento da empresa, o dia de descanso (leia-se, o período de 24 horas) deve ser assegurado o mais tardar ao sétimo dia subsequente aos seis dias consecutivos de trabalho prestados.

In casu,

Ainda que alegado pela Ré/Recorrente, não se provou a existência de um qualquer acordo que mostre que o Autor/Recorrido tenha concordado em gozar o

período de descanso de forma irregular, razão pela qual deve a condenação da Ré no pagamento ao Autor da quantia reclamada pelo trabalho prestado ao sétimo dia, após a prestação de seis dias de trabalho consecutivos, manter-se, porque correcta e em manifesta sintonia com a Lei das Relações de Trabalho da RAEM e com as demais Decisões proferidas pelo douto Tribunal de Recurso a respeito da mesma matéria e perante a mesma questão de Direito.

Termos em que se requer que sejam aceites as presentes Alegações de Resposta e, em consequência, seja julgado totalmente improcedente o Recurso interposto pela Recorrente, porque manifestamente infundado, assim se fazendo a costumada Justiça!

*

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:

1. Entre 26/03/2010 a 21/01/2016, o Autor esteve ao serviço da Ré, a exercer funções de *“guarda de segurança”*, enquanto trabalhador não residente (*facto assente A*)

2. Durante o período da relação de trabalho, o Autor respeitou os períodos e horários de trabalho fixados pela Ré, a Ré fixou o local e o horário de trabalho do Autor, de acordo com as suas exclusivas e concretas necessidades. (*facto assente B*)

3. Durante o período da relação de trabalho, o Autor prestou a sua actividade sob as ordens e instruções da Ré. (*facto assente C*)

4. Durante o período da relação de trabalho, a Ré pagou ao Autor as seguintes quantias a título de salário de base mensal: (*facto assente D*)

De	A	SALÁRIO MENSAL
26/03/2010	31/01/2011	\$8,750.00
01/02/2011	29/02/2012	\$9,320.00
01/03/2012	28/02/2013	\$9,820.00
01/03/2013	31/10/2013	\$10,350.00
01/11/2013	28/02/2014	\$11,400.00
01/03/2014	28/02/2015	\$12,000.00
01/03/2015	21/01/2016	\$12,630.00

5. À chegada às instalações da Ré, o Autor (e os demais guardas de segurança) apresentava-se com as suas roupas civis. (*facto assente E*)

6. Para desempenhar as suas funções de “guarda de segurança”, era exigido ao Autor (e aos demais guardas de segurança) que vestisse o respectivo uniforme, o que ocorria dentro de uma sala de vestiário própria para o efeito. (*facto assente F*)

7. Depois de uniformizado, o Autor por ordem da Ré (e os demais guardas de segurança) dirigia-se a uma sala específica com vista a participar numa sessão de briefing. (*facto assente G*)

8. 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. (*facto assente H*)

9. A sessão de briefing 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. (*facto assente I*)

10. Na sessão de briefing 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, ao funcionamento e às regras do Departamento de Segurança, bem como informavam a respeito de alteração nas políticas da Ré. (*facto assente J*)

11. 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. (*facto assente K*)

12. 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. (*facto assente L*)

13. Na RAEM, os Casinos funcionam ininterruptamente durante 24 horas por dia, 7 dias por semana, ou seja, todos os dias. (*facto assente M*)

- Da Base Instrutória: (no que à sua motivação concerne, vejam-se as fls. 166 a 172)

14. Durante o período da relação de trabalho, o Autor gozou, pelo menos, do seguinte número de dias de férias anuais e dias de dispensa do trabalho: (*resposta ao quesito 1.º*)

Ano	Número de dias de férias e de dispensa
2011	15
2012	15
2013	15
2014	15
2015	27
2016	3

15. Durante o período de 26/03/2010 a 21/1/2016, o Autor compareceu no seu local de trabalho com, pelo menos, 15 minutos de antecedência relativamente ao início de cada turno. (*resposta ao quesito 2.º*)

16. A mudança de vestuário durava, em regra, entre 5 a 15 minutos.

(*resposta ao quesito 3.º*)

17. Durante a sessão de *briefing* o Autor (e os demais guardas de segurança) tinha de manter boa postura e estar atento às informações e instruções que verbalmente lhe eram prestadas. (*resposta ao quesito 4.º*)

18. 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). (*resposta ao quesito 5.º*)

19. A sessão de *briefing* tinha, em regra, uma duração de 15 minutos, podendo estender-se por tempo superior em função do conjunto de ordens e de informação a transmitir. (*resposta ao quesito 6.º*)

20. Entre 26/03/2010 até 31/01/2011, o Autor compareceu ao serviço da Ré com, pelo menos, 15 minutos de antecedência relativamente ao início dos 246 dias, por forma a participar na sessão de *briefing* obedecendo às ordens e às instruções dos seus superiores hierárquicos. (*resposta ao quesito 7.º*)

21. Entre 01/02/2011 até 29/02/2012, o Autor compareceu ao serviço da Ré com, pelo menos, 15 minutos de antecedência relativamente ao início dos 308 dias, por forma a participar na sessão de *briefing* obedecendo às ordens e às instruções dos seus superiores hierárquicos. (*resposta ao quesito 8.º*)

22. Entre 01/03/2012 até 28/02/2013, o Autor compareceu ao serviço da Ré com, pelo menos, 15 minutos de antecedência relativamente ao início dos 299 dias, por forma a participar na sessão de *briefing* obedecendo às ordens e às instruções dos seus superiores hierárquicos. (*resposta ao quesito 9.º*)

23. Entre 01/03/2013 até 31/10/2013, o Autor compareceu ao serviço da Ré com, pelo menos, 15 minutos de antecedência relativamente ao início dos 201 dias, por forma a participar na sessão de *briefing* obedecendo às ordens e às instruções dos seus superiores hierárquicos. (*resposta ao quesito 10.º*)

24. Entre 01/11/2013 até 28/02/2014, o Autor compareceu ao serviço da Ré com, pelo menos, 15 minutos de antecedência relativamente ao início dos 88 dias, por forma a participar na sessão de *briefing* obedecendo às ordens e às instruções dos seus superiores hierárquicos. (*resposta ao quesito 11.º*)

25. Entre 01/03/2014 até 28/02/2015, o Autor compareceu ao serviço da Ré com, pelo menos, 15 minutos de antecedência relativamente ao início dos 263 dias, por forma a participar na sessão de *briefing* obedecendo às ordens e às instruções dos seus superiores hierárquicos. *(resposta ao quesito 12.º)*

26. Entre 01/03/2015 até 21/01/2016, o Autor compareceu ao serviço da Ré com, pelo menos, 15 minutos de antecedência relativamente ao início dos 230 dias, por forma a participar na sessão de *briefing* obedecendo às ordens e às instruções dos seus superiores hierárquicos. *(resposta ao quesito 13.º)*

27. A participação na sessão de *briefing* ter carácter obrigatório, até no início do ano civil de 2020, a participação deixou de ter carácter obrigatório. *(resposta ao quesito 14.º)*

28. A Ré não pagou ao Autor qualquer quantia pelo período de 15 minutos que antecedia o início de cada turno. *(resposta ao quesito 15.º)*

29. Entre 26/03/2010 a 21/01/2016, 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. *(resposta ao quesito 16.º)*

30. Durante as pausas referidas no quesito 16, o Autor não era permitido a ausência do interior do Casino da Ré. *(resposta ao quesito 16ºA)*

31. De 26/03/2010 a 21/1/2016, a Ré não fixou ao Autor, por vezes, em cada período de sete dias, um período de descanso de vinte e quatro horas consecutivas. *(resposta ao quesito 17.º)*

32. Entre 26/03/2010 até 31/01/2011, o Autor prestou 22 dias de trabalho ao sétimo dia, após a prestação de seis dias consecutivos de trabalho. *(resposta ao quesito 18.º)*

33. Entre 01/02/2011 até 29/02/2012, o Autor prestou 23 dias de trabalho ao sétimo dia, após a prestação de seis dias consecutivos de trabalho. *(resposta ao quesito 19.º)*

34. Entre 01/03/2012 até 28/02/2013, o Autor prestou 23 dias de trabalho ao sétimo dia, após a prestação de seis dias consecutivos de trabalho. *(resposta ao quesito 20.º)*

35. Entre 01/03/2013 até 31/10/2013, o Autor prestou 23 dias de trabalho ao sétimo dia, após a prestação de seis dias consecutivos de trabalho. (*resposta ao quesito 21.º*)

36. Entre 01/11/2013 até 28/02/2014, o Autor prestou 9 dias de trabalho ao sétimo dia, após a prestação de seis dias consecutivos de trabalho. (*resposta ao quesito 22.º*)

37. Entre 01/03/2014 até 28/02/2015, o Autor prestou 24 dias de trabalho ao sétimo dia, após a prestação de seis dias consecutivos de trabalho. (*resposta ao quesito 23.º*)

38. Entre 01/03/2015 até 21/01/2016, o Autor prestou 26 dias de trabalho ao sétimo dia, após a prestação de seis dias consecutivos de trabalho. (*resposta ao quesito 24.º*)

39. Entre 26/03/2010 a 21/01/2016, a Ré não pagou ao Autor qualquer acréscimo salarial pelo trabalho prestado ao sétimo dia, após a prestação de seis dias consecutivos de trabalho. (*resposta ao quesito 25.º*)

40. O Autor gozou, sempre, desde 2010, pelo menos, um período de descanso remunerado de quatro dias por cada quatro semanas. (*resposta ao quesito 27.º*)

* * *

IV – FUNDAMENTAÇÃO

A – Recurso interlocutório:

1) – Despacho de fls.71 e 72

Fls. 62-63 (requerimento probatório da Ré):

1. Admito o rol de testemunha apresentado pela Ré.
2. A Ré requer o depoimento de parte do Autor sobre os quesitos 26º e 27º da Base Instrutória.

O depoimento de parte constitui um meio processual de provocar a confissão judicial, só é admissível quando recai sobre factos pessoais e desfavoráveis ao depoente.

Sendo os quesitos indicados factos pessoais e desfavoráveis ao autor, admito o depoimento de parte do Autor sobre a matéria constante dos quesitos indicados pela Ré, nos termos de art. 345º do C.C. e art. 477º do C.P.C.

3. Defiro a gravação da audiência.

Fls. 61 e 66-70(requerimento probatório do Autor e resposta da Ré):

1. Admito o rol de testemunha apresentado pelo Autor.

2. O Autor requer o depoimento de parte da Ré sobre os quesitos 4º a 6º, 15º, 25º e 26º da Base Instrutória.

A Ré alegou que os quesitos 4º a 6º são factos irrelevantes para os pedidos do Autor, e o quesito 26º não é facto desfavorável à Ré.

Como ficou referido, o depoimento de parte é um dos meios de prova admitidos em processo civil, e tem em vista possibilitar a obtenção de confissão de factos, em juízo, pela parte a quem são desfavoráveis (Acórdão do TSI de 16 de Dezembro de 2019, no processo nº 483/2015).

De acordo com art. 479º nº1 do C.P.C., o depoimento de parte só pode ter por objecto factos pessoais ou de que o depoente deva ter conhecimento.

Em relação ao quesito 26º, que diz respeito à existência de um acordo de gozo do descanso semanal entre as partes, sendo a Ré alegar este facto e tem interesse em provar a sua ocorrência, assim, fica indeferido o depoimento da Ré sobre o quesito 26º da B.I. por não ser desfavorável ao depoente.

Os quesitos 4º a 6º da B.I., têm a ver com a duração de "briefing", bem como o que o trabalhador deve e pode fazer durante o "briefing". Esses factos foram alegados pelo Autor, com o objectivo de mostrar a utilidade e obrigatoriedade de "briefing".

Reparo que o juízo de relevância ou não de facto nesta sede não deve ser aferido de um critério absoluto, mas sim segundo as várias soluções plausíveis da questão de direito (art. 430º do C.P.C).

Posto isto, defere-se o depoimento de parte da Ré sobre os factos constantes do 4º a 6º, 15º e 25º da base instrutória.

Para a prestação de depoimento, notifique-se a Ré para indicar, no prazo de 10 dias, um representante com poderes necessários e suficientes, bem como juntar os documentos comprovativos, caso necessário.

*

3. Quanto ao registo de dados, veio a Ré dizer que o Autor não concretizou em que dias trabalhou mais de 5, 6, e 7 dias.

Não está em causa, nesta sede, discutir a suficiência ou não dos factos alegados pelo Autor, este assunto já foi decidido no despacho saneador (excepção de ineptidão da P.I.), também não está a discutir se a Ré tem a obrigação de guardar os registo no termos de art. 13 de Lei das relações de trabalho, mas sim se a Ré possui ou não os documentos requeridos pelo Autor e se estes documentos são relevantes para a decisão da causa nos termos de art.º455º de CPC.

Como a manifestação do princípio geral da cooperação material (art. 8º, 442º e 455º de CPC.), as partes estão vinculadas a um “dever de cooperação para a justa composição do litígio” , dever de cooperação este que é independente da “distribuição do ónus da prova” , pelo que uma parte até pode ser chamada a colaborar na obtenção de provas relativas a factos que não tenha o ónus de provar, mesmo que estes lhe sejam desfavoráveis.

Os quesitos 7º a 13º, 18º a 24º, e 27º da B.I. têm a ver com número de dias em que houve a prestação de trabalho extraordinário (15 mins) e trabalho ao sétimo dia, bem como falta de pagamento compensatório e de descanso compensatório. Para provar esses factos, os registos de dados que contêm a remuneração auferida, o período normal de trabalho prestado, horário de trabalho e de férias gozadas relativos ao autor são pertinentes, assim, deve ser deferido o pedido do autor.

Por ter interesse para a decisão da causa, notifique a Ré para juntar, no prazo de 10 dias, os documentos requeridos pelo Autor.

4. Defiro a gravação da audiência.

*

Notifique e D.N.

*

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.120 e 121*

- fls. 116-119: notifique-se a Ré.

*

- Quanto à dispensa da prestação do depoimento do Autor na audiência do julgamento a fls. 76-77, 98-99, 101, 105-111:

Vem o Autor requerer a dispensa de prestar depoimento na audiência do julgamento, uma vez que não reside em Macau e enfrenta dificuldade económica para se deslocar a Macau. (fls. 76-77)

A Ré entende que não ficou provado o sacrifício incomportável para o Autor se deslocar à RAEM, por isso contestou o referido requerimento. (fls. 98-99)

Cumpra decidir.

Como reflexo do princípio de cooperação e oralidade (art. 8º n.º2, 3º e 440º de C.P.C), as partes são obrigadas a comparecer na audiência e a prestar oralmente o depoimento perante o tribunal, a fim de fornecer ao tribunal os elementos de apreciação e de convicção.

Sendo os depoentes residirem em Macau, não há qualquer obstáculo que os impeça de comparecer à audiência. No entanto, quando os depoentes não residem em Macau, como é o caso do Autor, a questão que se coloca é saber se o depoente ainda tem a obrigação de comparecer para depor na audiência de julgamento.

Nos termos do artº 481º de C.P.C., nº 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 inoportuno para a parte.*

A redacção do artº 481º de C.P.C.M é muito semelhante ao artº 573º de C.P.C. Português de 1939, o que permite o recurso a Doutrina sobre essa matéria, como refere o Prof. Alberto dos Reis (Comentário ao Código de Processo Civil Anotado, Vol. 4º, 3ª edição, pág. 138), "a comissão revisora entendeu que devia estabelecer-se em termos menos rígidos a obrigação de a parte se deslocar da sua comarca para a do processo, a fim de prestar o depoimento, tal obrigação podia traduzir-se num encargo insuportável; devia, por isso, temperar-se a sua formulação. Daí resultou o que hoje se lê no 2º período do art. 573º. Continua o juiz a dispor do poder de ordenar que a parte venha à comarca da causa prestar o depoimento na audiência de discussão e julgamento; mas a modificação consistiu em se inserirem duas limitações: a) se julgar isso necessário; b) se a obrigação de comparecimento não representar para a parte sacrifício inoportuno. Claro que as limitações são mais subjectivas do que objectivas, é do critério do juiz que depende o funcionamento delas, sobretudo o da primeira"

Isto é, quando os depoentes residem no estrangeiro, tem-se entendido não

ser admissível a sua intimação para prestar depoimento em audiência (esta é a regra geral), a menos que se prove que a deslocação não representaria sacrifício inoportável³.

Sendo assim, o tribunal deve fazer um juízo de proporcionalidade, considerando a relevância do depoimento a prestar para a decisão de causa, bem como o sacrifício emergente da deslocação, ou seja, a distância e a facilidade da deslocação, a capacidade económica do depoente, e a sua conexão com Macau.

Quanto à primeira limitação (necessidade de depor na audiência), embora a imediação e oralidade do depoimento sejam convenientes para uma boa decisão da causa, no caso em apreço, foi requerido o depoimento do Autor aos quesitos 26º a 27º da B.I. No entanto, o quesito 27º (4 dias de descanso por cada 4 semanas) pode ser comprovado com base nos registos de dados (especialmente o doc. "RDO") que a Ré já apresentou aos autos, portanto, o depoimento do autor não é indispensável.

Em relação aos quesitos 26º, que dizem respeito à existência do acordo sobre descanso semanal, quando lê os artº 14º a 15º de resposta de contestação, fica muito claro qual é a posição do autor, que impugna e nega especificamente a existência de tal acordo. Aliás, o Autor também requer que a Ré junte a cópia de acordo, mas ela não o fez.

Embora teoricamente nada impeça que seja ordenado o Autor que deponha e confesse sobre esse facto, temos de reconhecer que, na prática, a utilidade (obter a confissão judicial) do depoimento é muito diminuta. Isto porque, no caso, uma das pretensões do Autor (trabalho ao 7º dia) está baseada principalmente na falta de acordo de gozo de descanso de forma irregular, a existência desse acordo implica que improcede logo a pretensão do Autor. Assim, julgo que o seu depoimento na audiência também não é necessário.

Quanto à segunda limitação (a comparência não representar sacrifício inoportável), dos elementos constantes dos autos não se conclui que o Autor possui uma forte capacidade financeira, pelo contrário, sendo ele um trabalhador não

³ Código de Processo Civil - Anotado - Volume 2º, artigos 381º a 675º , de José Lebre de Freitas, António Montalvão Machado e Rui Pinto, Coimbra Editora, 2001, 476 pag..

residente, que saiu da sua família no Nepal para trabalhar aqui, recebia um salário mensal que variava entre 8,500 a 13,000 MOP ao longo dos anos, o que demonstra que ele não tem uma capacidade financeira forte.

Enfim, da listagem de movimentos dos postos migração a fls. 105-111 resulta que o Autor saiu de Macau em 2017 e nunca voltou. Isto mostra que agora o Autor não tem uma conexão estrita com Macau.

Assim, não fica provado que a deslocação não representaria sacrifício inoportável⁴ para o autor, julgo que é improporcional exigir que o autor suporte as despesas de deslocação e alojamento, para comparecer à audiência e responder alguns quesitos sobre os quais ele já manifestou sua posição de maneira muito clara nos articulados.

Por todo o exposto, defere-se o pedido de dispensa de depoimento de Autor na audiência.

- Marcação da audiência de julgamento:

Para a audiência de discussão e de julgamento, designo o dia **26 de Junho de 2025, pelas 09:30 horas.**

Notifique.

*

Quid juris?

⁴ Como a referência, Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, processo nº 083082, Data do Acórdão: 1993/01/07, refere no sumário que:

“ III - Aquele preceito legal subordina a prestação do depoimento de parte a duas limitações: "se o julgar necessário" e "se a comparência não representar sacrifício inoportável para a parte.

IV - Quanto à primeira condição, justifica-se que o réu deponha perante o Tribunal Colectivo, de forma que o depoimento tenha maior utilidade e eficácia, contribuindo para uma justa decisão da causa.

V - Quanto à segunda limitação, acontece que, na maior parte dos casos o juiz da causa não terá elementos para avaliar o sacrifício que significará para a parte residente fora da área da comarca a sua deslocação à sede do tribunal. Está indicado, por isso, que antes de ordenar a sua comparência no julgamento, a oiça sobre as possibilidades que tem de fazer essa deslocação. Na ausência da verificação desta última condição, é injustificada a imposição ao réu da obrigação de comparência na audiência para prestar o depoimento de parte.”

O objecto deste recurso consiste na decisão acima destacada: dispensa da comparência do Autor em audiência de julgamento para prestar depoimento da parte. A Ré, discordando desta decisão, veio a interpor recurso para este TSI.

Do mesmo modo, comecemos por perguntar, qual norma jurídica que não foi respeitada pelo Tribunal *a quo*?

O regime de depoimento de parte encontra-se regulado no artigo 477º a 489º do CPC, único artigo que disciplina a situação semelhante é o artigo 482º do CPC que dispõe:

(Impossibilidade de comparência no tribunal)

1. Mostrando-se que a parte está impossibilitada de comparecer no tribunal por motivo de doença, o juiz pode fazer verificar por entidade médica a veracidade da alegação e, em caso afirmativo, a possibilidade de a parte depor.

2. Havendo impossibilidade de comparência, mas não de prestação de depoimento, este realiza-se no dia, hora e local que o juiz designar, ouvido o médico assistente, se for necessário.

O que está em causa é a falta de condições económicas do Autor para se deslocar para Macau para prestar depoimento, a Ré entende que este motivo não está comprovado nem é bastante para ser atendido pelo Tribunal.

É uma leitura possível, só que se a Ré insistisse na realização desta diligência, podia lançar mão do mecanismo previsto no artigo 547º do CPC que (*apesar de regular o regime de inquirição das testemunhas, ele pode ser aplicado com adaptações para o regime de depoimento de parte*) manda:

(Abono das despesas e indemnização)

A testemunha que tenha sido notificada para comparecer, resida ou não na Região Administrativa Especial de Macau e tenha ou não prestado o depoimento, tem direito ao pagamento das despesas de deslocação e a uma indemnização, fixada pelo juiz, por cada dia em que tenha comparecido, se o pedir no acto do depoimento, ou no momento em que se lhe der conhecimento de que se prescindiu da sua inquirição ou, quando esta comunicação não tenha lugar, até à conclusão do processo para sentença.

Mas, como o pedido foi na sequência da insistência da Ré, as despesas ocorreriam a cargo da Ré! Será que esta aceitaria? Ora, os artigos 21º/1-d), 32º/2-a), e 35º/1-a), todos do Regime de Custas nos Tribunais, dão resposta directa à questão em causa: não realização da diligência!

Isto por um lado, por outro, que a verdade seja dita, nos processos laborais, por regra tem valor muito reduzido o depoimento de parte, já que é quase impossível que o Autor consegue precisar em que data é que gozou ou não gozou de descanso, ou gastou quanto tempo para acabar o trabalho!

A Ré avançou com o seguinte argumento:

“O Tribunal *a quo* violou as disposições dos Arts. 6.º n.º 3, 442.º n.º 2, 481.º do Código de Processo Civil e 335.º n.º 1 e 350.º n.º 2 do Código Civil.”

Que consequências que daí decorrentes? Mesmo que se entenda que não foi dado cumprimento aos artigos citados?

Ora, 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.

Depois, o artigo 350º do CC estabelece:

(Declaração confessória)

1. A declaração confessória deve ser inequívoca, salvo se a lei o dispensar.

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.

É de verificar-se que a consequência é a mesma: a conduta do Autor está sujeita à livre apreciação do Tribunal para efeitos probatórios!

Merece igualmente destacar aqui, que efeito prático ou utilidade que a Ré/Recorrente vem a tirar deste recurso? Nada! Para além de os argumentos invocados improcederem!

Assim, julga-se improcedente o recurso, mantendo-se a decisão recorrida.

*

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:

I. RELATÓRIO

B, casado, de nacionalidade nepalesa, residente em XX, XX, XX, XX, XX, Nepal, titular do Passaporte da República Democrática Federal do Nepal nº 10XXXX88, emitido pela autoridade competente da República Democrática Federal do Nepal, vem deduzir contra

A S.A. (adiante, A),

pedindo que seja julgada procedente a presente acção e, em consequência, seja a Ré condenada a pagar ao Autor:

a) MOP\$29,252.66, a título de 15 minutos de trabalho extraordinário prestado, acrescido de juros legais até integral e efectivo pagamento relativo ao período de 26/03/2010 a 21/01/2016;

b) MOP\$101,794.33, 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 26/03/2010 a 21/01/2016;

c) Em custas e procuradoria condigna.

*

Realizada a tentativa de conciliação presidida pelo MP, não chegou a acordo entre as partes.

A Ré contestou a pretensão do Autor, negou a natureza obrigatória da reunião de briefing, sustentando que o tempo da reunião não conta para efeito de período normal de trabalho, e que o período normal de trabalho do Autor não excede 8 horas. Quanto à questão de trabalho no descanso semanal, a Ré entende que o descanso semanal pode ser fixado em qualquer dia do período de sete dias (da segunda-feira a domingo), e não no sétimo dia após sete dias de trabalho consecutivo. Ademais, a Ré alegou existir o acordo entre as partes para o gozo irregular de descanso semanal.

Foi elaborado despacho saneador, no qual se afirmou a validade e regularidade da instância e seleccionou-se a matéria de facto relevante para a decisão da causa.

A audiência de julgamento decorreu com observância do formalismo legal, tendo o Tribunal, a final, respondido à matéria controvertida por despacho, cujo conteúdo aqui se dá por integralmente reproduzido.

*

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

O processo é o próprio, não enferma de nulidades que o invalidem.
As partes são dotadas de personalidade, de capacidade judiciária.
Todas as partes são legítimas, têm interesse de agir e estão devidamente patrocinadas.

Não existem outras exceções dilatórias, nulidades ou questões prévias que cumpra conhecer.

*

II. FUNDAMENTAÇÃO DE FACTO

(...)

III. FUNDAMENTAÇÃO JURÍDICA

Ficou provado que, de 26/03/2010 a 21/01/2016, o Autor esteve ao serviço da Ré, exercendo funções de “guarda de segurança” , enquanto trabalhador não residente. A Ré fixou o local e o horário de trabalho do Autor, de acordo com as suas exclusivas e concretas necessidades. Em contrapartida, a Ré pagou ao Autor uma determinada quantia a título de salário de base mensal.

Assim, não restam dúvidas quanto à natureza *jus* laboral desta relação jurídica.

A. Compensação pelo trabalho prestado em dia de descanso semanal:

- Do descanso semanal:

O Autor alega que, durante o período da relação de trabalho, prestou por vezes trabalho para a Ré durante sete ou mais dias de trabalho consecutivo, sem um período de descanso de 24 horas.

Além de existência de um acordo para que o gozo do período de descanso semanal possa não ter frequência semanal, a Ré sustenta que o que a lei impõe sobre o descanso semanal, é que o trabalhador tem o direito de gozar um dia de descanso numa semana (de segunda-feira a domingo), independentemente de quantos dias de trabalho consecutivo haja.

A questão que agora apreciamos depende da resposta que dermos à seguinte interrogação: se o descanso semanal dos trabalhadores por turnos pode ser gozado em qualquer momento, ou seja, em qualquer um dos dias da semana de calendário (ciclo de sete dias contínuos), sem ter em conta o número de dias

consecutivos de trabalho (essa é a tese da Ré), ou se, pelo contrário, tem de ser gozado sempre após seis dias de trabalho consecutivo, ou seja, no 7º dia (essa é a tese do Autor).

Estas duas posições têm os seus seguidores. Quanto à primeira posição, BERNARDO LOBO XAVIER⁵ defende que o dia de descanso não tem de recair no sétimo dia, ou seja, pode existir os períodos de trabalhos superiores a uma semana de calendário, aos quais se seguirão outros de menor duração.

O Venerando Tribunal de Segunda Instância (os Acórdãos de TSI. Proc. nº 477/2022 de 06/10/2022, nº 944/2020 de 04/02/2021, nº 791/2024 de 23/01/2025) seguia, de forma unânime, a segunda posição. A jurisprudência portuguesa recente também tende à mesma orientação, quanto está em causa o trabalho por turnos rotativos em laboração contínua ininterrupta⁶.

Sustentamos a orientação adoptada pela nossa jurisprudência, pois o descanso semanal justifica-se por razões de segurança e de produtividade da empresa e do trabalhador, reduzindo o risco de ocorrência de acidentes de trabalho, isto é, permite ao trabalhador que recupere física e psiquicamente do esforço despendido ao longo de uma semana de trabalho consecutivo.

Essa forma de interpretação de descanso semanal revela-se respeitadora do direito internacional, nomeadamente das Convenções n.º 14 e n.º 106 da O.I.T.⁷.

Por outro lado, a lei permite que o gozo do descanso semanal não siga

⁵ - Manual de Direito do Trabalho, de Bernardo da Gama Lobo Xavier, P. Furtado Martins, A. Nunes de Carvalho e Joana Vasconcelos, editor: Verbo, 2011, fls. 624.

⁶ Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, Processo: 5960/18.2T8MAI.P1, Data do Acórdão: 2022/09/12: Estando em causa uma situação de prestação de trabalho por turnos rotativos, em laboração contínua ininterrupta, logo sujeita à previsão legal do n.º 5, do art.º 221.º do CT, o dia de descanso em cada turno não pode ser precedido por mais de seis dias consecutivos de trabalho; quando tal se verifique, a atividade prestada no sétimo dia deverá ser considerada trabalho suplementar realizado em dia de descanso obrigatório.

- Ac. da RP de 07.11.2016, proc. n.º 5286/15.3T8MTS.P1.

⁷ O artigo 2.º da Convenção n.º 14 da OIT, dispõe que “1. Todo o pessoal ocupado em qualquer estabelecimento industrial, público ou privado, ou nas suas dependências deverá, ressalvadas as excepções previstas nos artigos presentes, gozar, em cada período de sete dias, de um descanso de vinte e quatro horas consecutivas pelo menos.”

o o artigo 6.º da Convenção 106 OIT, prevê “ que todas as pessoas a quem 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.”.

regulamente a forma referida acima; neste caso, porém, é necessário que haja um acordo entre as partes para que o descanso não tenha frequência semanal, ou a natureza da actividade da empresa não permita o gozo regular do descanso. De qualquer modo, o trabalhador tem direito a gozar um período de descanso remunerado de quatro dias por cada quatro semanas. (art. 42 ° n° 2 de L.R.T.)

*

- Do acordo sobre o descanso irregular e da inviabilidade de descanso regular por causa de natureza da actividade da empresa:

Alega a Ré que havia um acordo entre ela e o Autor, que permitia a concessão de descanso semanal de forma irregular. No entanto, atenta à resposta dada pelo tribunal ao quesito 26º, não se provou que havia tal acordo.

Por outro lado, a Ré alega que o casino da Ré funciona ininterruptamente durante 24 horas por todos os dias, o descanso semanal fixo implicaria vários problemas para a normal operação da Ré e injustiça para os trabalhadores (arts. 92º a 95º da contestação,).

A questão em apreço não é nova, tendo esta sido decidida pelo Venerando Tribunal de Segunda Instância, a título exemplificativo, no acórdão de 05/12/2024, do proc. n° 790/2024: *não se diga que a natureza da actividade da ré tornava inviável a concessão de descanso semanal no sétimo dia. Na verdade, apesar de a actividade da ré ser contínua (24 horas por dia), esta não logrou demonstrar por que razão não podia conceder aos seus trabalhadores descanso semanal no sétimo dia e necessariamente no oitavo dia, pelo que, na falta de prova dessa pretensa inviabilidade, como sendo entidade patronal a ré violou o direito ao repouso semanal do autor, passando este a ter direito à compensação pelo trabalho prestado no sétimo dia.*

Aliás, a testemunha C explicou na audiência de julgamento, detalhadamente, a forma como é elaborado o quadro de turnos dos guardas, com o objectivo de, por um lado, assegurar os recursos humanos e a operação normal da Ré (por exemplo, quando há falta dos trabalhadores ou face ao acréscimo de trabalho da Ré, é possível preencher facilmente as vagas) e, por outro lado, garantir que os guardas possam gozar de descansos semanais de maneira mais justa.

No entanto, a testemunha C também reconheceu que é possível organizar o quadro de turnos com um dia de descanso fixo para todos os guardas, mas, nesta

hipótese, no entendimento da Ré, haveria uma injustiça na distribuição de dia de descanso para os guardas, porque a maioria dos guardas não pode gozar o descanso no fim de semana.

Sendo assim, não se trata da inviabilidade de oferecimento do descanso regular prevista no art. 41º nº 2 de L.R.T. De facto, ainda que os guardas tenham a oportunidade de gozar o dia de descanso de segunda-feira a domingo sob a forma actual da organização do quadro de turnos da Ré, em contrapartida, a desvantagem para os guardas também é evidente, isto é, os guardas perdem a fixidez do dia de descanso e não conseguem prever com antecedência quando poderão gozar do descanso.

Portanto, para legitimar a forma actual da organização do quadro de turnos da Ré, é necessário obter o consentimento dos guardas nos termos de art. 41º nº 2 de L.R.T.

Quanto ao argumento da falta de oposição das guardas suscitado pelo ilustre mandatário da Ré, o tribunal não acolhe tal argumento porque a falta de oposição não equivale ao consentimento, a explicação mais detalhada está na resposta dada pelo tribunal ao quesito 26º.

Dessa forma, improcedem os argumentos da Ré.

*

- Do cálculo de compensação:

Considerando que a Ré não consegue provar a existência de acordo de gozo de descanso, nem justifica a inviabilidade de descanso regular, deve ser considerado como trabalho no dia de descanso semanal quando o Autor prestava trabalho ao sétimo dia, após a prestação de seis dias consecutivos de trabalho.

Nos termos de artigo 43.º, n.º2, al. 1) da Lei n.º 7/2008, *sem prejuízo do disposto no n.º 8, a prestação de trabalho nos termos do número anterior confere ao trabalhador o direito a gozar um dia de descanso compensatório, fixado pelo empregador, dentro dos trinta dias seguintes ao da prestação de trabalho, e o direito a auferir um acréscimo de um dia de remuneração de base ou gozar, dentro de trinta dias, um dia de descanso compensatório para os trabalhadores que auferem uma remuneração mensal.*

Isto é, o trabalhador que labora em dia de descanso semanal tem o direito de receber um acréscimo de um dia de remuneração de base e mais um dia de

descanso compensatório.

Atenta aos factos provados, durante o período da relação de trabalho o Autor prestou totalmente 150 dias de trabalho ao sétimo dia, após a prestação de seis dias consecutivos de trabalho. Contudo, a Ré não pagou ao Autor qualquer acréscimo salarial pelo trabalho prestado aos sétimos dias.

Por outro lado, do facto provados 40º conclui-se que o direito de descanso compensatório do Autor foi garantido, pois a Ré proporcionou sempre ao Autor quatro dias de descanso remunerado por cada quatro semanas.

Pelo exposto, o Autor tem o direito de receber um acréscimo de remuneração correspondente ao número de dias de trabalho prestado no descanso semanal. Com base dos factos provados 32-38º, a fórmula de cálculo é seguinte: (Remuneração de base diário) x (n.º de dias devidos e não gozados), o que perfaz de **MOP\$52,991.74** relativo à compensação pelo trabalho prestado em dias de descanso semanal:

DE	A	Remuneração de base diário (MOP)	N.º de dias não gozados	Quantia indemnizatória (MOP)
26/03/2010	31/01/2011	\$291.67	22	\$6,416.74
01/02/2011	29/02/2012	\$310.67	23	\$7,145.41
01/03/2012	28/02/2013	\$327.33	23	\$7,528.59
01/03/2013	31/10/2013	\$345.00	23	\$7,935.00
01/11/2013	28/02/2014	\$380.00	9	\$3,420.00
01/03/2014	28/02/2015	\$400.00	24	\$9,600.00
01/03/2015	21/01/2016	\$421.00	26	\$10,946.00

B. Compensação de trabalho extraordinário para reunião de *briefing*.

O Autor alega que estava obrigado a participar em uma reunião de briefing, com 15 minutos de antecedência relativamente ao início de cada turno.

A Ré não nega a existência de uma reunião antes de cada turno, mas sustenta que a sua participação não tem carácter obrigatório, e que esta reunião de briefing não conta para período normal de trabalho nos termos de art. 33º nº5 de L.R.T., e que o Autor gozou em cada turno de 8 horas uma pausa de 30 minutos e duas pausas de 15 minutos para descanso em tempo separado.

Atentas as respostas dadas pelo tribunal aos quesitos 7º a 14º, provou que, durante a reunião, o Team leader verificava o uniforme dos guardas de segurança, distribuía o trabalho e fornecia instruções de trabalho. Os guardas não eram permitidos ausentar da sala de briefing livremente, sendo assim, sem mais consideração, logo pode-se concluir que o tal “briefing” não é voluntário no sentido de que os trabalhadores podem escolher livremente a participar ou não. Pelo contrário, tudo isto mostra que o “briefing” era organizado pela Ré e fazia uma parte do trabalho.

*

- Do artº 33º nº5 de L.R.T.:

Alega a Ré que nos termos de art. 33º nº5 de L.R.T., o tempo necessário à preparação para o início do trabalho não deve ser contabilizado para efeitos de período normal de trabalho, desde que tal não ultrapasse a duração de 30 minutos diários.

A Ré compara o regime de Macau com o de Portugal, alegando que a lei de Macau não menciona o carácter excepcional dessa tolerância, mas a lei portuguesa sim (artº 203 da Lei nº 7/2009 de PT), pois conclui que o legislador de Macau permite sempre esta tolerância, desde que não ultrapasse 30 mins.

Embora a Ré tenha corretamente identificado o problema em causa, que é o carácter excepcional dessa tolerância, o Tribunal não pode concordar com a sua conclusão. Isto porque, interpretando assim, significa que o trabalhador pode ser exigido a prestar 8,5 horas de trabalho por dia, desde que o empregador qualifique a parte de trabalho como preparatório.

De facto, a lei já implica o carácter excepcional desse tolerância, pois a lei alude ao *“tempo necessário à preparação para o início do trabalho e à conclusão de transacções, actividades e serviços começados e não acabados”*. Não faz sentido dizer que todos os dias existem serviços começados e não acabados, pois essas situações, por sua natureza, são excepcionais e ocasionais. Neste ponto, o Tribunal acompanha totalmente os argumentos do douto Acórdão do Tribunal de Segunda Instância, datado de 27.04.2017, sob o Processo n.º 167/2017.

Dessa forma, improcede este argumento da Ré.

*

- Das pausas/intervalos:

Fica provado que o Autor gozou em cada turno de 8 horas, uma pausa de 30 minutos e duas pausas de 15 minutos para descanso em tempo separado, mas também provado que, durante essas pausas, não era permitido ao Autor ausentar-se da área dos Casinos da Ré.

A questão está em saber se estas pausas devem ser contabilizadas para efeitos de período normal de trabalho.

O artº 33º nº 3 da L.R.T. impõe que haja um intervalo de não inferior a 30 mins, de modo que o trabalhador não preste mais de 5 horas de trabalho consecutivo. Não há dúvida de que este é o mínimo repouso, nada impede que o empregador conceda mais pausas para descansar.

Considerando que o conceito do período normal de trabalho não é naturalístico, mas jurídico, ou seja, não se pode afirmar que todos os tempos de não trabalho efectivo têm de ser descontado do período normal de trabalho, como por exemplo a interrupção do trabalho em razão da necessidade pessoal (ir a casa de banho).

Como Pedro Romano Martinez afirma, as pausas, por via de regra, não contam para o cômputo do período normal de trabalho, desde que sejam previamente fixadas, e tendo o trabalhador autonomia para as preencher no seu interesse⁸.

A linha de fronteira entre o 'tempo de trabalho' e o 'tempo de descanso' situa-se naquele momento em que o trabalhador adquire o domínio absoluto e livre da gestão da sua vida privada⁹.

É por essa mesma razão e raciocínio que o legislador de Macau adopta um critério concreto e fixo para esta fronteira da definição, que é a permissão da ausência incondicional do trabalhador do seu local de trabalho previsto no artº 33º nº 4 da L.R.T.

A razão para essa norma é a seguinte: se durante o intervalo, o trabalhador pode sair livremente do local de trabalho, isso demonstra que ele pode dispor livremente do seu tempo e pode fazer o que ele quiser. Pelo contrário, se não pode sair do local de trabalho, já não pode afirmar que o trabalhador adquiriu domínio absoluto e livre da gestão da sua vida privada.

⁸ Direito do Trabalho, Pedro Romano Martinez, 2005. 7ª edição, fls. 562-563.

⁹ - Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra, Pro. nº: 250/13.0TTCTB.C1, Data do Acórdão: 2016/03/10
Direito do Trabalho, relação individual, João Leal Amado, 2019, Almedina, fls. 578.

No caso presente, as pausas devem ser contabilizadas no período normal de trabalho, pois ficou provado que o Autor não era permitido ausentar-se do casino livremente (facto provado 16ºA).

*

- Do cálculo de compensação:

Fica provado que de 26/03/2010 a 21/01/2016, o Autor prestou a sua actividade de segurança para a Ré num regime de turnos rotativos, e cada turno dura 8 horas. No entanto, o Autor tinha de comparecer ao serviço da Ré com 15 minutos de antecedência relativamente ao início do turno, por forma a participar na sessão de *briefing*.

Como referido acima, estes 15 minutos de *briefing* não estão cobertos no âmbito do artº 33º nº5 de L.R.T., por tal *briefing* ter carácter regular. Assim, esses 15 minutos devem ser qualificados como trabalho extraordinário, isto é, o trabalho prestado para além do período normal de trabalho de 8 horas (artº 2º nº8 de L.R.T.).

Nos termos de artigo 36.º, n.º1, e artº 37º nº 1 da L.R.T, *a prestação de trabalho extraordinário nos termos da alínea 1) do n.º 1 do artigo anterior confere ao trabalhador o direito a auferir a remuneração normal do trabalho prestado com um acréscimo de 50%.*

Pelo exposto, a fórmula para compensar o trabalho extraordinário, nos termos da L.R.T. vigente, deverá ser a seguinte: "Nº de dias trabalhos x Remuneração normal horário / 4 x 1.5" .

Assim, o Autor tem o direito de receber **MOP\$27,317.57** relativo à compensação de trabalho extraordinário durante o período de 26/03/2010 a 21/01/2016, nos seguintes termos:

DE	A	N.º de dias de trabalho efectivo	Remuneração normal horário x 1.5/4	Quantia indemnizatória
26/03/2010	31/01/2011	246	\$36.46 x 1.5/4	\$3,363.44
01/02/2011	29/02/2012	308	\$38.83 x 1.5/4	\$4,484.87
01/03/2012	28/02/2013	299	\$40.92 x 1.5/4	\$4,588.16
01/03/2013	31/10/2013	201	\$43.13 x 1.5/4	\$3,250.92
01/11/2013	28/02/2014	88	\$47.50 x 1.5/4	\$1,567.50

01/03/2014	28/02/2015	263	\$50.00 x 1.5/4	\$4,931.25
01/03/2015	21/01/2016	260	\$52.63 x 1.5/4	\$5,131.43

*

Juros moratórios

As quantias supramencionadas acrescerão juros moratórios à taxa legal a contar da data da decisão judicial que fixa o respectivo montante.

IV. DECISÃO

Nestes termos e pelos fundamentos expostos, julga-se a acção parcialmente procedente e em consequência condena-se a Ré a pagar ao Autor, a título de créditos laborais, a quantia global de **MOP\$80,309.31**, sendo:

- **MOP\$27,317.57** pela prestação de trabalho extraordinário relativo ao período de 26/03/2010 a 21/01/2016;
- **MOP\$52,991.74** pelo trabalho prestado em dias de descanso semanal relativo ao período de 26/03/2010 a 21/01/2016.

Às quantias supramencionadas acrescerão juros moratórios à taxa legal a contar da data da decisão judicial que fixa o respectivo montante até integral e efectivo pagamento.

Absolver a Ré dos restantes pedidos.

As custas serão a cargo da Ré e do Autor na proporção do respectivo decaimento.

Registe e notifique.

*

Quid Juris?

Ora, é de verificar-se que todas as questões levantadas pelas partes já foram objecto de reflexões e da decisões por parte do Tribunal *a quo*, e, nesta sede, limitamo-nos a destacar os seguintes aspectos:

1) – A Ré concluiu neste ponto da seguinte forma:

C. O Recorrido reclama da Recorrente o pagamento de trabalho extraordinário pela reunião de "briefing" que durava, em média, 15 minutos e a compensação pelo trabalho prestado em dia de descanso semanal.

D. No entanto, o Recorrido, não sabe, nem nunca alegou quando compareceu ao serviço com 15 minutos de antecedência, como também nunca alegou quando trabalhou mais de seis dias consecutivos.

E. Dos factos provados 20.º a 26.º não consta nenhum dia concreto, assumindo o Tribunal a quo que o Recorrido, compareceu, sempre que trabalhou, com 15 minutos de antecedência.

F. Salvo o devido respeito andou mal.

G. O Recorrido confessou em 21.º da P.I, (confissão aceite pela Recorrente), não ter sofrido nenhuma consequência negativa quando chegou atrasado ao briefing!

H. Ou seja, nem o A. foi tão longe e alegar que sempre tinha comparecido ao dito briefing, como o Tribunal acabou por concluir no facto provado 21.º.

I. A Recorrente impugnou (32.º e 33.º da Contestação) o facto de o Recorrido ter comparecido com pelo menos 30 minutos de antecedência relativamente ao início do turno (8.º da P.I), no entanto o Tribunal a quo julgou inverter o ónus da prova, acabando por julgá-lo provado porque a Recorrente não provou o contrário!

J. Violando, desta forma o Tribunal a quo, princípio em que quem alega tal facto tem o ónus de o provar.

(...)"

Relativamente a esta questão, já tivemos oportunidade de nos pronunciarmos:

1) – Quem tem a obrigação de controlar a assiduidade e pontualidade dos trabalhadores é sempre a entidade patronal, e é esta que deve ter os respectivos registos. No caso de esta não apresentar esses dados, a sua conduta está sujeita à livre apreciação por parte do Tribunal para efeitos

probatórios (*cf.* artigos 455º, 456º e 442º/2, todos do CPC). Pois, quem controla a entrada e saída dos empregados é sempre a entidade patronal, o mesmo acontece com os trabalhadores da Função Pública, eis a razão da montagem de máquinas para picar pontos ou sistemas semelhantes para a mesma finalidade.

2) – Quanto à presença de trabalhadores no local de trabalho com antecedência de 15 minutos, as provas produzidas apontam para a conclusão de que isso é **um regime** geral, em vez de ser uma situação casuística, pois ficou demonstrado que tal regime só deixou de ser obrigatório a partir de 2020. Regime geral, aqui, no sentido de ele ser aplicável a todos os trabalhadores da mesma área funcional e tem um carácter de rotina e de obrigatoriedade. Aliás não é pela primeira vez que este TSI se pronunciou sobre esta questão.

3) Por outro lado, uma vez que ficou provada a relação laboral durante um certo período de tempo, e, perante as características do regime de “*briefing*” acima referidas, e de concluir-se que, com base na presunção judicial, que o trabalhador/Autor estava sujeito àquele regime de “*briefing*” obrigatório (diário, no sentido de que no dia em que o Autor labora, tem de cumprir), com a duração máxima de 15 minutos!

4) – Pelo que, os argumentos tecidos pelo Tribunal *a quo* são válidos e como tal devem ser acolhidos.

*

Quanto ao demais, concluímos que, em face da argumentação acima transcrita, o Tribunal *a quo* fez uma análise ponderada dos factos e uma aplicação correcta das normas jurídicas aplicáveis, tendo proferido uma decisão conscienciosa e legalmente fundamentada, motivo pelo qual, ao abrigo do disposto no artigo 631º/5 do CPC, é de manter a decisão recorrida.

*

Síntese conclusiva:

I - Quem tem a obrigação de controlar a assiduidade e pontualidade dos trabalhadores é sempre a entidade patronal, e é esta que deve ter os respectivos registos nesta matéria. No caso de esta não apresentar esses dados em litígio, a sua conduta está sujeita a livre apreciação por parte do Tribunal para efeitos probatórios (*cf. artigos 455º, 456º e 442º/2, todos do CPC*).

II - Quanto à presença de trabalhadores no local de trabalho com antecedência de 15 minutos para “*briefing*”, as provas produzidas apontam para a conclusão de que isso é *um regime (geral)*, aplicável a todos os trabalhadores (da mesma área funcional) e tem um carácter de rotina e de obrigatoriedade, em vez de ser uma situação casuística, pois tal regime só deixou de ser obrigatório a partir de 2020.

III – Uma vez provada a relação laboral durante um certo período de tempo, e, perante as características do regime de “*briefing*” acima referidas, é de concluir-se que, com base na presunção judicial, que o trabalhador/Autor estava sujeito àquele regime de “*briefing*” obrigatório (diário, no sentido de que no dia em que o Autor labora, tem de cumprir), com a duração máxima de 15 minutos, o que lhe permite reclamar remunerações nos termos fixados pela legislação laboral.

*

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 negar provimento aos recursos (interlocutórios e finais), confirmando-se as decisões recorridas (incluindo a sentença) nos seus precisos termos.**

*

Custas pela Recorrente/Ré.

*

Registe e Notifique.

*

RAEM, 12 de Março de 2026.

Fong Man Chong
(Relator)

Seng Ioi Man
(1º Juiz-Adjunto)

Jerónimo Alberto G. Santos
(2º Juiz-Adjunto)