

Proc. n° 439/2019

Recurso jurisdicional em matéria laboral

Relator: Cândido de Pinho

Data do acórdão: 19 de Setembro de 2019

Descritores:

- *Descanso semanal*
- *Art. 17º, nº1, do DL nº 24/89/M*

SUMÁRIO:

O artigo 17º, nº1, do DL nº 24/89/M impõe que o dia de descanso semanal seja gozado dentro de cada período de 7 dias, ao fim do 6º dia de trabalho consecutivo.

Proc. n.º 439/2019

Acordam no Tribunal de Segunda Instância da RAEM

I - Relatório

B, casado, de nacionalidade nepalesa, residente habitualmente em Macau, na Rua de, n.º ..., Edifício “..... Garden -", ...º andar “...”, Taipa, titular do Passaporte do Nepal n.º 08***** de 17 de Dezembro de 2014, emitido pela autoridade competente da República Democrática Federal do Nepal, ---

Instaurou no TJB (Proc. n.º LB1-18-0207-LAC) contra: ---

YYY YYY YYY, SA (adiante, **YYY**), com sede na Avenida, Hotel,º andar, Macau, ---

Acção de processo comum do trabalho, ---

Pedindo a condenação desta no pagamento de créditos laborais, que computou em MOP\$ 169.017,00 e juros de mora respectivos.

*

Na oportunidade foi proferida sentença, que julgou a acção parcialmente procedente e condenou a ré a pagar ao autor a quantia de MOP\$

153.745,62 e juros de mora.

*

Contra essa sentença vem agora interposto pela YYY recurso jurisdicional, em cujas alegações formula as seguintes conclusões:

“I. Vem o presente recurso interposto da sentença proferida pelo douto Tribunal Judicial de Base que julgou a acção parcialmente procedente e condenou a Ré, ora Recorrente, no pagamento de uma indemnização ao Autor B, no valor de **MOP\$153,745.62** a título de (i) compensação pela prestação de 30 minutos para além do período normal de trabalho por cada dia efectivo de trabalho e (ii) compensação pelo trabalho prestado pelo Autor após 7 dias de trabalho consecutivo, versando o presente recurso só e apenas sobre a decisão proferida pelo douto Tribunal *a quo* no que se refere à compensação a título do trabalho prestado pelo Autor após sete dias de trabalho consecutivo, no valor de MOP\$127,720.00.

II. Entende a ora Ré que esta matéria foi incorrectamente julgada pelo Douto Tribunal *a quo* e também no plano do Direito aplicável ao caso concreto, a sentença proferida a final nunca poderia ter decidido como decidiu em violação e incorrecta aplicação das normas jurídicas que lhe servem de fundamento, estando em crer que a decisão assim proferida pelo douto Tribunal de Primeira Instância padece do vício de erro de julgamento e erro na aplicação do Direito.

III. Somos do entendimento que o Tribunal *a quo* não interpretou correctamente o sentido da norma ora em crise, ou seja o artigo 17.º do DL n.º 24/89/M, nem a norma contida no artigo 18.º do mesmo diploma.

IV. A Recorrente não aceita que tenha violado o preceituado no referido n.º 1 do artigo 17º o qual, salvo devido respeito, não impõe a regra do descanso ao 7º dia, isto porque dispõe o n.º 1 do artigo 17.º do DL n.º 24/89/M que: “*todos os trabalhadores têm o direito a gozar, **em cada período de sete dias**, um período de descanso de vinte e quatro horas consecutivas, (...)*”, ou seja, o legislador refere-se a um período de sete dias, e não ao fim de sete dias, referindo-se, por seu lado, a um período de descanso de

vinte e quatro horas sem se referir se o mesmo se refere a um dia, por exemplo, a uma segunda - feira, ou a parte de uma segunda - feira e parte da terça - feira seguinte, indo aliás neste sentido a nota n° 3 do douto acórdão n° 253/2002, citado pelo Tribunal *a quo* na decisão ora em crise, conforme se transcreve: “*Nem estipula explícita e forçosamente que o trabalhador tem que descansar no domingo, mas sim apenas tem direito, em cada período de sete dias, a um dia de descanso, dia esse que poderia não ser o domingo, o que é estipulado explicitamente no artigo 17º n° 2*”.

V. Por isso, é importante apurar se o descanso semanal tem de ser gozado sempre após seis dias de trabalho consecutivo, ou seja, no 7º dia, conforme defendia o Autor e veio a ser aceite pelo Tribunal *a quo*, ou se, atento o sobredito artigo 17º, o empregador pode escolher, dentro de cada período de sete dias, o momento em que deve ocorrer o descanso, sem necessidade de ter em conta o número de dias consecutivos de trabalho que ocorrem antes e depois do dia de descanso, considerando a Recorrente que apenas este último entendimento se compatibiliza com o espírito e com a letra da Lei, já que a norma diz é que todos os trabalhadores têm direito a gozar, em cada período de sete dias, um período de descanso de vinte e quatro horas consecutivas; O qual será fixado de acordo com as exigências de funcionamento da empresa (n° 2).

VI. Ora, a lei laboral em Macau não proíbe que se trabalhe mais do que seis dias consecutivos - como defendia o Autor e veio a ser entendido pelo Tribunal- mas apenas impõe que *em cada período de sete dias*, 24 horas consecutivas sejam de descanso e esse descanso pode calhar em qualquer um dos dias desse período de 7 dias, independentemente do número de dias de trabalho consecutivos que lhe precedem ou que se seguem, sendo que o dia de descanso pode, então, ser no 1º dia desse “*período de sete dias*”, no 2º dia do “*período de sete dias*”, no 3º dia desse “*período de sete dias*” ou até mesmo no 7º dia desse “*período de sete dias*”.

VII. Isto é, se em três períodos consecutivos de sete dias for concedido ao trabalhador 1 dia de descanso no primeiro dia do primeiro período de sete dias, outro dia de descanso no segundo dia do segundo período de sete dias e ainda outro dia de descanso no terceiro dia do terceiro período de sete dias, mostra-se cumprida a exigência legal - a de se conceder “em cada período de sete dias” um dia de descanso, já que a expressão “*em cada período de sete dias*” não impõe o momento exacto em que o descanso deve ocorrer, isto é, não impõe que seja no 7º, apenas determina o intervalo de tempo - sete dias - em que esse mesmo descanso deve ser gozado. Veja-se aliás que no mencionado artigo 17º não se faz menção a *dias de trabalho consecutivo* mas apenas exige que o período de descanso seja de *24 horas consecutivas em cada período de sete dias* sem cuidar de saber quantos dias o trabalhador trabalhou antes

desse dia e quantos vai trabalhar depois.

VIII. Do que se vem dizendo e do que se retira da leitura atenta do preceito parece evidente que **o princípio do descanso semanal não equivale a um princípio de descanso ao sétimo dia, ou seja, ao fim de 6 dias de trabalho** e diga-se também que o artigo 17º n.º 1 tem necessariamente de ser interpretado em conjugação com o n.º 2 que reconhece que “*de acordo com as exigências de funcionamento da empresa*” o período de descanso semanal será organizado pelo empregador, o que reforça que a intenção do legislador não foi impor o dia de descanso ao sétimo dia.

IX. Por outro lado, o legislador não impôs qualquer limitação ao número de dias de trabalho seguidos desde que o trabalhador goze de um período de descanso *em cada período de sete dias*, tanto assim é que o artigo 18º do DL n.º 24/89/M expressamente prevê a possibilidade de não se gozar um período de descanso de 24 horas em cada período de 7 dias, caso em que ao trabalhador deve ser concedido um “*descanso consecutivo de quatro dias por cada conjunto de quatro semanas ou fracção*”, pois o legislador estando já ciente da realidade em Macau, fixou a excepção constante no artigo 18.º Decreto - Lei a qual veio a ser posteriormente confirmada no artigo 42.º, n.º 2 da Lei n.º 7/2008 (nova Lei das Relações de Trabalho), que prevê que “*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.*” Não sendo, por isso, imperativo que esse descanso ocorra no sétimo dia de trabalho, tal como alega o Autor e veio a ser entendido pelo douto Tribunal. No caso concreto, *em cada período de sete dias* o Autor descansou, não necessariamente ao sétimo dia, porque a Lei nem sequer o impõe.

X. Pode até acontecer, em face ao que ficou provado, que o Autor nem sempre tenha descansado “em cada período de sete dias” mas a ser assim, deverá fazer-se o apuramento no final do ano dos dias efectivos de descanso e se o Recorrido tiver que ser compensado será só e apenas dos dias de descanso em falta, ou seja, o mesmo é dizer que se se apurar que o Recorrido não descansou 52 dias no ano, mas apenas 46 dias, então só poderá ser compensado por 6 dias de descanso não gozado, mas nunca por 248 dias tal como decidido pelo Tribunal *a quo*.

XI. É que, tal como se vem defendendo, não se impunha à aqui Recorrente que na organização dos turnos dos seus trabalhadores o descanso fosse concedido ao 7º dia, mas apenas que, em cada período de sete dias, 24 horas consecutivas fosse de descanso e com isto se quer dizer que não importa que o trabalho seja organizado em

turnos rotativas de 7 dias consecutivos findo os quais a entidade patronal concedia um dia de descanso, importando sim determinar se dentro de cada período de sete dias - ou “*em cada período de 7 dias*” - e tendo em conta a organização dos turnos rotativas o trabalhador gozou de 24 horas consecutivas de descanso.

XII. Pelo que carece por completo de fundamento a decisão recorrida na parte em que condena a Recorrente a pagar ao Recorrido uma indemnização pelo trabalho prestado no 7º dia como se se tratasse de trabalho prestado em dia de descanso semanal, verificando-se assim, salvo melhor opinião, uma errada aplicação do Direito e erro no julgamento por parte do Tribunal *a quo* na condenação da Recorrente nas quantias peticionadas a título de trabalho prestado em dia de descanso semanal em violação do **princípio do dispositivo** consagrado no art.º 5º do CPC e, bem assim, o disposto nos artigos 17º e 18º do DL nº 24/89/M.

Nestes termos e nos demais de direito que V. Exas. doutamente suprirão, deve ser dado provimento ao presente Recurso e, em conformidade, deverá ser revogada a sentença recorrida nos termos supra explanados, com as demais consequências da lei,

Termos em que farão V. Exas. a costumada JUSTIÇA!”.

*

Não houve resposta ao recurso.

*

Cumprido decidir.

II – Os Factos

A sentença deu por provada a seguinte factualidade:

“1. Entre 3/12/1998 a 21/07/2003, o Autor esteve ao serviço da XXXX,

prestando funções de “guarda de segurança”, enquanto trabalhador não residente. (A)

2. Por força do Despacho n.º 01949/IMO/SEF/2003, do Senhor Secretário para a Economia e Finanças da RAEM, de 17/07/2003, foi autorizada a transferência das autorizações concedidas para a contratação do Autor (e dos demais 279 trabalhadores não residentes) da XXXX para a Ré (YYY), com efeitos a partir de 22/07/2003. (B)

3. Entre 22/07/2003 a 21/07/2016, o Autor esteve ao serviço da Ré (YYY), prestando funções de “guarda de segurança”, enquanto trabalhador não residente. (C)

4. Durante o tempo que prestou trabalho, o Autor auferiu da Ré um salário de base de HK\$7.500,00 por cada mês de trabalho prestado. (D)

5. Durante o tempo que prestou trabalho, o Autor sempre respeitou as ordens e instruções emanadas pela Ré. (1.º)

6. Durante o tempo que prestou trabalho, o Autor sempre respeitou os períodos, horários e postos de trabalho fixados pela Ré. (2.º)

7. Entre 22/07/2003 a 31/12/2008, por ordem da Ré (YYY), o Autor estava obrigado a comparecer no seu local de trabalho, devidamente uniformizado, com, pelo menos, 30 minutos de antecedência relativamente ao início de cada turno. (3.º)

8. Durante o referido período de tempo, tinha lugar um briefing (leia-se,

uma reunião) entre o Team Leader (leia-se, Chefe de turno) e os “guardas de segurança” na qual eram inspeccionados os uniformes de cada um dos guardas e distribuído o trabalho para o referido turno, mediante a indicação do seu concreto posto dentro do Casino. (4.º)

9. Durante o briefing (leia-se, reunião) o Team Leader informava os guardas a respeito de alguma questão de segurança que pudesse ter acontecido no turno anterior, ou da necessidade de participação em qualquer evento especial. (5.º)

10. Durante o briefing (leia-se, reunião) o Team Leader informava os guardas a respeito de trabalhadores que estivessem a gozar férias e de que os iria substituir. (6.º)

11. Durante o briefing (leia-se, reunião) o Team Leader informava os guardas a respeito das regras de disciplina e de segurança que os mesmos estavam obrigados a respeitar e a cumprir. (7.º)

12. Durante o referido período de tempo, o Autor sempre compareceu no início de cada turno com a antecedência de, pelo menos, 30 minutos, tendo aí permanecido às ordens e às instruções dos seus superiores hierárquicos. (8.º)

13. O Autor nunca se ausentou dos locais de reunião que antecederiam o início de cada um dos seus respectivos turnos. (9.º)

14. A Ré nunca pagou ao Autor qualquer quantia (normal e/ou adicional) pelo período de tempo que antecedia o início de cada um dos turnos.

(10.º)

15. Entre 22/07/2003 a 31/12/2008, o Autor prestou 1617 dias de trabalho efectivo, tendo comparecido com 30 minutos de antecedência relativamente ao início de cada turno, no total de 808,8 horas. (11.º)

16. Entre 22/07/2003 a 31/12/2008, o Autor prestou a sua actividade de segurança para a Ré (YYY) num regime de turnos rotativos de sete dias de trabalho consecutivos. (12.º)

17. Após a prestação pelo Autor de trabalho durante sete dias de trabalho consecutivos, seguia-se um período de vinte e quatro horas de descanso, em regra no oitavo dia, que antecedia a mudança de turno. (13.º)

18. Entre 22/07/2003 a 31/12/2003, o Autor prestou 21 dias de trabalho ao sétimo dia, após a prestação de 6 dias consecutivos de trabalho. (14.º)

19. Durante o ano 2004, o Autor prestou 46 dias de trabalho ao sétimo dia, após a prestação de 6 dias consecutivos de trabalho. (15.º)

20. Durante o ano de 2005, o Autor prestou 46 dias de trabalho ao sétimo dia, após a prestação de 6 dias consecutivos de trabalho. (16.º)

21. Durante o ano de 2006, o Autor prestou 45 dias de trabalho ao sétimo dia, após a prestação de 6 dias consecutivos de trabalho. (17.º)

22. Durante o ano de 2007, o Autor prestou 45 dias de trabalho ao sétimo dia, após a prestação de 6 dias consecutivos de trabalho. (18.º)

23. Durante o ano de 2008, o Autor prestou 45 dias de trabalho ao sétimo dia, após a prestação de 6 dias consecutivos de trabalho. (19.º)

24. De onde se retira que entre 22/07/2003 e 31/12/2008, o Autor prestou 248 dias de trabalho ao sétimo dia, após a prestação de seis dias consecutivos de trabalho. (20.º)

25. A Ré nunca pagou ao Autor qualquer quantia pelo trabalho prestado em cada um dos sétimos dias, após a prestação de seis dias de trabalho consecutivo. (21.º)

26. O Autor gozou 24 dias de férias nos anos 2004 (...) e 2005 (6-29/1), 31 dias nos anos 2006 (28/2-30/3) e 2007 (4/1-3/2) e 32 dias no ano 2008 (3/1-3/2), concedidas e organizadas pela Ré, no total de 142 dias. (22.º)”.

III – O Direito

1 - A questão nuclear a tratar no presente recurso consiste em saber como deve ser apurado o dia de descanso semanal por parte dos trabalhadores ao abrigo do art. 17º do DL nº 24/89/M. Será que ele deve ser gozado pelos trabalhadores ao 7º dia, ou deve entender-se que ao fim desse período de dias o trabalhador tem direito a um dia de descanso, a gozar, porém, de acordo com as exigências e conveniência da entidade patronal?

É para esta segunda hipótese que a recorrente YYY se inclina.

Porém, este TSI, em diversos arestos obtidos por unanimidade, vem

decidindo diferentemente.

Assim, foi exarado no Ac. do TSI, de 24/01/2019, Proc. nº 1094/2018, que *“O artigo 17º do DL n.º 24/89/M, de 3 de Abril, dispõe 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 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.”*

Repare-se, ainda, no que foi dito no Ac. de 9/05/2019, Proc. nº 211/2019:

“Alega a recorrente que a lei laboral não impõe que o descanso semanal ocorra necessariamente no sétimo dia de trabalho, sendo assim, entende que deveria fazer-se o apuramento no final do ano dos dias efectivos de descanso e se o trabalhador tiver que ser compensado será apenas dos dias de descanso em falta.

Ora bem, dispõe o n.º 1 do artigo 17.º do Decreto-Lei n.º 24/89/M que “Todos os trabalhadores têm o direito a gozar, em cada período de sete dias, um período de descanso de vinte e quatro horas consecutivas, sem

prejuízo da correspondente retribuição, calculada nos termos do disposto sob o artigo 26.º”.

Melhor dizendo, dentro do período de 7 dias, o trabalhador tem direito a gozar vinte e quatro horas consecutivas de descanso, podendo este ser no primeiro, segundo, terceiro ou no sétimo dia, mas nunca no oitavo dia ou seguintes.

Como observa José Carlos Bento da Silva e Miguel Pacheco Arruda Quental¹, *“as razões que justificam a existência de um dia de descanso prendem-se com motivos de ordem física e psíquica (recuperar do desgaste provocado por uma semana de trabalho), de ordem familiar (aproveitar esse dia para conviver com a própria família) e também por razões de ordem social e cultural (esse período permite o convívio com amigos, a participação em manifestações de carácter público, ou para que o trabalhador possa tratar de assuntos do seu próprio interesse junto, por ex. de repartições públicas, etc.).”*

Sendo assim, dúvidas de maior não restam de que impende sobre a entidade patronal a obrigação de facultar aos seus trabalhadores um dia, mais precisamente, vinte e quatro horas consecutivas de descanso dentro de cada período de sete dias, sob pena de violação da referida

¹ Manual de Formação de Direito do Trabalho em Macau, CFJJ, 2006, pág. 92

disposição legal.

No caso dos autos, provado está que entre 22.7.2003 e 31.12.2008, a Ré só atribuía um dia de repouso ao Autor após decorridos sete dias de trabalho contínuo e consecutivo, tendo, assim, prestado 261 dias de trabalho nos respectivos dias de descanso semanal.

Portanto, em vez de gozar um dia (ou vinte e quatro horas consecutivas) de descanso dentro de cada período de 7 dias, o trabalhador só tinha direito a repouso, pelo menos, no oitavo dia.

Desta forma, no dia em que deveria ter gozado descanso semanal, o Autor prestou trabalho à Ré, pelo que o seu direito terá que ser compensado, improcedem, pois, as razões da Ré nesta parte.”.

Fazemos nossa a fundamentação acabada de transcrever para todos os efeitos.

No mesmo sentido, ver, deste TSI:

- Ac. de 28/03/2019, Proc. nº 103/2019;
- Ac. de 2/05/2019, Proc. nº 216/2019;
- Ac. de 2/05/2019, Proc. nº 214/2019;
- Ac. de 2/05/2019, Proc. nº 192/2019;
- Ac. de 16/05/2019, Proc. nº 106/2019;
- Ac. de 16/05/2019, Proc. nº 109/2019;
- Ac. de 13/06/2019, Proc. nº 57/2019;

- Ac. de 13/06/2019, Proc. nº 102/2019.

Ao nível da doutrina em direito comparado, podemos citar **Bernardo da Gama Lobo Xavier** (*Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho, Anotado*, Atlântida, 1972, pág. 123-124), **Fernanda Agria e Maria Luísa Cardoso Pinto** (*Manual Prático de Direito do Trabalho, Contrato Individual de Trabalho*, Almedina, 1972, pág. 93), autores que consideram expressamente (loc. cit.) ser ilegal a atribuição do descanso semanal ao cabo de 7 dias consecutivos de trabalho.

Em idêntico sentido, é referido por **Jorge Leite e Coutinho de Abreu** (*Colectânea de Leis do Trabalho*, Coimbra Editora, 1985, pág. 139) ou por **Luis Miguel Monteiro** (*Código do Trabalho Anotado*, Almedina, Coordenação de Pedro Romano Martinez, 4ª ed., 2005, pág. 372) que o descanso deve ser observado ao termo de cada série de 6 dias de trabalho efectivo.²

No direito local, esta é a posição igualmente de **Augusto Teixeira Garcia**, *Lições de Direito do Trabalho (II Parte)*, no Boletim da Faculdade de Direito da Universidade de Macau, nº 25, pág. 185, para quem a regra será a de que o dia de descanso semanal deve seguir-se imediatamente ao sexto dia de trabalho.

Cremos ser esta, efectivamente, a melhor interpretação a dar ao art. 17º, nº1 do DL nº 24/89/M, tendo em conta a sua génese, motivada que está em defesa da situação jurídica da parte mais frágil da relação laboral, e

² Na jurisprudência comparada, podemos encontrar esta mesma posição no Ac. do STJ, de 6/07/1976, Proc. nº 8527, ou no Ac. da Relação do Porto, de 11/07/2016, Proc. nº 5286/15.

não vemos motivo para alterá-la.

*

2. Do princípio do dispositivo

Acha a recorrente que a sentença, ao ter decidido contra a posição que manifesta no presente recurso, violou o princípio do dispositivo consagrado no art. 5º do CPC.

Em boa verdade, a recorrente não explica a razão de para tal afirmação.

Cremos, ainda assim, que o princípio em causa só poderia ser dado por violado se o tribunal ultrapassasse os limites estabelecidos no aludido preceito, o que no caso não aconteceu.

IV – Decidindo

Face ao exposto, acordam em negar provimento ao recurso, mantendo e confirmando a sentença recorrida,

Custas pela recorrente.

T.S.I., 19 de Setembro de 2019

(Relator)

José Cândido de Pinho

(Primeiro Juiz-Adjunto)

Tong Hio Fong

(Segundo Juiz-Adjunto)

Lai Kin Hong