

**Proc. n° 411/2019**

**Recurso jurisdicional em matéria laboral**

**Relator: Cândido de Pinho**

**Data do acórdão: 27 de Junho 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.

**Processo n° 411/2019**

**Acordam no Tribunal de Segunda Instância da RAEM**

**I – Relatório**

**A**, casado, de nacionalidade nepalesa, titular do Passaporte do Nepal n° ..., emitido pelas Autoridades competentes do Nepal, vem deduzir contra:

**B, SA** (adiante, **B**), com sede na Avenida de Lisboa, Hotel Lisboa, 9.º andar, Macau,

**Acção de processo comum do trabalho, ---**

Pedindo a condenação da ré no pagamento de créditos laborais que quantificou em MOP\$ 107.120,00 e juros respectivos.

\*

Na oportunidade foi proferida sentença, que julgou a acção totalmente provada e procedente.

\*

Dessa sentença recorre a ré, 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 procedente e condenou a Ré, ora Recorrente, no pagamento de uma indemnização ao Autor no valor de MOP107,120.00 a título de compensação pelo trabalho prestado pelo Autor após seis dias de trabalho consecutivo em cada período de 7 dias.

II. Salvo devido respeito, que se adianta ser muito, está a Recorrente em crer que a sentença proferida a final nunca poderia ter decidido como decidiu em violação e incorrecta aplicação das normas jurídicas que lhe servem de fundamento, mostrando-se, por isso, inquinada de erro na aplicação do Direito.

III. 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. Uma leitura atenta do disposto no artigo 17º do DL n.º 24/89/M permite concluir que 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 - sem 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 nota nº 3 do douto acórdão nº 253/2002, citado pelo Tribunal *a quo* na decisão ora em crise)

V. Atento o 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.

VI. A Lei 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, o qual 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.

VII. 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.

VIII. 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.

IX. 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.

X. Aliás, a epígrafe do Artigo 17º é “Descanso Semanal” e não “Descanso ao Sétimo Dia”.

XI. O legislador da RAEM 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, e tanto assim é que o artigo 18º do DL 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”.

XII. O legislador estando já ciente da realidade em Macau, fixou a exceção constante no artigo 18.º do Decreto - Lei a qual veio a ser posteriormente confirmada no artigo 42.º, n.º 2 da Lei 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.*”

XIII. Ao excepcionar a obrigatoriedade da frequência semanal do descanso, o legislador está a dar primazia à lógica do descanso do trabalhador e não à lógica do repouso obrigatório ao sétimo dia.

XIV. Não é imperativo que o descanso ocorra no sétimo dia de trabalho, tal como alega o Autor e veio a ser entendido pelo douto Tribunal.

XV. 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, mas nunca pelos 208 dias a que foi condenado.

XVI. 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.

XVII. Não importa que o trabalho seja organizado em turnos rotativos de 7 dias consecutivo findo os quais a entidade patronal concedia um dia de descanso, o que importa É determinar se dentro de cada período de sete dias - ou usando a expressão legal

“em cada período de 7 dias” - e tendo em conta a organização dos turnos rotativos o trabalhado: gozou de 24 horas consecutivas de descanso.

XVIII. Carece por completo de fundamento a decisão recorrida na parte em que condena é Recorrente a pagar ao Recorrido uma indemnização pelo trabalho prestado no sétimo dia como se se tratasse de trabalho prestado em dia de descanso semanal, tendo a sentença recorrida feito uma errada interpretação e aplicação do preceituado nos artigos 17º e 18º do Decreto-lei 24/89/M, devendo em consequência ser revogada e substituída por outra que absolva a Ré, aqui Recorrente, do pagamento da indemnização no valor de MOP107,120.00 a título de “trabalho prestado pelo Autor após seis dias de trabalho consecutivo em cada período de sete dias”

Nestes termos,

E nos demais de direito que V. Exas. doutra mente suprirão, deve se dado provimento ao presente Recurso e, em conformidade, dever, 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.

\*

Cumpra decidir.

\*\*\*

## **II – Os Factos**

A sentença deu por assente a seguinte factualidade:

“1) *Entre 6 de Agosto de 1998 a 21 de Julho de 2003, o Autor esteve ao serviço da C, prestando funções de “guarda de segurança”, enquanto*

*trabalhador não residente (Cfr. Doc. 1, que se junta para os legais efeitos). (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 C para a Ré (B), com efeitos a partir de 22/07/2003. (B)*

*3) Entre 22/07/2003 a 31/10/2007, o Autor esteve ao serviço da Ré (B), 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 HKD\$7.500,00 por cada mês de trabalho prestado. (D)*

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

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

*7) Entre 22/07/2003 a 31/10/2007, o Autor prestou a sua actividade de segurança para a Ré (B) num regime de turnos rotativos de sete dias de trabalho consecutivos. (3º)*

*8) Após a prestação de 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. (4º)*

9) *O Autor gozou 24 dias de férias nos anos 2003 (3-25/10), 2004 (7-30/10), 2005 (6-29/9) e 2006 (21/9-14/10), concedidas e organizadas pela Ré, no total de 96 dias. (5º)*

10) *Entre 22/7/2003 e 31/10/2007, o Autor prestou 208 dias de trabalho ao sétimo dia, após a prestação de 6 dias consecutivos de trabalho. (6º)*”

\*\*\*

### **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 n.º 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, pela entidade patronal de acordo com as exigências da empresa?

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

Mas, este TSI, em diversos arestos obtidos por unanimidade, vem sendo uniforme na posição que julgam a mais correcta.

Assim, foi exarado no Ac. do TSI, de 24/01/2019, Proc. n.º 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 noutra 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. n.º 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 Quental <sup>1</sup>, *"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 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.

---

<sup>1</sup> Manual de Formação de Direito do Trabalho em Macau, CFJJ, 2006, pág. 92

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. n° 103/2019;
- Ac. de 2/05/2019, Proc. n° 216/2019;
- Ac. de 2/05/2019, Proc. n° 214/2019;
- Ac. de 2/05/2019, Proc. n° 192/2019;
- Ac. de 16/05/2019, Proc. n° 106/2019;
- Ac. de 16/05/2019, Proc. n° 109/2019;
- Ac. de 13/06/2019, Proc. n° 57/2019;
- Ac. de 13/06/2019, Proc. n° 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, 4<sup>a</sup> ed., 2005, pág. 372) que o descanso deve ser observado ao termo de cada série de 6 dias de trabalho efectivo.<sup>2</sup>

No direito local, esta é a posição igualmente de **Augusto Teixeira Garcia**, *Lições de Direito do Trabalho (II Parte)*, Boletim da Faculdade de Direito da Universidade de Macau, n° 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.

Creemos ser esta, efectivamente, a melhor interpretação a dar ao art. 17º, n°1 do DL n° 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 não vemos motivo para alterá-la.

\*\*\*

#### **IV – Decidindo**

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

Custas pela recorrente.

T.S.I., 27 de Junho de 2019

---

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

José Cândido de Pinho

Tong Hio Fong

Lai Kin Hong