

Processo n.º 556/2019
(Autos de recurso laboral)

Data: 11/Julho/2019

Assuntos: **Repouso semanal no oitavo dia**
Compensação do trabalho prestado em dias de
descanso semanal

SUMÁRIO

A Ré só atribuía um dia de repouso ao Autor após decorridos sete dias de trabalho contínuo e consecutivo, ou seja, 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.

Nos termos do artigo 17.º, n.º 6 do Decreto-Lei n.º 24/89/M, o trabalho prestado em dias de descanso semanal é pago pelo dobro da retribuição normal, para além do salário em singelo já recebido e do dia de descanso compensatório.

O Relator,

Tong Hio Fong

Processo n.º 556/2019
(Autos de recurso laboral)

Data: 11/Julho/2019

Recorrentes:

- A (Autor)
- B (Ré)

Acordam os Juizes do Tribunal de Segunda Instância da RAEM:

I) RELATÓRIO

A intentou junto do Tribunal Judicial de Base da RAEM acção declarativa de processo comum do trabalho, pedindo a condenação da B no pagamento do montante de MOP344.342,00, acrescido de juros legais até efectivo e integral pagamento.

Realizado o julgamento, foi a Ré condenada a pagar ao Autor a quantia de MOP95.323,41, acrescida de juros moratórios à taxa legal a contar da data da sentença até efectivo e integral pagamento.

Inconformado, interpôs o Autor recurso jurisdicional para este TSI, em cujas alegações formulou as seguintes conclusões:

"1. Versa o presente recurso sobre a douta Sentença na parte relativa à condenação da Ré (C) na atribuição de uma compensação devida ao Autor pelo trabalho prestado em dia de descanso semanal, na medida em que a concreta fórmula de cálculo utilizada na Decisão

Recorrida se mostra em manifesta oposição à que tem vindo a ser seguida pelo Tribunal de Segunda Instância.

2. De onde, salvo o devido respeito, está o Recorrente em crer que a douda Sentença enferma de um erro de aplicação de direito quanto à concreta forma de cálculo devido pela prestação de trabalho em dia de descanso semanal e pelo trabalho prestado em dias de feriado obrigatório remunerado e, deste modo, em violação ao disposto no artigo 17º do Decreto-Lei n.º 24/89/M, de 3 de Abril.

Em concreto,

3. Entendeu o Tribunal a quo ser de sufragar o entendimento seguido pelo Tribunal de Última Instância e, em consequência, condenar a Ré a pagar ao Autor apenas ao correspondente ao valor de um salário em singelo no que respeita ao trabalho prestado em dia de descanso semanal durante todo o período da relação laboral, a liquidar em execução de sentença.

4. Porém, salvo melhor opinião, ao proceder à condenação da Ré apenas em singelo, o Tribunal a quo terá procedido a uma interpretação menos correcta do disposto na al. a) do n.º 6 do art. 17º do Decreto-Lei n.º 24/89/M, de 3 de Abril, pelo que a decisão deve ser julgada nula e substituída por outra que condene a Ré em conformidade com o disposto na referida Lei Laboral.

5. Com efeito, resulta do referido preceito que o trabalho prestado em dia de descanso semanal deverá ser remunerado pelo dobro do salário normal, entendido enquanto duas vezes a retribuição normal por cada dia de trabalho prestado em dia de descanso semanal,

para além do valor relativo ao próprio dia de trabalho prestado.

6. Trata-se, de resto, da interpretação que tem vindo a ser seguida de forma uniforme pelo Tribunal de Segunda Instância, onde se entende que a fórmula correcta para compensar o trabalho prestado em dia de descanso semanal deverá ser a seguinte: (salário diário X n.º de dias devidos e não gozados X 2).

7. De onde, provado que durante o período da relação laboral a Recorrida não garantiu ao Autor o gozo do descanso semanal no máximo ao 7º dia após 6 dias consecutivos de trabalho, deve a mesma ser condenada a pagar ao Recorrente "o dobro da retribuição normal por cada um dos sétimos dias de trabalho prestado", isto é, a quantia de MOP\$134.415,00 - e não apenas MOP\$67.207,50 correspondente a um dia de salário em singelo - conforme resulta da douda Decisão recorrida, acrescida de juros até efectivo e integral pagamento o que desde já e para todos os legais efeitos se requer.

Nestes termos e nos de mais de Direito que V. Exas. encarregar-se-ão de suprir, deve a douda Sentença ser julgada nula e substituída por outra que atenda à fórmula de cálculo tal qual formulada pelo Autor na sua Petição Inicial e relativa ao trabalho prestado em cada um dos sétimos dias de trabalho consecutivo, enquanto dias de descanso semanal, assim se fazendo a já costumada JUSTIÇA!"

*

Por sua vez, também a Ré recorreu jurisdicionalmente para este TSI, formulando as seguintes

conclusões alegatórias:

"1. O presente recurso vem colocar em crise a 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, ora, Recorrido, no valor de MOP\$67.207,50 a título de compensação pelo trabalho prestado pelo Autor após 6 dias de trabalho consecutivo, em cada período de sete dias.

2. Esta matéria foi, salvo o devido respeito, incorrectamente julgada pelo Douto Tribunal a quo e 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 dos vícios de erro de julgamento e na aplicação do Direito.

3. Com interesse para o presente recurso foi a factualidade tida por assente e provada nos quesitos 20º, 21º e 22º e entendeu o Digno Tribunal a quo na sua decisão que: *"Nos termos do artigo 17º, n.º 1 do DL n.º 24/89/M. 1. 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 26º."*

4. Determinou ainda que: *"Nos termos do artigo 18º do mesmo diploma: Sempre que, em função da natureza do sector de actividade, se revele inviável a observância do n.º 1 do artigo anterior, deverá ser concedido aos trabalhadores um descanso consecutivo de quatro*

dias por cada conjunto de quatro semanas ou fracção, o qual não deverá ser inferior ao que resultaria de uma média semanal de 24 horas."

5. E fundamentou que: *"Das normas resulta que, na vigência do DL 24/89/M, a lei garantia o gozo do descanso semanal em 7º dia após 6 dias de trabalho como regra geral nas legislações laborais de Macau. No entanto, tendo em consideração a necessidade do funcionamento de alguns sectores de actividade, o legislador abriu uma excepção de que permitia razoavelmente o trabalho contínuo mais de 7 dias, no máximo 26 ou 27 dias mensais e garantia o gozo dum descanso consecutivo de quatro dias no mês corrente."*

6. Concluindo que: *"Repare-se que aqui se trata duma norma excepcional em que o legislador sublinhou o adjectivo "consecutivo" para o gozo de descanso semanal. Isto significa que esse modo de gozo de 4 dias de descanso semanal tem que ser contínuo, mas não separado, sob pena de violar a regra geral prevista no artigo 17º, n.º 1, do DL 24/89/M."*

7. Contudo e salvo devido respeito, o Tribunal a quo não interpretou correctamente o sentido da norma ora em crise, ou seja o artigo 17º do DL n.º 24/89/M, nem a norma contida no artigo 18º do mesmo diploma, já que sendo o Autor guarda de segurança de um casino e tendo os casinos laboração contínua, tal actividade tem características próprias estando sujeito a horários próprios.

8. Não poderá a Recorrente aceitar que haja 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 17º 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, (...)"*, e de uma leitura atenta da norma se retira que os trabalhadores têm direito a gozar em cada período de sete dias um período de descanso de vinte e quatro horas consecutivas referindo-se o legislador a um período de sete dias, e não ao fim de sete dias.

9. E refere-se 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.º 3 do douto acórdão n.º 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.º 2."*

10. 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

11. Entendendo a Ré que apenas este último entendimento se compatibiliza com o espírito e com a letra da Lei, já que dispõe o aludido preceito 17º 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.º 2).

12. 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, ou seja, poderá ser então, no 1º dia desse "período de sete dias", (que pode até ser seguido ao dia de descanso do período de sete dias anterior), 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". E se em três períodos consecutivos de sete dias for concedido ao trabalhador um 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.

13. 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, aliás, a epígrafe do artigo 17º é "Descanso Semanal" e não "Descanso ao Sétimo Dia", por isso 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.

14. Com efeito, 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 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”.

15. E o legislador estando já ciente da realidade em Macau, fixou a excepção constante no artigo 18º do Decreto-Lei a qual veio a ser posteriormente confirmada no artigo 42º, 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.” E 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.

16. No caso concreto, em cada período de sete dias o Autor descansou, não necessariamente ao sétimo dia, porque a Lei nem sequer o impõe e 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, em que 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 1830 dias tal como decidido pelo Tribunal a quo.

17. Com isto se quer dizer que não importa que o trabalho seja organizado em turnos rotativos 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 usando a expressão legal "em cada período de 7 dias" - e tendo em conta a organização dos turnos rotativos o trabalhador gozou de 24 horas consecutivas de descanso.

18. Assim, 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 sétimo dia como se se tratasse de trabalho prestado em dia de descanso semanal, verificando-se, por isso, 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 24/89/M.”

II) FUNDAMENTAÇÃO

A sentença recorrida deu por assente a seguinte factualidade:

O Autor foi recrutado pela D e exerceu a sua prestação de trabalho ao abrigo do Contrato de Prestação de Serviços n.º6/2000 (Cfr. fls.15 a 20, cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido). (A)

Entre 29 de Abril de 2001 e 21 de Julho de 2003, o Autor esteve ao serviço da 1.ª Ré, prestando funções de “guarda de segurança”, enquanto trabalhador não residente. (B)

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 1.ª Ré para a 2.ª Ré, com efeitos a partir de 21/07/2003. (C)

Desde 22/07/2003, o Autor passou a estar ao serviço da 2.ª Ré, prestando as mesmas funções de “guarda de segurança”, enquanto trabalhador não residente. (D)

Durante o tempo que prestou trabalho, o Autor

sempre respeitou as ordens e instruções emanadas pelas Rés. (E)

Durante o tempo que prestou trabalho, o Autor sempre respeitou e os períodos, horários e postos de trabalho fixados pelas Rés. (F)

Durante o tempo que prestou trabalho, o Autor recebeu das Rés um salário de HK\$7.500,00 por cada mês de trabalho prestado. (G)

Durante o tempo que prestou trabalho para as Rés, o Autor gozou de 24 dias de férias remuneradas em cada ano civil. (H)

Resulta do ponto 3.3. do Contrato de Prestação de Serviços n.º 6/2000 que "(...) decorridos os primeiros 30 dias de prestação de trabalho por parte do trabalhador (leia-se o Autor), este terá direito, para além da remuneração supra referida, as bonificações ou remunerações adicionais que a 1.º outorgante (leia-se, a 1ª Ré) paga aos operários residentes no Território". (I)

A data da cessação de funções do Autor junto da 2ª Ré era de 15/12/2008. (1º)

Entre 29/04/2001 a 21/07/2003, por ordem da 1.ª Ré, 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, sem prejuízo de 8 horas de trabalho de cada turno.

(12°)

Entre 22/07/2003 a 15/12/2008, por ordem da 2.^a Ré, 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. (13°)

Durante os referidos períodos de tempo, os superiores hierárquicos do Autor distribuíam o trabalho pelos guardas de segurança (leia-se do Autor), v.g., indicando-lhe o seu concreto posto (local dentro do casino onde o mesmo se devia colocar), os clientes tidos por "suspeitos", sendo ainda feito um relato sobre todas as questões de segurança a ter em conta no interior do Casino, ou mesmo da necessidade de qualquer participação em eventos especiais... (14°)

Em regra, depois de terminado cada turno, o Autor era obrigado a permanecer "em formatura" junto com os demais colegas de trabalho (de turno), por um período não inferior a 10 a 15 minutos, a fim de "relatar" ao seu superior hierárquico, e ouvir dos restantes guardas de segurança o relato de eventuais problemas (de segurança) que tivessem ocorrido no período do respectivo turno. (15°)

O Autor sempre compareceu no início de cada turno com a antecedência de, pelo menos, 30 minutos, aí

permaneceu às ordens e instruções dos seus superiores hierárquicos. (16°)

O Autor sempre permaneceu no final de cada turno e formatura com os demais guardas de segurança, aí permaneceu às ordens e instruções dos seus superiores hierárquicos. (17°)

O Autor nunca se ausentou dos locais de reunião que antecederiam e que se estendiam depois de cada um dos respectivos turnos, sem prejuízo de 24 dias de férias anuais por cada ano civil e dispensas de trabalho não remuneradas, nomeadamente os que constantes das fls. 166 a 169 dos autos, cujo teor aqui se dá por integralmente reproduzido. (18°)

As Rés nunca pagaram ao Autor qualquer quantia (normal e/ou adicional) pelo período de tempo que antecedia (e se prolongava) após e antes cada turno. (19°)

Durante o período da relação de trabalho, o Autor prestou a sua actividade de segurança para a 2.ª Ré num regime de sete dias de trabalho consecutivos, a que se seguia um período de vinte e quatro horas de repouso. (20°)

Isto é, após a prestação pelo Autor de um período de sete dias de trabalho consecutivo, seguia-se um período de vinte e quatro horas de repouso. (21°)

Durante o período da relação de trabalho, a 2.ª Ré

não fixou ao Autor um período de descanso de vinte e quatro horas consecutivas, em cada período de sete dias, porquanto o período de repouso do Autor apenas tinha lugar após a prestação de sete dias de trabalho consecutivo, em regra, no oitavo dia. (22º)

*

Corridos os vistos legais, cumpre decidir.

*

Comecemos pelo recurso da Ré.

Do repouso semanal no oitavo dia

Alega a Ré 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 ¹, *"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 15.12.2008, a Ré só atribuía um dia de repouso ao Autor após decorridos sete dias de trabalho contínuo e consecutivo, fazendo as contas, tendo, assim, prestado 261 dias de trabalho nos respectivos dias de

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

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, improcede, pois, o recurso da Ré.

*

Da compensação do trabalho prestado em dias de descanso semanal

Entende o Autor que, nos termos da alínea a) do n.º 6 do artigo 17.º do Decreto-Lei n.º 24/89/M, o trabalho prestado em dias de descanso semanal deverá ser remunerado pelo dobro do salário normal, para além do singelo já recebido e do dia de descanso compensatório.

Embora não seja entendimento unânime deste TSI, mas julga-se assistir razão ao Autor.

De acordo com a interpretação que tem vindo a ser adoptada de forma maioritária neste TSI, tem-se entendido que o trabalho prestado em dias de descanso semanal é *pago pelo dobro da retribuição normal* aos trabalhadores que auferam salário normal, para além do singelo já recebido e do dia de descanso compensatório.

No mesmo sentido, veja-se ainda os Acórdãos deste TSI, proferidos no âmbito dos Processos 778/2010, 376/2012 e mais recentemente, Processos 61/2014 e 582/2014.

Nesta conformidade, por o Autor ter direito a receber, por cada dia de descanso semanal não gozado, o dobro da retribuição normal, para além do salário em singelo e do dia de descanso compensatório, é revogada a decisão quanto a esta parte, ficando a Ré condenada a pagar ao Autor a quantia de MOP134.415,00, devida a título de trabalho prestado em dias de descanso semanal.

III) DECISÃO

Face ao exposto, acordam em **negar provimento** ao recurso interposto pela B, e **conceder provimento** ao recurso interposto pelo recorrente A e, em consequência, revogar a sentença na parte respeitante à condenação da Ré no pagamento do trabalho prestado em dias de descanso semanal, nos termos acima consignados.

Custas pela B, em ambos os recursos.

Registe e notifique.

RAEM, 11 de Julho de 2019

Tong Hio Fong

Declaração de voto vencido

Para o trabalho prestado em dias de descanso semanal, o trabalhador tem direito a receber o dobro da retribuição ("dobro" esse que consistiria na soma do salário diário e um dia de acréscimo). Sendo assim, provado que durante a vigência da relação laboral o Autor já recebeu da Ré B o salário diário em singelo, para efeitos de cálculo do valor da compensação do trabalho prestado nesses dias, terá direito a receber apenas mais um dia de acréscimo, sob pena de estar o Autor a ser pago, não pelo dobro, mas pelo triplo do valor diário, ao que acresce ainda o dia de descanso compensatório previsto no n.º 4 do artigo 17.º, o Autor estará a ser pago pelo quádruplo se trabalhar em dias de descanso semanal.

Pelo que não merece, a meu ver, reparo a fórmula adoptada pelo Tribunal recorrido para cálculo da compensação do trabalho prestado em dias de descanso semanal, devendo negar-se provimento ao recurso interposto pelo Autor.

Lai Kin Hong

Fong Man Chong