

Processo nº 464/2021

(Autos de Recurso Civil e Laboral)

Data: **15 de Julho de 2021**

Recorrente: **A**

Recorrida: **B, S.A.**

*

**ACORDAM OS JUÍZES DO TRIBUNAL DE SEGUNDA INSTÂNCIA DA
RAEM:**

I. RELATÓRIO

A, com os demais sinais dos autos,
vem instaurar acção declarativa em processo comum do trabalho contra
C SARL e

B S.A., também com os demais sinais dos autos,

Pedindo a condenação destas a pagar-lhe a quantia global de
MOP919.306,50 acrescida dos juros legais até integral e efectivo pagamento.

Proferido despacho saneador, foi a 1ª Ré absolvida do pedido.

Proferida sentença, foi a 2ª Ré condenada a pagar ao Autor a quantia global
de MOP419.280,81 sendo:

- MOP\$86,863.33 a título de subsídio de efectividade (relativo ao período de
22/07/2003 a 31/07/2010);

- MOP\$13,905.00 a título de trabalho prestado em dia de feriado obrigatório remunerado (relativo ao período de 22/07/2003 a 31/12/2008);
- MOP\$65,147.50 a título de devolução das quantias de comparticipação no alojamento (relativo ao período de 22/07/2003 a 31/07/2010);
- MOP\$25,894.84 pela prestação de, pelo menos, 30 minutos de trabalho para além do período normal diário por cada dia de trabalho efectivo (relativo ao período de 22/07/2003 a 31/12/2008);
- MOP\$83,702.30 pela prestação de, pelo menos, 30 minutos de trabalho para além do período normal diário por cada dia de trabalho efectivo (relativo ao período de 01/01/2009 a 31/12/2019);
- MOP\$47,740.72 a título de descanso compensatório não gozado pela prestação de trabalho extraordinário (relativo ao período de 01/01/2009 a 31/12/2019);
- MOP\$58,967.50 pelo trabalho prestado em dia de descanso semanal (relativo ao período de 22/07/2003 a 31/12/2008);
- MOP\$18,529.81 pelo trabalho prestado em dia de descanso semanal (relativo ao período de 01/01/2009 a 31/12/2019);
- MOP\$18,529.81 a título de descanso compensatório não gozado (relativo ao período de 01/01/2009 a 31/12/2019).

Mais se condena a 2.ª Ré a pagar ao Autor o montante correspondente às bonificações ou remunerações adicionais (mas não gorjetas) pagas aos operários residentes, a liquidar em execução de sentença.

Às quantias supra mencionadas acrescerão juros moratórios à taxa legal a contar da data da sentença que procede à liquidação do quantum indemnizatório até integral e efectivo pagamento.

Absolve-se no mais a 2.ª Ré do pedido.

Não se conformando com a decisão proferida na parte relativa à condenação da 2ª Ré no pagamento da compensação devida pelo trabalho

prestado em dia de descanso semanal e do trabalho prestado em dia de feriado obrigatório, uma vez que a forma de cálculo usada se distancia da que tem vindo a ser usada por este Tribunal de Segunda Instância, vem o Autor interpor recurso, formulando as seguintes conclusões e pedidos:

- 1) Versa o presente recurso sobre a dita Sentença na parte relativa à condenação da Recorrente na atribuição de uma compensação devida ao Autor pelo trabalho prestado em dia de descanso semanal e, bem assim, pelo trabalho prestado em dias de feriado obrigatório remunerado à luz do DL n.º 24/89/M, de 3 de Abril;
- 2) Impõe-se, ainda, apreciar a interpretação e aplicação que o Tribunal *a quo* levou a cabo a respeito do art. 42.º da Lei n.º 7/2008, e que conduziu à condenação da Recorrida numa quantia muito inferior à reclamada pelo Autor em sede de Petição Inicial;
- 3) Pelas razões que adiante melhor se expõem, está o Recorrente em crer que a dita Sentença enferma de um *erro de aplicação de direito* quanto às concretas *formas de cálculo* devidas pela prestação de trabalho em dia de *descanso semanal* e pelo trabalho prestado em dias de *feriado obrigatório remunerado* e, deste modo, se mostra em violação ao disposto nos artigos 17.º, 19.º e 20.º do Decreto-Lei n.º 24/89/M, de 3 de Abril e do art. 42.º da Lei n.º 7/2008, razão pela qual se impõe que a mesma seja julgada *nula* e substituída por outra que decida em conformidade com a melhor interpretação a conferir aos referidos preceitos;

Em concreto,

- 4) 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;

- 5) 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. 17.º 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;
- 6) 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;
- 7) 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);
- 8) De onde, *in casu*, resultando provado que “entre 22/07/2003 a 31/12/2008 o Autor prestou 229 dias de trabalho efectivo junto da Ré no sétimo dia em cada período de sete dias de trabalho consecutivo” - deve a Recorrida ser condenada a pagar ao Recorrente a quantia de MOP\$117,935.00 a título do dobro do salário - e não só apenas de MOP\$58,967.50 correspondente a um dia de salário *em singelo* conforme resulta da decisão ora posta em crise - acrescida de juros até efectivo e integral pagamento o que desde já e para todos os legais efeitos se requer;

Acresce que,

- 9) Contrariamente ao concluído pelo Tribunal *a quo*, não é correcto concluir que a Nova Lei das Relações de Trabalho admite a concessão do dia de descanso semanal ao 8.º dia após a prestação de sete dias de trabalho consecutivo em cada semana, nem o dia de *descanso semanal* pode ser confundido com o dia *descanso compensatório*;

- 10) Depois, contrariamente ao concluído pelo Tribunal *a quo*, não resulta da matéria de facto assente (nem foi sequer alegado pela Ré nos articulados) que a actividade desenvolvida pela Ré, por si só, “torne inviável” o gozo pelo Autor (e pelas demais centenas de guardas de segurança) de um dia de descanso semanal em cada período de sete dias;
- 11) Trata-se, de resto, de uma situação (leia-se, interpretação) que foi já anteriormente apreciada pelo douto Tribunal de Recurso, nos termos da qual se entendeu que: *“(…) uma coisa é a continuidade das actividades de casino, outra coisa é a inviabilidade de assegurar aos seus guardas de segurança o gozo de um descanso de vinte e quatro horas consecutivas num período de sete dias. Não podemos aceitar que, dado o número gigantesco, que aliás é facto notório, dos elementos do pessoal de segurança da B, como é que não é viável mobilizá-los por forma a conciliar o normal funcionamento dos ensinos com a não prestação de serviço por um número razoável dos guardas de segurança durante apenas vinte e quatro horas em cada período de sete dias! Aliás, se é viável, (...) o gozo pelo Autor de um dia de descanso ao oitavo dia, não se vê por quê motivo não é viável o gozo do tal dia ao sétimo dia! De qualquer maneira, o dito oitavo dia que o Autor gozou nunca é qualificável como descanso semanal a que se refere o art. 42.º da Lei n.º 7/2008 (...)”* (Cfr. o Ac. do TSI n.º 944/2020);
- 12) E a ser assim, salvo o devido respeito, em caso algum se justifica que aquando da apuramento dos dias de descanso semanal a que o Autor tem direito, pudesse o douto Tribunal *a quo* ter procedido ao “desconto” dos dias de descanso compensatório pelo mesmo gozados, porque em manifesta contradição com a letra e com o espírito do art. 42.º, n.º 2 da Lei n.º 7/2008;
- 13) De onde, resultando da matéria de facto provado que:
- “Entre 01/01/2009 até 31/07/2008 o Autor prestou 64 dias de trabalho ao sétimo dia, após a prestação de seis dias consecutivos de trabalho em cada semana”;*

“Entre 01/08/2010 até 20/07/2015 o Autor prestou 198 dias de trabalho ao sétimo dia, após a prestação de seis dias consecutivos de trabalho em cada semana”,

“Entre 21/07/2015 até 20/07/2018 o Autor prestou 129 dias de trabalho ao sétimo dia, após a prestação de seis dias consecutivos de trabalho em cada semana”;

“Entre 21/07/2018 até 20/07/2019 o Autor prestou 37 dias de trabalho ao sétimo dia, após a prestação de seis dias consecutivos de trabalho em cada semana”;

“Entre 21/07/2019 até 31/12/2019 o Autor prestou 20 dias de trabalho ao sétimo dia, após a prestação de seis dias consecutivos de trabalho em cada semana”;

“Entre 01/01/2009 até 31/07/2008 o Autor prestou 64 dias de trabalho ao sétimo dia, após a prestação de seis dias consecutivos de trabalho em cada semana”;

“Entre 01/08/2010 até 20/07/2015 o Autor prestou 198 dias de trabalho ao sétimo dia, após a prestação de seis dias consecutivos de trabalho em cada semana”;

- 14) Impõe-se a condenação da Ré a pagar ao Autor a quantia de Mop\$129,405.18 e não só de apenas Mop\$18,529.81, conforme resulta da Decisão em crise, segundo a seguinte fórmula: (salário diário) X (n.º de dias de descanso semanal não gozados);
- 15) A não se entender assim, está o Recorrente em crer ter existido uma *errada* aplicação da norma em questão (leia-se, do n.º 2 do art. 42.º da Lei n.º 7/2008) pelo Tribunal de Primeira Instância, o que em caso algum poderá deixar de conduzir, nesta parte, à sua *nulidade*, devendo ser substituída por outra que decida em conformidade com o referido preceito legal, o que desde já e para os legais e devidos efeitos se invoca e requer.

Por último,

- 16) Entendeu o douto Tribunal *a quo* que na determinação da quantia devida pelas Rés ao Autor a título de trabalho prestado nos dias de feriados obrigatórios o Autor terá direito a receber das Rés as compensações compostas pela remuneração em singelo, acrescida do dobro dessa remuneração;

17) Ora, tendo o Tribunal *a quo* explicitado que pelo dobro da retribuição se deve entender o equivalente a *mais um dia de salário em singelo* (nos termos que têm vindo a ser seguidos pelo TUI nos Acs. 28/2007, 29/2007, 58/2007 e 40/2009) tal significa que, neste particular, a douda Sentença igualmente se afasta do entendimento que tem vindo a ser sufragado pelo Tribunal de Segunda Instância - nos termos do qual se entende que a fórmula mais correcta de interpretar o referido preceito será conceder ao Autor, ora Recorrente, um “*acréscimo salarial nunca inferior ao dobro da retribuição normal, para além naturalmente da retribuição a que tem direito*” - o que equivale matematicamente ao triplo da retribuição normal - e não somente o dobro da retribuição normal como parece ter decidido o Tribunal Judicial de Base;

18) Em concreto, resultando provado que durante o período da relação laboral o Recorrente prestou trabalho para a Recorrida durante 27 dias de feriados obrigatórios, deve a Recorrida ser condenada a pagar ao Recorrente a quantia de MOP\$20,857.50 a título do *triplo do salário* - e não só apenas de MOP\$13,905.00, o que desde já e para os legais e devidos efeitos se requer.

Nestes termos e nos mais de Direito que V. Exas. encarregar-se-ão de suprir, deve a douda Sentença ser julgada *nula* e substituída por outra que atenda às *fórmulas de cálculo* tal qual formuladas pelo Autor na sua Petição Inicial e relativas ao trabalho prestado em dia de *descanso semanal e feriado obrigatório*, assim se fazendo a já costumada JUSTIÇA!

Contra-alegando veio a Recorrida pugnar para que fosse negado provimento ao recurso, apresentando as seguintes conclusões:

I. Veio o Autor, ora Recorrente, insurgir-se contra a decisão proferida pelo doudo Tribunal Judicial de Base na parte em que julgou parcialmente improcedente os pedidos deduzidos a título de: trabalho prestado em dia de descanso semanal e feriados obrigatórios remunerados, por entender que a sobredita decisão enferma

de erro de aplicação de Direito quanto à concreta forma de cálculo das sobreditas compensações e, nessa medida, mostra-se em violação do preceituado nos artigos 17.º, 19.º e 20.º do Decreto-lei n.º 24/89/M, de 3 de Abril e ainda do n.º 2 do artigo 42.º da Lei n.º 7/2008,

- II. Alega o Recorrente que andou maio Tribunal a quo ao adoptar o entendimento seguido pelo Tribunal de Última Instância a respeito do pagamento do trabalho prestado em dia de descanso semanal (*isto é, pelo trabalho prestado após seis dias de trabalho consecutivo em cada período de sete dias de trabalho*), condenando assim a Ré, ora Recorrida, a pagar ao Autor, ora Recorrente, apenas ao valor correspondente a um salário em singelo.
- III. Alega o Recorrente que o Tribunal *a quo* terá procedido a uma interpretação menos correcta do disposto na alínea a) do n.º 6 do artigo 17.º do Decreto-lei n.º 24/89/M, de 3 de Abril, entendendo que a condenação deveria ter sido pelo dobro do salário normal.
- IV. Salvo o devido respeito, quanto à forma de cálculo adoptada pelo Tribunal *a quo* para apuramento da compensação pelo trabalho prestado em dias de descanso semanal nada há a apontar à forma de cálculo adoptada que mais não é do que a fórmula que é sufragada pelo Tribunal de Última Instância.
- V. Dispõe o artigo 17.º, n.º 6, alínea a) do referido diploma legal que, “*o trabalho prestado em dia de descanso semanal deve ser pago: (a) aos trabalhadores que auferem salário mensal pelo dobro da retribuição normal (...)*”
- VI. Ou seja, ao contrário do alegado pelo Recorrente, não se trata de uma compensação equivalente ao dobro do salário normal, como se o trabalhador tivesse direito a ser pago 3 vezes (dia de trabalho + compensação equivalente ao dobro).
- VII. Estando em causa o pagamento do trabalho em dia de descanso semanal, pelo dobro da retribuição normal, tendo o Recorrente sido pago já em singelo, importa

ter em conta esse salário já pago e pagar apenas o que falta.

- VIII. Por conseguinte, se o Recorrente já recebeu o salário normal correspondente ao trabalho prestado nesses dias de descanso, agora, só tem direito a outro tanto, e não em dobro.
- IX. A tese defendida pelo Recorrente nas suas doughtas alegações subverte por completo a letra da lei e, a seguir-se tal tese, onde se lê que o trabalhador que aufera um salário mensal tem o direito a ser pago pelo dobro da retribuição normal quando presta trabalho nos dias de descanso semanal, ler-se-ia que o pagamento em apreço deveria corresponder ao triplo da retribuição normal.
- X. Acresce que, a Decisão em recurso para além de encontrar total sustentação na letra da lei, encontra-a também na jurisprudência unânime do Tribunal de Última Instância de Macau, vide os doughtos Acórdãos proferidos no âmbito dos processos n.º 40/2009, n.º 58/2007 e n.º 28/2007.
- XI. E, bem assim, naquele que foi já entendimento unânime no Tribunal de Segunda Instância no Acórdão de 29.03.2001 no processo n.º 46/2001, de cujo sumário se aprende que *“Não obstante, o trabalhador obrigado a trabalhar no dia de descanso deve auferir, para além do seu salário normal outra tanto equivalente àquele dia.”*
- XII. Por entender que o Tribunal a quo terá procedido a uma interpretação menos correcta do disposto na al. a) do n.º 6 do artigo 17.º do Decreto-Lei n.º 24/89/M, de 3 de Abril, por ter condenado a Ré, ora Recorrida, a pagar ao Autor apenas a quantia de MOP\$58,967.50 em vez do valor de MOP\$117,935.00, pelo trabalho prestado em dia de descanso semanal (isto é, pelo trabalho prestado após seis dias de trabalho consecutivo em cada período de sete dias de trabalho) no período que decorreu entre 22/07/2003 a 31/12/2008.
- XIII. Diga-se aliás, que, em face da redacção conferida pela Lei nº 7/2008 ao artigo 43º, nº 2, 1), tornou-se evidente a opção legislativa no sentido de compensar o

trabalhador pela prestação do trabalho em dia que seria de descanso com um dia (e não dois) de remuneração de base.

XIV. Do mesmo modo a interpretação plasmada na decisão recorrida tem sido doutamente defendida pela doutrina, nomeadamente por Miguel Pacheco Arruda Quental, no seu livro “Manual de Formação de Direito do Trabalho em Macau”, págs. 283 e 284 onde ensina que *«Da nossa parte, sempre nos pareceu como mais correcto que a expressão “dobro da retribuição normal” queria significar para os trabalhadores que auferem um salário mensal o direito a auferir o equivalente a 100% da mesma retribuição, a acrescer ao salário já pago.»*

XV. Como tal, se o trabalhador já recebeu a remuneração, só terá de receber o equivalente a 100% dessa mesma remuneração e já não ao dobro, como vem agora a ser defendido no Recurso a que se responde.

XVI. Por entender que o Tribunal a quo terá procedido a uma interpretação menos correcta do disposto no n.º 2 do arti-go 42.º e 43º da Lei n.º 7/2008, por ter condenado a Ré ora Recorrida a pagar ao Autor apenas a quantia de MOP\$18,529.81, pelo trabalho prestado em dia de descanso semanal (*isto é, pelo trabalho prestado após seis dias de trabalho consecutivo em cada período de sete dias de trabalho*), em vez do valor de MOP\$129,405.18, no período que decorreu entre 01/01/2009 a 31/12/2019.

XVII. Alega o Recorrente que não obstante a matéria de facto provada o Tribunal a quo: *“(...) seguiu o outro raciocínio: dividiu o número total dos dias de-trabalho prestados pelo Autor e descontou os dias em que o mesmo havia descansado ao 8.º dia, após a prestação de sete dias de trabalho consecutivos, apurando que o Autor terá direito a auferir a diferença entre os dois.”*.

XVIII. E a ser assim, entende o Recorrente que a douda Decisão não tinha factos para se poder chegar a tal resultado, nem os mesmos constavam da Base Instrutória.

XIX. Diga-se, desde logo que, quanto à actividade da empresa a mesma é pública e

notória - é actividade de Casino e de laboração contínua -, ou seja, de vinte e quatro horas sobre vinte e quatro horas, como o Recorrente bem sabe pois foi guarda de segurança de um casino, pelo que não haveria necessidade de fazer mais qualquer outra prova nos autos.

XX. Alega o Recorrente no artigo 112º do seu petítório que: *“Entre 01/01/2009 a 31/12/2019 (...) a Ré (B) fixou ao Autor um dia de descanso compensatório, de 8 em 8 dias, em sequência do trabalho prestado em dia de descanso semanal,”*

XXI. Tendo ficado provado nos autos que: *“Desde 22/07/2003 até 31/12/2019, o Autor prestou a sua actividade de segurança para a 2ª Ré (B) num regime de turnos rotativos de sete dias de trabalho consecutivos, a que se seguia um período de vinte e quatro horas de descanso compensatório, em regra no oitavo dia, que antecedia a mudança de turno (18.º)”*.

XXII. Assim, se o Recorrente gozou efectivamente de um dia de dispensa ao trabalho em cada oitavo dia, o cômputo efectuado a final pelo douto Tribunal a quo de compensar o Recorrente pelo trabalho prestado ao sétimo dia de trabalho consecutivo entre 01/01/2009 a 31/12/2019, não poderia ter sido calculado de modo diferente.

XXIII. No que respeita às compensações pelos dias de descanso semanal, com a entrada em vigor em 01/01/2009 da Lei n.º 7/2008, o legislador deixou de exigir o gozo consecutivo do descanso semanal por cada quatro semanas, conforme se prevê no nº 2 do art.º 42º da Lei nº 7/2008, isto é: *«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.»*

XXIV. Sendo que, dispõe o art.º 43º, n.ºs 1, 2 e 4 do mesmo diploma: *«1. O empregador pode determinar que o trabalhador preste trabalho em dia de*

descanso, independentemente do seu consentimento, quando: (...) 3) Quando a prestação do trabalho seja indispensável para garantir a continuidade do funcionamento da empresa. 2. 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: 1) 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; 4. Caso não goze o dia de descanso compensatório previsto no número anterior, o trabalhador tem direito a: 1) Auferir um acréscimo de um dia de remuneração de base, para os trabalhadores que auferem uma remuneração mensal».

XXV. No caso dos autos e como supra se referiu, a Lei admite a concessão do descanso em cada oitavo dia como descanso semanal nos termos do nº 2 do art.s 42 da Lei nº 7/2008.

XXVI. Conforme o alegado pela B, ora Recorrida, nos artigos 106º e 107º da Contestação, por razões associadas às exigências do funcionamento da respectiva empresa, bem como, em função da natureza do sector de actividade da Recorrida - Casino - que é de laboração contínua, poderá o empregador ter a necessidade de fixar e atribuir esses dias de descanso semanal não ao sétimo dia, mas num outro dia do mês.

XXVII. Nesta medida, verificando-se no caso *sub judice* uma das situações previstas no n.º 2 do artigo 42º da Lei n.º 7/2008 e resultando da matéria de facto dado como provada que o Recorrente gozou o descanso compensatório ao 8º dia, o Tribunal a quo decidiu bem.

XXVIII. O Recorrente vem também colocar em crise a Sentença proferida pelo Tribunal *a quo* no que concerne à forma de cálculo da compensação pelo trabalho prestado em dias de feriados obrigatórios, defendendo que não deveria o douto

Tribunal *a quo* ter procedido ao desconto do valor do salário em singelo já pago a tal título pela Ré.

XXIX. Na verdade, também neste particular a Decisão Recorrida tem acolhimento na letra da Lei e no que tem sido o entendimento dominante do Venerando Tribunal de Última Instância, bem assim da Doutrina.

XXX. De acordo com o n.º 1 do artigo 20.º do Decreto-lei n.º 24/89/M, de 3 de Abril, “*O trabalho prestado pelos trabalhadores nos dias de feriado obrigatório, referidos no n.º 3 do artigo anterior, dá direito a um acréscimo salarial nunca inferior ao dobro da retribuição normal (...)*”.

XXXI. Se o trabalhador prestar trabalho no dia de feriado obrigatório, para além do salário que já recebeu em singelo, terá direito a uma compensação equivalente ao dobro desse salário e não ao triplo como pretende o Recorrente.

XXXII. Aliás, neste sentido vai o Venerando Tribunal de Última Instância nas decisões nos processos n.º 40/2009, n.º 58/2007 e n.º 28/2007, para cuja fundamentação se remete e de onde resulta claramente que tendo o trabalhador sido remunerado em singelo pelo trabalho prestado em dia de feriado obrigatório, o mesmo só terá direito a auferir o dobro da sua retribuição.

XXXIII. Assim, tendo em conta que o Recorrente foi sempre remunerado pela sua prestação de trabalho em dias de feriados obrigatórios no valor de um dia de salário normal diário, o mesmo apenas teria direito a receber o dobro do salário normal diário por cada dia de trabalho prestado em dia de feriado obrigatório.

XXXIV. Pelo que e, face a todo o exposto, não tem o Recorrente qualquer razão no recurso que apresenta, devendo o mesmo ser considerado totalmente improcedente.

Foram colhidos os vistos.

Cumpra, assim, apreciar e decidir.

II. FUNDAMENTAÇÃO

1. FACTOS

A sentença recorrida deu por assente a seguinte factualidade:

1. O Autor foi recrutado pela D, Lda. para exercer funções de “guarda de segurança” para a C, ao abrigo do Contrato de Prestação de Serviços n.º 1/2002, aprovado pelo Despacho n.º 00310/IMO/SEF/2002, de 07/02/2002. (A)
2. Entre 04/01/2003 a 21/07/2003, o Autor esteve ao serviço da Ré (C), prestando funções de “guarda de segurança”, enquanto trabalhador não residente. (B)
3. 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 280 trabalhadores não residentes) por parte da C para a Ré (B), com efeitos a partir de 22/07/2003. (C)
4. Desde 22/07/2003 até ao presente o Autor presta trabalho para a 2.ª Ré (B). (D)
5. Entre 22/07/2003 e 31/07/2010 o Autor exerceu as suas funções para a Ré (B), do Contrato de Prestação de Serviços n.º 1/2002. (E)
6. O Autor sempre respeitou os períodos, os horários e os locais de trabalho fixados pela Ré (B). (F)
7. Entre 22/07/2003 a 31/07/2010 a Ré (B) pagou ao Autor a quantia de HK\$7,500.00, a título de salário de base mensal. (G)

8. Entre 01/08/2010 a 20/07/2015 a Ré (B) pagou ao Autor a quantia de MOP\$7,500.00, a título de salário de base mensal. (H)
9. Entre 21/07/2015 a 20/07/2018, a Ré (B) pagou ao Autor a quantia de MOP\$10,126.00, a título de salário de base mensal. (I)
10. Entre 21/07/2018 a 20/07/2019, a Ré (B) pagou ao Autor a quantia de MOP\$10,000.00, a título de salário de base mensal. (J)
11. Desde 21/07/2019, a Ré (B) paga ao Autor a quantia de MOP\$11,326.00, a título de salário de base mensal. (K)
12. Entre 22/07/2003 a 31/12/2019, o Autor gozou de dias de férias anuais por cada ano civil e de dias de dispensa ao trabalho não remunerados, nomeadamente durante o período entre 03/02/2004 a 26/02/2004, 01/02/2005 a 24/02/2005, 09/07/2005 a 10/07/2005, 01/01/2006 a 02/01/2006, 25/03/2006 a 25/04/2006, 01/07/2006 a 02/07/2006, 01/08/2006 a 02/08/2006, 04/01/2007 a 05/01/2007, 06/03/2007 a 05/04/2007, 01/06/2007 a 02/06/2007, 04/12/2007 a 05/12/2007, 04/03/2008 a 30/03/2008, 05/02/2009 a 07/03/2009, 04/03/2010 a 03/04/2010, 08/03/2011 a 02/04/2011, 21/05/2011 a 16/06/2011, 14/04/2012 a 29/05/2012, 03/01/2013 a 31/01/2013, 23/02/2013 a 29/03/2013, 25/01/2014 a 01/03/2014, 23/01/2015 a 21/02/2015, 13/02/2016 a 17/03/2016, 04/02/2017 a 18/02/2017, 06/10/2018 a 14/11/2018 e, 04/05/2019 a 01/06/2019. (1.º)
13. Resulta do ponto 3.4. do Contrato de Prestação de Serviços n.º 1/2002 ao abrigo do qual o Autor foi autorizado a prestar trabalho para a 2.ª Ré até 31/07/2010, ser devido ao Autor (e aos demais trabalhadores não residentes com ele contratados) “(...) um subsídio mensal de efectividade igual ao salário de 4 dias, sempre que no mês anterior não tenha dado qualquer falta ao serviço”. (2.º)
14. Entre 22/07/2003 a 31/07/2010, o Autor nunca deu qualquer falta ao trabalho sem conhecimento e autorização prévia por parte da 2.ª Ré. (3.º)

15. Entre 22/07/2003 a 31/07/2010, a 2.^a Ré (B) nunca pagou ao Autor qualquer quantia a título de subsídio de efectividade. (4.º)
16. Entre 22/07/2003 a 31/12/2008, o Autor prestou a sua actividade de segurança para a 2.^a Ré (B) durante 27 dias de feriado obrigatório, correspondente aos seguintes. (5.º)

FERIADOS	ANOS					
	2003	2004	2005	2006	2007	2008
1 DE JANEIRO	0	1	1	0	1	1
3 DIAS DE ANO NOVO CHINÊS	0	3	0	3	3	3
1 DE MAIO	0	1	1	1	1	1
1 DE OUTUBRO	1	1	1	1	1	1

17. Entre 22/07/2003 a 31/12/2008, a 2.^a Ré (B) nunca pagou ao Autor um qualquer acréscimo salarial pelo trabalho prestado nos referidos dias de feriado obrigatórios. (6.º)
18. Entre 22/07/2003 a 31/07/2010, a 2.^a Ré procedeu a uma dedução no valor de HK\$750.00 sobre o salário mensal do Autor, a título de “comparticipação nos custos de alojamento”. (7.º)
19. A referida dedução no salário do Autor era operada de forma automática, e independentemente de o trabalhador (leia-se, do Autor) residir ou não na habitação que lhe era providenciada pela 2.^a Ré e/ou pela agência de emprego. (8.º)
20. Entre 22/07/2003 a 31/12/2019, 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. (9.º)

21. 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. (10.º)
22. Entre 22/07/2003 a 31/12/2008, o Autor compareceu ao serviço da Ré (B) com 30 minutos de antecedência relativamente ao início dos 1609 dias/turnos de trabalho efectivo que prestou para a Ré, tendo permanecido às ordens e às instruções dos seus superiores hierárquicos. (11.º)
23. Entre 01/01/2009 a 31/07/2010, o Autor compareceu ao serviço da Ré (B) com 30 minutos de antecedência relativamente ao início dos 446 dias/turnos de trabalho efectivo que prestou para a Ré, tendo permanecido às ordens e às instruções dos seus superiores hierárquicos.
Entre 01/08/2010 a 20/07/2015, o Autor compareceu ao serviço da Ré (B) com 30 minutos de antecedência relativamente ao início dos 1388 dias/turnos de trabalho efectivo que prestou para a Ré, tendo permanecido às ordens e às instruções dos seus superiores hierárquicos. (12.º)
24. Entre 21/07/2015 a 20/07/2018, o Autor compareceu ao serviço da Ré (B) com 30 minutos de antecedência relativamente ao início dos 860 dias/turnos que prestou para a Ré, tendo permanecido às ordens e às instruções dos seus superiores hierárquicos. (13.º)
25. Entre 21/07/2018 a 20/07/2019, o Autor compareceu ao serviço da Ré (B) com 30 minutos de antecedência relativamente ao início dos 259 dias/turnos de trabalho efectivo que prestou para a Ré, tendo permanecido às ordens e às instruções dos seus superiores hierárquicos. (14.º)
26. Entre 21/07/2019 a 31/12/2019, o Autor compareceu ao serviço da Ré (B) com 30 minutos de antecedência relativamente ao início dos 144 dias/turnos que prestou

para a Ré, tendo permanecido às ordens e às instruções dos seus superiores hierárquicos. (15.º)

27. A Ré (B) nunca pagou ao Autor qualquer quantia pela prestação de mais 30 minutos que antecediam o início de cada turno. (16.º)
28. A Ré (B) nunca conferiu ao Autor o gozo de um descanso adicional remunerado, proporcional ao período de trabalho prestado. (17.º)
29. Desde 22/07/2003 até 31/12/2019, o Autor prestou a sua actividade de segurança para a 2ª Ré (B) num regime de turnos rotativos de sete dias de trabalho consecutivos, a que se seguia um período de vinte e quatro horas de descanso compensatório, em regra no oitavo dia, que antecedia a mudança de turno. (18.º)
30. Entre 22/07/2003 a 31/12/2008, o Autor prestou 229 dias de trabalho ao sétimo dia para a Ré (B) após a prestação de seis dias consecutivos de trabalho. (19.º)
31. Entre 22/07/2003 a 31/12/2008 a Ré (B) nunca pagou ao Autor qualquer acréscimo salarial pelo trabalho prestado em cada um dos sétimos dias, após a prestação de seis dias de trabalho consecutivo. (20.º)
32. Entre 22/07/2003 a 31/12/2008, a Ré (B) fixou ao Autor um total de 229 dias de descanso compensatório, em sequência do trabalho prestado em dia de descanso semanal. (21.º)
33. Entre 01/01/2009¹ a 31/07/2010, o Autor prestou 64 dias de trabalho ao sétimo dia, para a Ré (B) após a prestação de seis dias consecutivos de trabalho.
Entre 01/08/2010 a 20/07/2015, o Autor prestou 198 dias de trabalho ao sétimo dia, para a Ré (B) após a prestação de seis dias consecutivos de trabalho. (22.º)
34. Entre 21/07/2015 a 20/07/2018, o Autor prestou 129 dias de trabalho ao sétimo dia, para a Ré (B) após a prestação de seis dias consecutivos de trabalho. (23.º)
35. Entre 21/07/2018 a 20/07/2019, o Autor prestou 37 dias de trabalho ao sétimo dia, para a Ré (B) após a prestação de seis dias consecutivos de trabalho. (24.º)

¹ Por mero lapso, rectifica-se de “07/11/2009” para “01/01/2009”. Lance cota na resposta a fls. 352 dos autos.

36. Entre 21/07/2019 a 31/12/2019, o Autor prestou 20 dias de trabalho ao sétimo dia, para a Ré (B) após a prestação de seis dias consecutivos de trabalho. (25.º)
37. Entre 01/01/2009 a 31/12/2019 a Ré (B) nunca pagou ao Autor qualquer acréscimo salarial pelo trabalho prestado em cada um dos sétimos dias, após a prestação de seis dias de trabalho consecutivo. (26.º)
38. Entre 01/01/2009 a 31/07/2010, a Ré (B) faltou fixar ao Autor 9 dias de descanso compensatório, em sequência do trabalho prestado em dia de descanso semanal. Entre 01/08/2010 a 20/07/2015, a Ré (B) faltou fixar ao Autor 28 dias de descanso compensatório, em sequência do trabalho prestado em dia de descanso semanal. (27.º)
39. Entre 21/07/2015 a 20/07/2018, a Ré (B) faltou fixar ao Autor 19 dias de descanso compensatório, em sequência do trabalho prestado em dia de descanso semanal. Entre 21/07/2018 a 20/07/2019, a Ré (B) faltou fixar ao Autor 5 dias de descanso compensatório, em sequência do trabalho prestado em dia de descanso semanal. Entre 21/07/2019 e 31/12/2019, a Ré (B) faltou fixar ao Autor 3 dias de descanso compensatório, em sequência do trabalho prestado em dia de descanso semanal. (28.º)
40. Resulta do Contratos de Prestação de Serviço ao abrigo do qual o Autor prestou trabalho para a Ré 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, às bonificações ou remunerações adicionais que a 1.º outorgante (leia-se, a Ré) paga aos operários residentes no Território”. (29.º)
41. Desde 31/03/2002 a Ré paga de forma regular e periódica aos trabalhadores guardas de segurança residentes uma determinada quantia por mês, a título de gorjetas ou tips. (30.º)
42. A distribuição das referidas gorjetas ou tips pelos seus funcionários obedece a um esquema desde 31/03/2002, denominado por “Distribution policy”. (31.º)

43. Entre 22/07/2003 a 31/07/2010, a Ré nunca pagou ao Autor quaisquer bonificações, remunerações adicionais, gorjetas ou tips. (33.º)
44. A Ré (B) pagou sempre ao Autor o salário correspondente ao trabalho prestado nos dias de descanso semanal em singelo, caso este tenha trabalhado em tal dia. (34.º)

2. DO DIREITO

O objecto do presente recurso versa sobre três questões distintas:

1. Cálculo da remuneração devida pelo trabalho prestado em dia de descanso semanal até 31.12.2008;
2. Cálculo da indemnização devida pelo trabalho prestado em dia de descanso semanal entre 01.01.2009 e 31.12.2019.
3. Cálculo da remuneração devida pelo trabalho prestado em dia de feriado obrigatório até 31.12.2008;

Vejamos então.

- 1. Cálculo da remuneração devida pelo trabalho prestado em dia de descanso semanal até 31.12.2008;**

Sobre esta questão na decisão recorrida diz-se o seguinte:

Compensação pelo trabalho prestado após seis dias de trabalho consecutivo em cada período de sete dias (Compensação pelo trabalho prestado em dia de descanso semanal)

O Autor ainda pretende ser indemnizado pelo trabalho prestado em dia de descanso semanal no período decorrido desde 22/07/2003.

Ficou provado que o Autor prestou a sua actividade de segurança para a 2.^a Ré (B) num regime de turnos rotativos de sete dias de trabalho consecutivos, a que se seguia um período de vinte e quatro horas de descanso compensatório, em regra no oitavo dia, que antecedia a mudança de turno.

Em concreto, entre 22/07/2003 a 31/12/2008, o Autor prestou 229 dias de trabalho efectivo junto da 2.^a Ré no sétimo dia em cada período de sete dias de trabalho consecutivo. Contudo, a 2.^a Ré nunca atribuiu ao Autor um qualquer acréscimo salarial pelo trabalho prestado no sétimo dia em cada período de sete dias de trabalho consecutivo.

O artigo 17.º do Decreto-Lei n.º 24/89/M de 3 de Abril dispõe, no seu n.º1, 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*.

O artigo 18.º do mesmo Decreto-Lei prevê as excepções do referido artigo: *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*.

No caso em apreço, mesmo que considerando a natureza do sector de actividade (guarda de segurança), a 2.^a Ré concedeu ao Autor um descanso consecutivo de vinte e quatro horas, após cada sete dias de trabalho consecutivos, obviamente não se verificando o disposto no artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 24/89/M. Assim, tem que se considerar que o Autor prestou trabalho junto da 2.^a Ré em dia de descanso semanal nos termos do artigo 17.º, n.º1 do mesmo Decreto-Lei.

O n.º6 do artigo 17.º do Decreto-Lei n.º 24/89/M, na redacção introduzida pelo Decreto-Lei n.º 32/90/M de 9 de Julho, dispõe, pois, que *o trabalho prestado em dia de*

descanso semanal deve ser pago: a) aos trabalhadores que auferem salário mensal, pelo dobro da retribuição normal.

Então, deve calcular os valores da indemnização a título de trabalho prestado em dia de descanso semanal, segundo a fórmula: (Salário diário) x (n.º de dias devidos e não gozados) x 2.

Há, todavia, que ponderar a circunstância de a 2.^a Ré ter pago o valor em singelo, pelo que aos valores apurados se tem de deduzir o montante pago em singelo pela 2.^a Ré², sob pena de estar o Autor a ser pago, não pelo dobro, mas pelo triplo do valor diário devido, o que a lei manifestamente não prevê³.

Vejamos, então, quais os valores que deveriam ter sido pagos a este trabalhador e não foram, partindo dos valores de retribuição diários que lhe eram devidos, segundo a fórmula (Salário diário) x (n.º de dias devidos e não gozados):

Período	Salário diário	N.º de dias não gozados	Quantia indemnizatória
22/07/2003 a 31/12/2008	HKD\$250.00	229	MOP\$58,967.50

Assim num total de MOP\$58,967.50.

Nesta parte a sentença recorrida seguiu o entendimento de que o trabalho prestado em dia de descanso semanal era remunerado pelo dobro, considerando que a aplicação do factor de multiplicação 2 inclui a remuneração normal devida

² Cf., neste preciso sentido, Acórdão do TUI de 27 de Fevereiro de 2008, onde, avaliando uma situação semelhante envolvendo a aqui Ré nos presentes autos, afirma: « ... tem razão a Ré ao dizer que o autor já recebeu o salário normal correspondente ao trabalho nesses dias de descanso, pelo que, agora, só tem direito a outro tanto, e não ao dobro, como se decidiu no Acórdão recorrido, que não explica, aliás, porque não levou em conta o salário já pago. E que está em causa o pagamento do trabalho em dia de descanso semanal, pelo dobro da retribuição normal, mas o autor foi pago já em singelo.» Temos conhecimento do sentido adoptado a este respeito pelo Tribunal de Segunda Instância, nomeadamente, no Acórdão tirado nos autos de Processo 138/2011, com o qual, no entanto, sempre salvaguardando o seu douto entendimento, não concordamos.

³ Cremos, sempre salvaguardando opinião contrária, que a previsão constante do art. 43.º, n.º 2, 1) da Lei n.º 7/2008, de 18/8/2008, traduz uma clarificação muito relevante a este respeito, tornando mais clara ainda a orientação legislativa, no sentido de compensar o trabalhador pela prestação do trabalho em dia que seria de descanso com um dia (e não dois) de remuneração de base; não seria muito compreensível, num território que se aproxima paulatinamente de novos padrões normativos, que, nesta matéria, sinalizasse um retrocesso tão drástico relativamente ao diploma anterior.

por esse dia, pelo que, tendo o Autor/Recorrente sido pago por esse dia e tendo trabalhado em dia de descanso semanal, havia apenas que receber mais o valor correspondente a um dia de trabalho, e quanto ao trabalho prestado em dia de feriado obrigatório entendeu que o acréscimo da remuneração é igual ao dobro para além do pagamento da retribuição normal, pelo que, tendo sido pago salário em singelo por esses dias, tem apenas a receber o dobro.

Contudo, não tem sido esse o entendimento sufragado por este Tribunal de Segunda Instância.

Consagra o artº 17º do Decreto-Lei nº 24/89/M, na redacção introduzida pelo nº 32/90/M o seguinte:

«Artigo 17º

(Descanso semanal)

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

2. O período de descanso semanal de cada trabalhador será fixado pelo empregador, com devida antecedência, de acordo com as exigências do funcionamento da empresa.

3. Os trabalhadores só poderão ser chamados a prestar trabalho nos respectivos períodos de descanso semanal:

a) Quando os empregadores estejam na eminência de prejuízos importantes ou se verifiquem casos de força maior;

b) Quando os empregadores tenham de fazer face a acréscimos de trabalho não previsíveis ou não atendíveis pela admissão de outros trabalhadores;

c) Quando a prestação de trabalho seja indispensável e insubstituível para garantir a continuidade do funcionamento da empresa.

4. Nos casos de prestação de trabalho em período de descanso semanal, o trabalhador tem direito a um outro dia de descanso compensatório a gozar dentro dos trinta dias seguintes ao da prestação de trabalho e que será imediatamente fixado.

5. A observância do direito consagrado no nº 1 não prejudica a faculdade de o trabalhador prestar serviço voluntário em dia de descanso semanal, não podendo, no entanto, a isso ser obrigado.

6. O trabalho prestado em dia de descanso semanal deve ser pago:

a) Aos trabalhadores que auferem salário mensal, pelo dobro da retribuição normal;

b) Aos trabalhadores que auferem salário determinado em função do resultado efectivamente produzido ou do período de trabalho efectivamente prestado, pelo montante acordado com os empregadores, com observância dos limites estabelecidos nos usos e costumes.».

A questão que se coloca consiste em saber se quando a lei fala em “dobro da retribuição normal” está a pensar apenas em o trabalho ser pago pela retribuição normal que seria devida pelo dia de descanso acrescida do equivalente à remuneração devida por mais um dia, ou se se pretende dizer que o “trabalho” prestado em dia de descanso semanal é pago com a retribuição equivalente ao dobro do que aquilo que seria devido por um dia de trabalho normal, sem prejuízo do trabalhador continuar a ter direito a receber o valor que já era devido por esse dia em que devia ter descansado.

Tem vindo a ser entendimento deste tribunal que a remuneração devida é igual ao dobro da remuneração normal., sem descontar o valor que é pago ao trabalhador por esse dia ainda que não trabalhasse.

A respeito de descanso semanal referem José Bento da Silva e Miguel Quental, em *Manual de Formação de Direito do Trabalho em Macau, 2006*, que: «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.).

A fixação do período de descanso semanal, nos termos do nº 2 do art. 17º, cabe ao empregador, e deve ser realizado (fixado) “com devida antecedência de acordo com as exigências de funcionamento da empresa”. Assim, e embora seja a entidade patronal quem tem o poder para determinar o dia de descanso semanal dos seus trabalhadores, tal fixação está, no entanto, subordinada às exigências de funcionamento da empresa. O que se compreende, atendendo a que no Território o normal é as empresas funcionarem todos os dias, inexistindo um dia de paralisação da actividade, logo torna-se necessário escalonar os dias de descanso semanal dos trabalhadores por forma a que a empresa se possa manter em funcionamento todos os dias da semana.

Como se referiu, a lei determina que o descanso semanal deve ser fixado com a “devida antecedência”: quer isto dizer que a entidade patronal deve avisar o trabalhador do seu dia de descanso com a antecedência suficiente, para que este possa organizar a sua vida de modo a poder usufruir efectivamente de todos os benefícios relacionados com o dia de descanso.».

O trabalho prestado em dia de descanso semanal reveste carácter excepcional, ainda que seja voluntariamente prestado, sendo as normas respectivas de carácter imperativo.

O trabalhador tem sempre o direito a receber a remuneração correspondente ao dia de descanso nos termos do artº 26º nº 1 do Decreto-Lei 24/89/M.

Destarte, tem este tribunal vindo a entender que quando na al. a) do nº 6 do artº 17º do indicado diploma legal se diz que "o trabalho prestado em dia de descanso semanal deve ser pago (...) pelo dobro" se está a consagrar o valor remuneratório do trabalho efectivamente prestado e indisponibilidade de gozar o dia de descanso semanal, independentemente e para além da remuneração desse dia à qual o trabalhador, como já se referiu, sempre teria direito.

Em igual sentido se disse no Acórdão deste tribunal de 27.02.2020 proferido no processo 1247/2019: «Não faria, aliás, sentido que fosse de outra maneira. Na verdade, se o trabalhador, mesmo sem prestar serviço nesse dia de descanso (v.g., domingo), sempre auferiria o correspondente valor (a entidade patronal não lho poderia descontar, visto que o salário é mensal), não faria sentido que, indo trabalhar nesse dia, apenas passasse a receber em singelo o trabalho efectivamente prestado. Seria injusto que apenas se pagasse ao trabalhador esse dia de serviço, que deveria ser de folga e descanso. Que vantagem teria então o trabalhador por prestar serviço a um domingo, se, além do que receberia mesmo sem trabalhar, apenas lhe fosse pago o valor do trabalho efectivamente prestado nesse dia de folga como se tratasse de um dia normal de trabalho?!

Por isso é que o legislador previu que o trabalho efectivamente prestado nesses dias pelo trabalhador, além do valor que já lhes seria devido em qualquer caso, fosse compensado em *dobro* pelo valor da retribuição normal diária. Quando a lei fala em *dobro* refere-se, obviamente, à forma de remunerar esse serviço efectivamente prestado nesses dias de descanso, sem prejuízo, como é bom de ver, do valor da remuneração a que sempre teria direito correspondente a cada um desses dias de descanso e que já recebeu.

Significa isto, assim, que a 1ª instância não poderia ter descontado o valor em singelo já recebido pelo Recorrente.

Trata-se, da interpretação que tem vindo a ser seguida de forma quase uniforme por este TSI, onde se entende que a fórmula correcta para compensar o trabalho prestado em dia de descanso semanal deverá ser a seguinte: salário diário X nº de dias devidos e não gozados X 2.».

Assim sendo, sem necessidade de outras considerações e sendo esta a Jurisprudência consagrada de forma unânime nos Acórdãos proferidos por este tribunal, impõe-se decidir em conformidade, revogando a decisão recorrida nesta parte e substituindo-a por outra que respeite a indicada forma de cálculo da remuneração devida pelo trabalho prestado em dia de descanso semanal.

Da factualidade apurada resulta que o salário mensal do Autor era de HKD7.500,00 (7) e na sentença sob recurso considerou-se que o Autor trabalhou 229 dias de descanso semanal até 31.12.2008 (30), pelo que, lhe é devida a remuneração igual a HKD114.500,00 (HKD7.500,00:30x2x229), equivalente a MOP117.935,00⁴.

2. Cálculo da indemnização devida pelo trabalho prestado em dia de descanso semanal entre 01.01.2009 e 31.12.2019.

Sobre esta questão na decisão recorrida diz-se o seguinte:

⁴ Pela aplicação do factor 1,03.

Ficou provado que entre 22/07/2003 a 31/12/2008, a Ré (B) já fixou ao Autor um total de 229 dias de descanso compensatório, em sequência do trabalho prestado em dia de descanso semanal.

Pelo que é de indeferir o pedido da indemnização a título de descanso compensatório não gozado relativo ao período de 22/07/2003 a 31/12/2008.

Por outro lado, com entrada em vigor da Lei n.º 7/2008 desde 1 de Janeiro de 2009, o seu artigo 42.º, n.º 1 também prevê que, *o trabalhador tem direito a gozar um período de descanso remunerado de vinte e quatro horas consecutivas por semana.*

Contudo, o n.º 2 do mesmo artigo dispõe 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.*

É verdade que ficaram provados que,

- Entre 01/01/2009 a 31/07/2010 o Autor prestou 64 dias de trabalho ao sétimo dia, após a prestação de seis dias consecutivos de trabalho em cada semana.
- Entre 01/08/2010 a 20/07/2015 o Autor prestou 198 dias de trabalho ao sétimo dia, após a prestação de seis dias consecutivos de trabalho em cada semana.
- Entre 21/07/2015 e 20/07/2018 o Autor prestou 129 dias de trabalho ao sétimo dia, após a prestação de seis dias consecutivos de trabalho em cada semana.
- Entre 21/07/2018 e 20/07/2019 o Autor prestou 37 dias de trabalho ao sétimo dia, após a prestação de seis dias consecutivos de trabalho em cada semana.
- Entre 21/07/2019 e 31/12/2019 o Autor prestou 20 dias de trabalho ao sétimo dia, após a prestação de seis dias consecutivos de trabalho em cada semana.

Os números de dias referidos são calculados com base do regime de trabalho do Autor e dos dias de férias anuais e/ou de dispensa ao trabalho gozados pelo Autor (*Cfr. Fundamentação na resposta à matéria de facto*).

De acordo com o artigo 567.º do CPC, o juiz não está sujeito às alegações das partes no tocante à indagação, interpretação e aplicação das regras de direito.

Tendo em conta a natureza do sector de actividade (guarda de segurança no casino), o gozo do período de descanso pode não ter frequência semanal, mas o Autor ainda tem direito a gozar um período de descanso remunerado de quatro dias por cada quatro semanas, nos termos do artigo 42.º, n.º2 da Lei n.º 7/2008.

De acordo com o artigo 43.º, n.º2, al. 1) da Lei n.º 7/2008⁵, *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.*

Pelo que, segundo a fórmula (Salário diário) x (n.º de dias que o Autor tem direito a gozar – n.º de dias que o Autor já gozou), o Autor tem direito a receber:

Período	Salário diário	N.º de dias não gozados ⁶	Quantia indemnizatória
01/01/2009 a 31/07/2010	HKD\$250.00	9=(577-62)/7-64	MOP\$2,317.50
01/08/2010 a 20/07/2015	MOP\$250.00	28=(1815-229)/7-198	MOP\$7,000.00
21/07/2015 a 20/07/2018	MOP\$337.53	19=(1096-58)/7-129	MOP\$6,413.07
21/07/2018 a	MOP\$333.33	5=(365-69)/7-37	MOP\$1,666.65

⁵ Não se aplica, no caso em apreço, a alteração pela Lei n.º 8/2020, nos termos do artigo 5.º, parte final, da mesma Lei.

⁶ Segundo a fórmula: (n.º de dias calendários – n.º de dias de férias anuais e de dispensa ao trabalho) /7 (por o trabalhador tem direito a gozar um dia de descanso semanal em cada semana) – n.º de dias que o Autor já gozou. (Cfr. *Fundamentação na resposta à matéria de facto*)

20/07/2019			
21/07/2019 a 31/12/2019	MOP\$377.53	3=164/7-20	MOP\$1,132.59

Assim num total de MOP\$18,529.81.

Ainda ficou provado a matéria de facto a seguintes:

- Entre 01/01/2009 a 31/07/2010, a Ré (B) faltou fixar ao Autor 9 dias de descanso compensatório, em sequência do trabalho prestado em dia de descanso semanal.
- Entre 01/08/2010 a 20/07/2015, a Ré (B) faltou fixar ao Autor 28 dias de descanso compensatório, em sequência do trabalho prestado em dia de descanso semanal.
- Entre 21/07/2015 a 20/07/2018, a Ré (B) faltou fixar ao Autor 19 dias de descanso compensatório, em sequência do trabalho prestado em dia de descanso semanal.
- Entre 21/07/2018 a 20/07/2019, a Ré (B) faltou fixar ao Autor 5 dias de descanso compensatório, em sequência do trabalho prestado em dia de descanso semanal.
- Entre 21/07/2019 a 31/12/2019, a Ré (B) faltou fixar ao Autor 3 dias de descanso compensatório, em sequência do trabalho prestado em dia de descanso semanal.

Contudo, só pode agora fixar uma compensação económica, pelo que, entende o Tribunal ser de atribuir de modo a ser-lhe concedido um montante equivalente a um dia de salário, **o que dá o montante de MOP\$18,529.81.00.**

Contudo, relativamente aos períodos decorridos após a entrada em vigor da Lei nº 7/2008 o entendimento deste tribunal diverge daquele que se seguiu na decisão recorrida.

Quanto a esta matéria de relevante o que se provou foi que:

29. Desde 22/07/2003 até 31/12/2019, o Autor prestou a sua actividade de segurança para a 2ª Ré (B) num regime de turnos rotativos de sete dias de trabalho

consecutivos, a que se seguia um período de vinte e quatro horas de descanso compensatório, em regra no oitavo dia, que antecedia a mudança de turno. (18.º)

(...)

33. Entre 01/01/2009⁷ a 31/07/2010, o Autor prestou 64 dias de trabalho ao sétimo dia, para a Ré (B) após a prestação de seis dias consecutivos de trabalho.

Entre 01/08/2010 a 20/07/2015, o Autor prestou 198 dias de trabalho ao sétimo dia, para a Ré (B) após a prestação de seis dias consecutivos de trabalho. (22.º)

34. Entre 21/07/2015 a 20/07/2018, o Autor prestou 129 dias de trabalho ao sétimo dia, para a Ré (B) após a prestação de seis dias consecutivos de trabalho. (23.º)

35. Entre 21/07/2018 a 20/07/2019, o Autor prestou 37 dias de trabalho ao sétimo dia, para a Ré (B) após a prestação de seis dias consecutivos de trabalho. (24.º)

36. Entre 21/07/2019 a 31/12/2019, o Autor prestou 20 dias de trabalho ao sétimo dia, para a Ré (B) após a prestação de seis dias consecutivos de trabalho. (25.º)

37. Entre 01/01/2009 a 31/12/2019 a Ré (B) nunca pagou ao Autor qualquer acréscimo salarial pelo trabalho prestado em cada um dos sétimos dias, após a prestação de seis dias de trabalho consecutivo. (26.º)

38. Entre 01/01/2009 a 31/07/2010, a Ré (B) faltou fixar ao Autor 9 dias de descanso compensatório, em sequência do trabalho prestado em dia de descanso semanal.

Entre 01/08/2010 a 20/07/2015, a Ré (B) faltou fixar ao Autor 28 dias de descanso compensatório, em sequência do trabalho prestado em dia de descanso semanal. (27.º)

39. Entre 21/07/2015 a 20/07/2018, a Ré (B) faltou fixar ao Autor 19 dias de descanso compensatório, em sequência do trabalho prestado em dia de descanso semanal.

Entre 21/07/2018 a 20/07/2019, a Ré (B) faltou fixar ao Autor 5 dias de descanso compensatório, em sequência do trabalho prestado em dia de descanso semanal.

⁷ Por mero lapso, rectifica-se de “07/11/2009” para “01/01/2009”. Lance cota na resposta a fls. 352 dos autos.

Entre 21/07/2019 e 31/12/2019, a Ré (B) faltou fixar ao Autor 3 dias de descanso compensatório, em sequência do trabalho prestado em dia de descanso semanal. (28.º)

Tem sido entendimento deste Tribunal de Segunda Instância, de forma unânime, que o trabalho prestado ao sétimo após a prestação de seis dias consecutivos de trabalho em cada semana deve ser qualificado como trabalho prestado no dia do descanso semanal, não obstante o Autor ter gozado um dia de descanso ao oitavo dia.

«A razão de ser consiste em “o trabalhador não pode prestar mais do que seis dias de trabalho consecutivos, devendo o dia de descanso ter lugar, no máximo, no sétimo dia, e não no oitavo, nono ou 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” (cfr. Ac. do TSI, Proc. nº 89/2020, de 16/04/2020).

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

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

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

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

Assim, o descanso remunerado do trabalhador no oitavo dia não pode ser qualificado como descanso semanal sem acordo das partes ou quando a natureza da actividade da empresa não torne inviável o gozo no sétimo dia, antes deve ser qualificado como dia de descanso compensatório pelo trabalho prestado no dia de descanso semanal a que se alude o n.º 2 do art.º 43º da Lei nº 7/2008» - Cit. do Acórdão deste TSI de hoje proferido no processo nº 486/2021 -.

Pelo que, segundo a fórmula (Salário diário) x (n.º de dias que o Autor prestou serviços), o Autor tem direito a receber:

Período	Salário diário	N.º de dias em serviços	Quantia indemnizatória
01/01/2009 a 31/07/2010	HKD250.00 (equivalente a MOP257.50)	64	MOP16.480,00
01/08/2010 a 20/07/2015	MOP250.00	198	MOP49.500,00
21/07/2015 a 20/07/2018	MOP337.53	129	MOP43.541,37
21/07/2018 a	MOP333.33	37	MOP12.333,21

20/07/2019			
21/07/2019 a 31/12/2019	MOP377.53	20	MOP7.550,60
Total			MOP129.405,18

Assim sendo, no que a este pedido concerne tem o Autor direito a ser indemnizado pelo valor de MOP129.405,18, sendo de conceder provimento ao recurso.

3. Cálculo da remuneração devida pelo trabalho prestado em dia de feriado obrigatório até 31.12.2008;

Quanto ao trabalho prestado em dia de feriado obrigatório, tem este tribunal entendido que:

«2. Dos factores de multiplicação para efeitos de cálculos de indemnização pelo trabalho prestado nos feriados obrigatórios;

No âmbito do Decreto-Lei nº 24/89/M, o trabalho em feriados obrigatórios e a forma das suas compensações encontram-se regulados no artº 20º que prescreve:

1. O trabalho prestado pelos trabalhadores nos dias de feriado obrigatório, referidos no nº 3 do artigo anterior, dá direito a um acréscimo salarial nunca inferior ao dobro da retribuição normal e só pode ser executado:

a) Quando os empregadores estejam na eminência de prejuízos importantes ou se verifiquem casos de força maior;

b) Quando os empregadores tenham de fazer face a um acréscimo de trabalho não previsível;

c) Quando a prestação de trabalho seja indispensável para garantia a continuidade do funcionamento da empresa, nos casos em que, de acordo com os usos e costumes, esse funcionamento deva ocorrer nos dias de feriados.

2. Nos casos de prestação de trabalho em dia feriado obrigatório não remunerado, ao abrigo da alínea b) do nº 1, o trabalhador que tenha concluído o período experimental tem direito a um acréscimo de salário nunca inferior a 50% do salário normal, a fixar por acordo entre as partes.

Nos termos do disposto no artº 19º/3, os trabalhadores têm direito à retribuição nos seis dias de feriado obrigatório (1 de Janeiro, os primeiros 3 dias do Ano Novo Chinês, 1 de Maio e 1 de Outubro).

Perante a materialidade fáctica assente, o trabalho prestado pelo trabalhador em dias de feriados obrigatório integra-se justamente na circunstância prevista no artº 20º/1-c), pois o trabalhador estava afectado aos casinos explorados pela entidade patronal, que como vimos *supra*, se obrigava legalmente a manter os seus casinos em funcionamento contínuo.

Assim, ao abrigo do disposto no artº 20º/1, o trabalhador tem direito a um acréscimo salarial nunca inferior ao dobro da retribuição normal.

A propósito da interpretação da expressão “*acrécimo salarial*”, ensina o Dr. Augusto Teixeira Garcia que “.....*A prestação de trabalho nestes dias dá o direito aos trabalhadores de receberem um acréscimo de retribuição nunca inferior ao dobro da retribuição normal (artº 20º, nº1). Assim, se um trabalhador auferir como remuneração diária a quantia de MOP\$100, por trabalho prestado num dia feriado obrigatório e remunerado ele terá o direito de auferir MOP\$300, ou seja, MOP\$100 que corresponde ao dia de trabalho mais MOP\$200, correspondente ao acréscimo salarial por trabalho prestado em dia feriado.*” – *vide, op. cit.*, Capítulo V, ponto 9.2.

Cremos que essa é única interpretação correcta da expressão “*acrécimo salarial*”.

Assim, no âmbito do Decreto-Lei nº 24/89/M, para cálculo da quantia a pagar ao trabalho prestado em dias de feriado obrigatório remunerado, a fórmula é:

3 X o salário diário médio X número de dias de prestação de trabalho em feriado obrigatório remunerado, nas situações previstas no artº 20º/1-c).» - Cit Acórdão do TSI proferido no Procº 681/2018 -.

Pelo que, também no que concerne à indemnização pelo trabalho prestado em dia de feriado obrigatório cabe aplicar a indicada fórmula.

Logo, seguindo os parâmetros usados na sentença recorrida - HKD7.500/30 dias x 1,03 x 27 dias (22.07.2003 a 31.12.2008) - obtemos o resultado de MOP6.952,50, o qual multiplicado pelo factor 3 (e não 2 como na sentença recorrida) nos conduz ao resultado de MOP20.857,50 o qual consiste no valor pelo qual a Ré haveria de ter sido condenada a título de indemnização pelo trabalho prestado em dias de feriado obrigatório.

III. DECISÃO

Nestes termos e pelos fundamentos expostos decide-se em conceder provimento ao recurso interposto pelo Autor, revogando a sentença recorrida na parte respeitante à compensação pelo trabalho prestado em dia de descanso semanal e feriado obrigatório - na parte em que condenava em MOP13,905.00 a título de trabalho prestado em dia de feriado obrigatório remunerado (relativo ao período de 22/07/2003 a 31/12/2008), MOP58,967.50 pelo trabalho prestado em dia de descanso semanal (relativo ao período de 22/07/2003 a 31/12/2008) e MOP18,529.81 pelo trabalho prestado em dia de descanso

semanal (relativo ao período de 01/01/2009 a 31/12/2019) -, condenando em substituição a 2ª Ré por essa razão a pagar ao Autor o montante de MOP117.935,00 pelo trabalho prestado em dia de descanso semanal (relativo ao período de 22/07/2003 a 31/12/2008), MOP129.405,18 pelo trabalho prestado em dia de descanso semanal (relativo ao período de 01/01/2009 a 31/12/2019) e MOP20.857,50 a título de trabalho prestado em dia de feriado obrigatório remunerado (relativo ao período de 22/07/2003 a 31/12/2008), todos acrescido dos juros moratórios fixados nos termos daquela decisão a qual em tudo o mais se mantém.

Custas pela 2ª Ré/Recorrida.

Registe e Notifique.

RAEM, 15 de Julho de 2021

Rui Carlos dos Santos P. Ribeiro

Lai Kin Hong

Tong Hio Fong