

**Proc. n° 512/2019**

**Relator: Cândido de Pinho**

**Data do acórdão: 19 de Setembro de 2019**

**Descritores:**

*- Descanso semanal*

*- Art. 17º, nº1, do DL nº 24/89/M*

## **SUMÁRIO:**

**1** - Ao abrigo do DL 24/89/M (art. 17º, n.1, 4 e 6, al. a), tem o trabalhador direito a gozar um dia de **descanso semanal**, sem perda da correspondente remuneração (“sem prejuízo da correspondente remuneração”); mas se nele prestar serviço terá direito ao dobro da retribuição (*salário x2*), sem prejuízo do valor que já receberia mesmo sem prestar trabalho.

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

**Proc. n° 512/2019**

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

**I – Relatório**

**A**, casado, de nacionalidade nepalesa, residente habitualmente em Taplejung, Nepal, titular do Passaporte da República Democrática Federal do Nepal n° ..., emitido pela autoridade competente da República Democrática Federal do Nepal, instaurou no TJB (Proc. n° LB1-18-0065-LAC) contra: -----

**B, S.A.**, (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 computou em MOP\$229.078,50 e juros de mora respectivos.

\*

Por sentença de 21/01/2019, foi a acção julgada parcialmente procedente, em consequência do que a ré foi condenada a pagar ao autor a quantia de MOP\$ 180.748,91 e juros de mora respectivos.

\*

Contra essa sentença foi interposto recurso pelo autor, em cujas alegações formulou as seguintes conclusões:

1) Versa o presente recurso sobre a dita 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 dita 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 17.º 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. 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;

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 7.º 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\$85.490,00** - e não apenas MOP\$42.490,00 correspondente a um dia de salário em singelo - conforme resulta da douta Decisão recorrida, acrescida de juros até efectivo e integral pagamento o que desde já e para todos os legais dei tos se requer.

Nestes termos e nos de mais de Direito que V. Exas. encarregar-se-ão de suprir, deve a douta 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!”

\*

A ré respondeu ao recurso, apresentando as seguintes conclusões alegatórias:

“I - Vem o Autor Recorrente colocar em crise a douta sentença recorrida por entender que andou mal o Tribunal de Primeira Instância ao adoptar o entendimento seguido pelo Tribunal de Última Instância a respeito do pagamento do trabalho prestado em dia de descanso semanal condenando assim a Ré B, ora Recorrida, apenas ao valor correspondente a um salário em singelo e não ao dobro pelo trabalho prestado em dia de descanso semanal, mais alegando o Autor Recorrente que o tribunal *a quo* terá procedido a uma interpretação menos correcta do disposto na alínea a), n.º 6 do art.º 17º do DL 24/89/M de 3 de Abril.

II - No entanto, e quanto à forma de cálculo adoptada para apuramento de eventual compensação quanto aos descansos semanais a Recorrida B concorda com a fórmula adoptada pelo Tribunal *a quo* que mais não é do que a fórmula que é apresentada pelo Tribunal de Última Instância, pois tal apuramento mais não segue senão o que está escrito na Lei já que estabelece o n.º 6, alínea a) do art.º 17º do aludido 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.”, referindo-se a Lei ao trabalho que deve ser pago pelo dobro da retribuição e não à compensação que deve ser paga pelo dobro, referindo-se muito concretamente ao valor do trabalho efectuado em dia de descanso semanal e não ao valor da compensação.

III - Pelo que a interpretação literal da Lei foi bem efectuada pelo Tribunal *a quo* e pelo Tribunal de Última Instância, sendo, aliás, esta mesma interpretação a perfilhada pelo Dr. Miguel Quental, Ilustre mandatário do ora Recorrente, no seu livro “Manual de Formação de Direito do Trabalho em Macau”, págs. 283 e 284, quando diz: «*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.*», bem como a posição do Professor Teixeira Garcia no seu livro “Lições do Direito do Trabalho” Parte II, pág. 186, nota 18.

IV - Assim, e de acordo com decisões de Tribunais Superiores de Macau, designadamente com a decisão n.º 28/2007 proferida pelo Tribunal de Última Instância, de acórdão datado de 21 de Setembro de 2007, nas situações em que o trabalhador já tenha recebido o salário normal correspondente ao trabalho prestado nos dias de descanso semanal, **só terá então direito a receber outro tanto, e não em dobro, porquanto o trabalhador já foi pago em singelo**, pelo que, o Recorrente apenas terá direito a receber outro tanto da remuneração diária média, mas não em dobro, tal como é reclamado, devendo, por isso, improceder o recurso apresentado pelo Recorrente.

V - 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.

Nestes termos, sempre com o mui douto suprimento de V. Exas., deverá o recurso apresentado ser considerado totalmente improcedente, assim se fazendo a costumada JUSTIÇA.”

\*

Também a ré recorreu da sentença, em cujas alegações formulou as seguintes conclusões:

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 **MOP42.745.00** a título de compensação pelo trabalho prestado pelo Autor no sétimo dia, em cada período de sete dias de trabalho consecutivo.

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 C, 13º, 14º e 15º 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 26.º”.*

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 o devido respeito, 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, 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° 1 do artigo 17° o qual, salvo devido respeito, não impõe a regra do descanso ao 7° dia isto porque dispõe o n.º 1 do artigo 17.º do DL n.º 24/89/M que: *“todos os trabalhadores têm o direito a gozar, **em cada período de sete dias**, um período de descanso de vinte e quatro horas consecutivas, (...)”*, 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 nota n° 3 do duto acórdão n° 253/2002, citado pelo Tribunal *a quo* na decisão ora em crise, conforme se transcreve: *“Nem estipula explícita e forçosamente que o trabalhador tem que descansar no domingo, mas sim apenas tem direito, em cada período de sete dias, a um dia de descanso, dia esse que poderia não ser o domingo, o que é estipulado explicitamente no artigo 17º nº 2”*.

10. Importando apurar se o descanso semanal tem de ser gozado sempre após seis dias de trabalho consecutivo, ou seja, no 7° dia, conforme defendia o Autor e veio a ser aceite pelo Tribunal *a quo*, ou se, atento o sobredito artigo 17°, 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 17° *que todos os trabalhadores têm direito a gozar, em cada período de sete dias, um período de descanso de vinte e quatro horas consecutivas. O qual será fixado de acordo com as exigências de funcionamento da empresa (n° 2).*

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 “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 nº 1 tem necessariamente de ser interpretado em conjugação com o nº 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 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.*” (sublinhado nosso) 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 1162 dias tal como decidido pelo Tribunal *a quo*.

17. Com isto se quer dizer que não importa que o trabalho seja organizado em turnos rotativas de 7 dias consecutivos findo os quais a entidade patronal concedia um dia de descanso, importando sim determinar se dentro de cada período de sete dias - ou usando a expressão legal “*em cada período de 7 dias*” - e tendo em conta a organização dos turnos rotativas 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 na quantia peticionada a título de trabalho prestado em dia de descanso semanal em violação do **princípio do dispositivo** consagrado no artº 5º do CPC e, bem assim, o disposto nos artigos 17º e 18º do DL 24/89/M.

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

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

\*

Não houve resposta a este recurso.

\*

Cumpre decidir.

\*\*\*

## II- Os Factos

A sentença deu por provada a seguinte factualidade:

*“- O Autor foi recrutado pela Sociedade D – Serviço de Apoio e Gestão Empresarial Cia, Lda. – e, exerceu a sua prestação de trabalho ao abrigo do Contrato de Prestação de Serviços n.º 2/2003 (Cfr. fls.16 a 22, cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido). (A)*

*- O referido contrato de prestação de serviço foi objecto de apreciação, fiscalização e renovação por parte da Entidade Pública competente. (B)*

*- Entre 30/07/2005 a 31/07/2010 o Autor exerceu as suas funções para a Ré (B) prestando funções de “guarda de segurança”, enquanto trabalhador não residente. (C)*

*- Durante todo o período de trabalho, o Autor sempre prestou a sua actividade sob as ordens e instruções da Ré e ou dos seus directos responsáveis. (D)*

*- Resulta do ponto 3.4. do Contrato de Prestação de Serviços ao abrigo do qual o Autor foi autorizado a prestar trabalho para a Ré, 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”. (E)*

*- Aquando da contratação do Autor no Nepal, foi garantido ao Autor (e aos demais trabalhadores não residentes de origem Nepalesa) alojamento gratuito em Macau. (F)*

*- Desde o início da prestação de trabalho até 31 de Março de 2010, 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”. (G)*

*- 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 Ré e/ou pela agência de emprego. (H)*

*- O Autor sempre respeitou os períodos, os horários e os locais de trabalho fixados pela Ré. (1º)*

*- Até Março de 2010, a Ré pagou ao Autor a quantia de HK\$7.500,00, a título de salário de base mensal. (2º)*

*- Durante todo o período em que o Autor prestou trabalho, o Autor nunca deu qualquer falta ao trabalho sem conhecimento e autorização prévia por parte da Ré, sem prejuízo de 24 dias de férias anuais por cada ano civil e dispensas de trabalho não remuneradas, nomeadamente entre 6/7/2006 e 29/7/2006 (24 dias), entre 31/5/2007 e 1/6/2007 (2 dias), entre 4/7/2007 e 28/7/2007 (25 dias), entre 7/10/2007 e 8/10/2007 (2 dias) e entre 5/9/2009 e 26/9/2009 (22 dias), bem como um dia de descanso no oitavo dia após cada sete dias de trabalho consecutivos durante ao serviço da Ré. (3º)*

*- Entre 30/07/2005 a 31/03/2010, a Ré (B) nunca pagou ao Autor qualquer quantia a título de subsídio de efectividade. (4º)*

*- Sem prejuízo da resposta ao quesito 3º, entre 30/07/2005 a 31/12/2008,*

*o Autor prestou a sua actividade de segurança durante em 1 de Janeiro, Ano Novo Chinês (3 dias), 1 de Maio e 1 de Outubro, por forma a garantir o funcionamento contínuo e diário dos vários Casinos operados pela Ré (B). (5º)*

*- Durante o referido período de tempo, a Ré (B) nunca pagou ao Autor uma qualquer acréscimo salarial pelo trabalho prestado nos referidos dias de feriado obrigatórios. (6º)*

*- Os turnos de trabalho prestado pelo Autor ao serviço da Ré eram de 8 horas. (7º)*

*- Por ordem da 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. (8º)*

*- Durante os 30 minutos que antecederiam o início de cada turno, os superiores hierárquicos do Autor distribuía 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. (9º)*

*- O Autor sempre compareceu no início de cada turno com a antecedência de, pelo menos, 30 minutos. (10º)*

*- Durante todo o período da relação de trabalho, o Autor nunca se*

*ausentou do trabalho (isto é, dos locais de reunião) que antecediam em, pelo menos, o início de cada turno. (11º)*

*- A Ré nunca pagou ao Autor qualquer quantia pela prestação de mais 30 minutos que antecediam o início de cada turno. (12º)*

*- Desde o início da relação de trabalho até 31/12/2008, o Autor prestou a sua actividade de segurança para a Ré (B) num regime de turnos rotativos de sete dias de trabalho consecutivos. (13º)*

*- 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. (14º)*

*- Desde o início da relação de trabalho e até 31/12/2008, a Ré (B) não fixou ao Autor um período de descanso de vinte e quatro horas consecutivas, em cada período de sete dias. (15º)*

*- A Ré pagou sempre ao Autor o salário correspondente aos dias de descanso semanal. (16º)”.  
\*\*\**

\*\*\*

### **III – O Direito**

#### **1º Recurso (do autor)**

Na sentença recorrida foi a ré condenada, pelo serviço prestado em dia de descanso semanal, uma importância em dinheiro igual à já por si

paga directamente ao autor.

É contra essa decisão que ora se insurge o autor. E com razão, devemos dizê-lo.

Com efeito, e tal como este tribunal tem dito abundantemente:

*“A razão está do lado do recorrente, como este TSI de forma insistente tem vindo a decidir (v.g., ver os Acs. TSI de 15/05/2014, Proc. n.º 61/2014, de 15/05/2014, Proc. n.º 89/2014, de 29/05/2014, Proc. n.º 627/2014; 29/01/2015, Proc. n.º 713/2014; 4/02/2015, Proc. n.º 956/2015; de 8/06/2016, Proc. n.º 301/2016; 1/06/2017, Proc. n.º 307/2017; 27/07/2017, Proc. n.º 447/2017).*

*Com efeito, no que a este assunto concerne, vale o disposto no art. 17.º, n.ºs 1, 4 e 6, al. a), do DL n.º 24/89/M.*

*N.º1: Tem o trabalhador direito a gozar um dia de descanso semanal, sem perda da correspondente remuneração (“sem prejuízo da correspondente remuneração”).*

*N.º4: Mas, se trabalhar nesse dia, fica com direito a gozar outro dia de descanso compensatório e, ainda,*

*N.º6: Receberá em dobro da retribuição normal o serviço que prestar em dia de descanso semanal.*

*Portanto, como o trabalhador trabalhou o dia de descanso semanal terá direito ao dobro do que receberia, mesmo sem trabalhar (n.º 6, al. a)).*

*Como remunerar, então, este dia de trabalho prestado em dia que seria de descanso semanal?*

*Ora bem. Numa 1.ª perspectiva, se o empregador pagou o valor devido (pagou o dia de descanso que sempre teria que ser pago), falta pagar o trabalho prestado. E como o prestado é pago em dobro, tem o empregador que pagar duas vezes a “retribuição normal” (o diploma não diz o que seja retribuição normal, mas entende-se que se refira ao valor remuneratório correspondente a cada dia de descanso, que por sua vez corresponde a um trinta avos do salário mensal).*

*Numa 2ª perspectiva, se se entender que o empregador pagou um dia de salário pelo serviço prestado, continuam em falta:*

*- Um dia de salário (por conta do dobro fixado na lei), e ainda,*

*- O devido (o valor de cada dia de descanso, que não podia ser descontado, face ao art. 26º, n.º 1);*

*E, em qualquer caso, sem prejuízo da remuneração correspondente ao dia de “descanso compensatório” a que se refere o art. 17º, n.º 4 - desde que peticionada, como foi o caso, - quando nele se tenha prestado serviço (neste sentido, v.g., Ac. TSI, de 15/05/2014, Proc. n.º 89/2014).*

*Quanto à remuneração pelo dia de descanso semanal, temos, portanto, que a fórmula a utilizar será **AxBx2**, a que não há que descontar o valor já efectivamente pago em singelo.*

*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 já auferiria o correspondente valor (uma vez que a entidade patronal não lho pode descontar), 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 já receberia mesmo sem trabalhar, apenas lhe fosse pago o valor do trabalho efectivamente prestado nesse dia de folga como se tratasse de uma 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 atender, claro, ao valor da remuneração a que sempre teria direito correspondente ao dia de descanso”.*

Significa isto que a 1ª instância não andou bem em liquidar em MOP\$ 42.745,00 o valor a pagar neste capítulo, quando deveria ter liquidado em MOP\$ 85.490,00.

Procede, pois, o recurso do autor.

\*

## **2º Recurso (da ré)**

1 - Neste recurso está simplesmente em causa a forma de apurar o dia de *descanso semanal* por parte dos trabalhadores ao abrigo do art. 17º do DL nº 24/89/M. Será que ele deve ser gozado pelos trabalhadores ao 7º dia, ou poderá entender-se que ao fim desse período de dias o trabalhador tem direito a um dia de descanso, a gozar, porém, segundo as exigências da entidade patronal?

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

Todavia, este TSI, em diversos arestos obtidos por unanimidade, tem decidido diferentemente.

Assim, foi exarado no Ac. do TSI, de 24/01/2019, Proc. nº 1094/2018, que “*O artigo 17º do DL n.º 24/89/M, de 3 de Abril, dispõe que “todos os trabalhadores têm o direito a gozar, em cada sete dias, um período de descanso de vinte e quatro horas consecutivas (...), sendo o período de descanso motivado por razões de ordem física e psicológica, o trabalhador não pode prestar mais do que seis dias de trabalho*

*consecutivos, devendo o dia de descanso ter lugar, no máximo, no sétimo dia, e não no oitavo, nono ou noutro dia do mês, salvo acordo das partes em sentido contrário, no que toca ao momento de descanso a título de “compensação”, mas o critério para este efeito é sempre o período de sete dias como uma unidade.”*

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

- Ac. de 21/02/2019, Proc. n° 1116/2018;
- Ac. de 21/02/2019, Proc. n° 1118/2018;
- 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 4/07/2019, Proc. n° 299/2019.

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

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

No direito local, esta é a posição igualmente de **Augusto Teixeira Garcia**, *Lições de Direito do Trabalho (II Parte)*, no Boletim da Faculdade de Direito da Universidade de Macau, 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 para a defesa da situação jurídica da parte mais frágil da relação laboral, e não vemos motivo para alterá-la.

\*

## 2 - Do princípio do dispositivo

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

---

<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*.

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

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

\*\*\*

#### **IV – Decidindo**

Face ao exposto, acordam em:

1 - Conceder provimento ao recurso interposto pelo autor, revogando a sentença impugnada na parte referente ao crédito laboral devido pelo serviço prestado pelo autor em dias de descanso semanal, e condenando a ré a pagar-lhe a quantia de MOP\$ 85.490,00, acrescida de juros de mora a liquidar nos termos do Ac. do TUI, de 2/03/2011, no Proc. n° 69/2010.

2 - Negar provimento ao recurso interposto pela ré.

Custas pela recorrente/ré.

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

José Cândido de Pinho

Tong Hio Fong

(**Vencido** quanto à fórmula adoptada na compensação do trabalho prestado em dias de descanso semanal, por entender que, sendo o trabalho prestado nesses dias pago pelo “dobro da retribuição” (cfr. se refere na alínea a) do n° 6 do artigo 17° do DL n° 24/89/M), este “dobro” é constituído por um dia de salário normal (ao qual o trabalhador teria sempre direito mesmo que não prestasse trabalho) mais um dia de acréscimo. Provado que o Autor já recebeu da Ré ora sua entidade patronal o salário diário em singelo, teria apenas mais um dia de salário pelo trabalho prestado em dias de descanso semanal, sob pena de, salvo o devido respeito, estar o Autor a ser pago, não pelo dobro, mas pelo triplo do valor diário, ao que acresce ainda o dia de descanso compensatório, o Autor estar a auferir o quádruplo do valor diário se trabalhar em dias de descanso semanal)

**Lai Kin Hong**