

**Proc. n° 107/2019**

**Recurso Civil e Laboral**

**Relator: Cândido de Pinho**

**Data do acórdão: 27 de Junho de 2019**

**Descritores:**

*- Descanso semanal*

*- Art. 17º, nº1, do DL nº 24/89/M*

**SUMÁRIO:**

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

**Proc. n° 107/2019**

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

**I – Relatório**

**A**, casado, de nacionalidade nepalesa, residente habitualmente em XXX, titular do Passaporte da República Democrática Federal do Nepal n° XXX, emitido pela autoridade competente da República Democrática Federal do Nepal, instaurou no TJB (Proc. n° LB1-18-0057-LAC) contra: ----

**B**, (adiante, **B**), com sede na XXX, Macau, ----

Acção de processo comum de trabalho ----

Pedindo a condenação da ré no pagamento de créditos laborais em dívida, no montante global de MOP\$ 230.929,50.

\*

Na oportunidade, foi proferida sentença, que julgou a acção parcialmente procedente, tendo condenado a ré a pagar ao autor a quantia global de MOP\$ 266.546,65.

\*

É contra esta sentença que ora vem interposto o presente recurso jurisdicional pela ré, em cujas alegações formula as seguintes conclusões:

I. Vem o presente recurso interposto da sentença proferida pelo douto Tribunal Judicial de Base que julgou a acção parcialmente procedente e condenou a Ré, ora Recorrente, no pagamento de uma indemnização ao Autor A, no valor de **MOP\$266,546.65** a título de (i) subsídio de efectividade, (ii) devolução das quantias descontadas relativas a comparticipação no alojamento, (iii) compensação pela prestação de 30 minutos para além do período normal de trabalho por cada dia efectivo de trabalho e (iv) compensação pelo trabalho prestado pelo Autor após 7 dias de trabalho consecutivo, versando o presente recurso só e apenas sobre a decisão proferida pelo douto Tribunal *a quo* no que se refere à compensação a título do trabalho prestado pelo Autor após sete dias de trabalho consecutivo, no valor de MOP\$ 127,720.00.

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

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

IV. A Recorrente não aceita que tenha violado o preceituado no referido n.º 1 do artigo 17º o qual, salvo devido respeito, não impõe a regra do descanso ao 7º dia, isto porque dispõe o n.º 1 do artigo 17.º do DL n.º 24/89/M que: “*todos os trabalhadores têm o direito a gozar, em cada período de sete dias, um período de descanso de vinte e quatro horas consecutivas, (...)*”, ou seja, o legislador refere-se a um período de sete dias, e não ao fim de sete dias, referindo-se, por seu lado, a um período de descanso de vinte e quatro horas sem se referir se o mesmo se refere a um dia, por exemplo, a uma segunda - feira, ou a parte de uma segunda - feira e parte da terça - feira seguinte, indo aliás neste sentido a nota n.º 3 do douto acórdão n.º 253/2002, citado pelo Tribunal *a quo* na decisão ora em crise, conforme se transcreve: “*Nem estipula explícita e forçosamente que o trabalhador tem que descansar no domingo, mas sim apenas tem direito, em cada período de sete dias, a um dia de descanso, dia esse que poderia não ser o domingo, o que é estipulado explicitamente no artigo 17.º n.º 2*”.

V. Por isso, é importante apurar se o descanso semanal tem de ser gozado sempre após seis dias de trabalho consecutivo, ou seja, no 7º dia, conforme defendia o Autor e veio a ser aceite pelo Tribunal *a quo*, ou se, atento o sobredito artigo 17º, o empregador pode escolher, dentro de cada período de sete dias, o momento em que deve ocorrer o descanso, sem necessidade de ter em conta o número de dias consecutivos de trabalho que ocorrem antes e depois do dia de descanso, considerando a Recorrente que apenas este último entendimento se compatibiliza com o espírito e com a letra da Lei, já que a norma diz *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* (nº 2).

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

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

VIII. Do que se vem dizendo e do que se retira da leitura atenta do preceito parece evidente que **o princípio do descanso semanal não equivale a um princípio de descanso ao sétimo dia, ou seja, ao fim de 6 dias de trabalho** e diga-se também que o artigo 17º 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.

IX. Por outro lado, o legislador não impôs qualquer limitação ao número de dias de trabalho seguidos desde que o trabalhador goze de um período de descanso *em cada período de sete dias*, tanto assim é que o artigo 18.º 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*”, pois 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.*” Não sendo, por isso, imperativo que esse descanso ocorra no sétimo dia de trabalho, tal como alega o Autor e veio a ser entendido pelo douto Tribunal. No caso concreto, *em cada período de sete dias* o Autor descansou, não necessariamente ao sétimo dia, porque a Lei nem sequer o impõe.

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

XI. É que, tal como se vem defendendo, não se impunha à aqui Recorrente que na organização dos turnos dos seus trabalhadores o descanso fosse concedido ao 7.º dia, mas apenas que, em cada período de sete dias, 24 horas consecutivas fosse de descanso e com isto se quer dizer que não importa que o trabalho seja organizado em turnos rotativos de 7 dias consecutivos findo os quais a entidade patronal concedia um dia de descanso, importando sim determinar se dentro de cada período de sete dias - ou “*em cada período de 7 dias*” - e tendo em conta a organização dos turnos rotativos o trabalhador gozou de 24 horas consecutivas de descanso.

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

consagrado no art.º 5º do CPC e, bem assim, o disposto nos artigos 17º e 18º do DL 24/89/M.

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

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

\*

Não houve resposta ao recurso.

\*

Cumprido decidir.

\*\*\*

## **II – Os Factos**

A sentença deu por assente a seguinte factualidade:

*“1. Entre 28/11/2003 a 25/02/2009, o Autor esteve ao serviço da Ré (B), prestando funções de “guarda de segurança”, enquanto trabalhador não residente. (A)*

*2. O Autor foi recrutado pela Sociedade C – 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. (B)*

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

4. *Entre 28/11/2003 e 25/2/2009, o Autor exerceu as suas funções para a Ré (B), enquanto trabalhador não residente. (D)*
5. *Aquando da contratação do Autor no Nepal, foi garantido ao Autor (e aos demais trabalhadores não residentes de origem Nepalesa) alojamento gratuito em Macau. (E)*
6. *Desde o início da prestação de trabalho até 31 de Março de 2010, a Ré procedeu a uma dedução no valor de HKD\$750.00,00 sobre o salário mensal do Autor, a título de “comparticipação nos custos de alojamento”. (F)*
7. *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. (G)*
8. *Durante todo o período de trabalho, o Autor sempre prestou a sua actividade sob as ordens e instruções da Ré e ou dos seus direitos responsáveis. (1.º)*
9. *O Autor sempre respeitou os períodos, os horários e os locais de trabalho fixados pela Ré. (2.º)*
10. *Até 25/02/2009 (e não Março de 2010), a Ré pagou ao Autor a quantia de HK\$7.500,00, a título de salário de base mensal. (3.º)*
11. *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”. (4.º)*

*12. 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. (5.º)*

*13. Entre 28/11/2003 a 25/02/2009, a Ré (B) nunca pagou ao Autor qualquer quantia a título de subsídio de efectividade. (6.º)*

*14. Entre 28/11/2003 e 31/12/2008, o Autor prestou a sua actividade de segurança durante alguns dias não identificados em dias de feriados obrigatórios, por forma a garantir o funcionamento contínuo e diário dos vários Casinos operados pela Ré. (7.º)*

*15. Entre 28/11/2003 e 31/12/2008, a Ré nunca pagou ao Autor uma qualquer quantia adicional (leia-se um qualquer acréscimo salarial) pelo trabalho prestado nos dias de feriado obrigatórios. (8.º)*

*16. Entre 28/11/2003 e 25/02/2009 por ordem da Ré, o Autor estava obrigado a comparecer no seu local de trabalho devidamente uniformizado com 30 minutos de antecedência relativamente ao início de cada turno, no total de 785 horas. (9.º)*

*17. Durante os 30 minutos que antecederiam o início de cada turno, os*

*superiores hierárquicos do Autor distribu íam 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... (10.º)*

*18. O Autor sempre compareceu no início de cada turno com a antecedência de, pelo menos, 30 minutos. (11.º)*

*19. 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. (12.º)*

*20. A Ré nunca pagou ao Autor qualquer quantia pela prestação de mais 30 minutos que antecediam o início de cada turno. (13.º)*

*21. Entre 28/11/2003 e 31/12/2008, o Autor prestou a sua actividade de segurança para a 2.ª Ré num regime de turnos rotativos de 7 dias de trabalho consecutivos. (14.º)*

*22. A que se seguia um período de 24 horas de descanso compensatório, em regra no oitavo dia, que antecedia a mudança de turno, no total de 217 dias entre 28/11/2003 e 31/12/2008. (15.º)*

*23. O Autor gozou 24 dias de férias nos anos 2004 (2-25/12), 2006 (7-30/12) e 2007 (7-27/12), 25 dias de férias no ano 2005 (3-27/12) e 26 dias de férias no ano 2008 (2-27/12), concedidas e organizadas pela Ré,*

*no total de 123 dias. (16.º)*

*24. Entre 28/11/2003 e 31/12/2008, o Autor prestou 248 dias de trabalho ao sétimo dia, após a prestação de 6 dias consecutivos de trabalho (17.º)”*

\*\*\*

### **III – O Direito**

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

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

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

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

*consecutivos, devendo o dia de descanso ter lugar, no máximo, no sétimo dia, e não no oitavo, nono ou 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.

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

Em idêntico sentido, é referido por **Jorge Leite e Coutinho de Abreu**

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

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

Creemos ser esta, efectivamente, a melhor interpretação a dar ao art. 17º, n°1 do DL n° 24/89/M, tendo em conta a sua génese, motivada que está em defesa da situação jurídica da parte mais frágil da relação laboral, e não vemos motivo para alterá-la.

\*

## *2- Do princípio do dispositivo*

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

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

---

<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*

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 negar provimento ao recurso, mantendo e confirmando a sentença recorrida,

Custas pela recorrente.

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

José Cândido de Pinho

Tong Hio Fong

Lai Kin Hong