

Proc. n° 523/2019

Recurso jurisdicional em matéria laboral

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:

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° 523/2019

Acordam no Tribunal de Segunda Instância da RAEM

I - Relatório

A, casado, de nacionalidade nepalesa, residente em XX, XX, no XX, portador do Passaporte Nepales no. 07XXXXXX4, emitido pelas autoridades competentes do Nepal, ---

Instaurou no TJB (Proc. n° LB1-18-0292-LAC) contra: ---

B (adiante, **B**), com sede na Avenida de XX, Hotel XX, XX.º andar, Macau, ---

Acção de processo comum do trabalho,---

Pedindo a condenação desta no pagamento de créditos laborais que computou em MOP\$ 142.060,00, bem como nos juros de mora respectivos.

*

Na oportunidade foi proferida sentença, que julgou a acção parcialmente procedente e condenou a ré a pagar ao autor a quantia de MOP\$ 123.859,12, acrescida de juros de mora.

*

A ré, inconformada, recorre jurisdicionalmente contra esta sentença, em cujas alegações formula 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 no valor de **MOP103,000.00** a título de compensação pelo trabalho prestado pelo Autor após 6 dias de trabalho consecutivo, em cada período de sete dias.

2) Esta matéria foi, salvo 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, 12.º a 20.º e 22.º.

4) Entendeu o Digno Tribunal *a quo* na sua decisão que: “*Na presente causa, a Ré não seguiu o artigo 18º do Decreto-lei no 24/89/M para dar ao Autor 4 dias de descanso consecutivos em que ele deve gozar em cada 4 semanas*” e ainda que “*Pelo acima exposto, o presente juízo considera que a Ré não concedeu 24 horas de tempo de descanso consecutivo ao Autor em cada 7 dias nos termos do artigo 17º nº 1 do Decreto-lei no 24/89/M Por outras palavras, o Autor prestou trabalho à Ré nos dias de descansos semanais.*”

5) Determinou ainda que: “*O Autor tem o direito de solicitar à Ré para pagar a compensação de 200 dias de trabalho prestado sobre 1 dia de descanso dado em cada 6 dias de trabalhos consecutivos no período entre 6 de Novembro de 2003 a 1 de Março de 2008 (datas solicitadas pelo Autor). A maneira de cálculo é: 200 dias x vencimento diário (retribuição normal) x 2 vezes = montante total de compensação da prestação de trabalho nos descansos semanais. Isto significa, 200 dias x vencimento diário de MOP257,50 x 2 vezes = MOP103,000,00.*

Pelo acima exposto, o presente juízo julga que a Ré paga ao Autor o MOP103,000,00 como compensação pela prestação de trabalho ao sétimo dia em cada período de sete de trabalho consecutivo durante o período de 6 de Novembro de 2003 a 1 de Março de 2008.”

6) Contudo e salvo 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, referindo ainda que o tipo de trabalho desenvolvido pelo Autor não enquadrava os requisitos estabelecidos no n.º 3 do artigo 17.º, ora, a Ré até concorda que os requisitos estatuídos no n.º 3 do artigo 17.º não enformam o tipo de trabalho do Autor, ora Recorrido, já que sendo o Autor guarda de segurança de um casino e tendo os casinos laboração contínua, tal actividade não se coaduna com situações de acréscimos de trabalho não previsíveis ou com a eminência de prejuízos importantes ou casos de força maior.

7) Não poderá a Recorrente aceitar que haja violado o preceituado no referido n.º 1 do artigo 17.º o qual, salvo devido respeito, não impõe a regra do descanso ao 7.º 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 refere-se a **um período de sete dias, e não ao fim de sete dias**.

8) 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.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*”

9) Importando apurar se o descanso semanal tem de ser gozado sempre após seis dias de trabalho consecutivo, ou seja, no 7.º dia, conforme defendia o Autor e veio a ser aceite pelo Tribunal *a quo*, ou se, atento o sobredito artigo 17.º, 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.

10) 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.º *que todos os trabalhadores têm direito a gozar, em cada período de sete dias, um período de descanso de vinte e quatro horas consecutivas. O qual será fixado de acordo com as exigências de funcionamento da empresa (n.º 2).*

11) 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 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.

12) Do que se vem dizendo e do que se retira da leitura atenta do preceito parece evidente que **o princípio do descanso semanal não equivale a um princípio de descanso ao sétimo dia, ou seja, ao fim de 6 dias de trabalho**, aliás, a epígrafe do Artigo 17º é “*Descanso Semanal*” e não “*Descanso ao Sétimo Dia*”, por isso o artigo 17º n.º 1 tem necessariamente de ser interpretado em conjugação com o n.º 2 que reconhece que “*de acordo com as exigências de funcionamento da empresa*” o período de descanso semanal será organizado pelo empregador, o que reforça que a intenção do legislador não foi impor o dia de descanso ao sétimo dia.

13) 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*”.

14) E o legislador estando já ciente da realidade em Macau, fixou a exceção constante no artigo 18.º do Decreto - Lei a qual veio a ser posteriormente confirmada no artigo 42.º, n.º 2 da Lei 7/2008 (nova Lei das Relações de Trabalho), que prevê que “*O gozo do período de descanso pode não ter frequência semanal em caso de acordo entre as partes ou quando a natureza da actividade da empresa o torne inviável, casos em que o trabalhador tem direito a gozar um período de descanso remunerado de quatro dias por cada quatro semanas.*” (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.

15) 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 200 dias tal como decidido pelo Tribunal *a quo*.

16) Com isto se quer dizer que não importa que o trabalho seja organizado em turnos rotativos de 7 dias consecutivos findo os quais a entidade patronal concedia um dia de descanso, importando sim determinar se dentro de cada período de sete dias - ou usando a expressão legal “*em cada período de 7 dias*” - e tendo em conta a organização dos turnos rotativos o trabalhador gozou de 24 horas consecutivas de descanso.

17) Assim, carece por completo de fundamento a decisão recorrida na parte em que condena a Recorrente a pagar ao Recorrido uma indemnização pelo trabalho prestado no sétimo dia como se se tratasse de trabalho prestado em dia de descanso semanal verificando-se, por isso, uma errada aplicação do Direito e erro no julgamento por parte do Tribunal *a quo* na condenação da Recorrente nas quantias peticionadas a título de trabalho prestado em dia de descanso semanal em violação do **princípio do dispositivo** consagrado no art.º 5º do CPC e, bem assim, o disposto nos artigos 17º e 18º do DL 24/89/M.

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 impugnada deu por assente a seguinte factualidade:

“1. Entre 3/12/1998 a 21/07/2003, o Autor esteve ao serviço da C, prestando funções de “guarda de segurança”, enquanto trabalhador não residente. (A)

2. Por força do Despacho n.º 01949/IMO/SEF/2003, do Senhor Secretário para a Economia e Finanças da RAEM, de 17/07/2003, foi autorizada a transferência das autorizações concedidas para a contratação do Autor (e dos demais 279 trabalhadores não residentes) da C para a Ré (B), com efeitos a partir de 22/07/2003. (B)

3. Entre 22/7/2003 a 1/3/2008 o Autor esteve ao serviço da Ré (B), prestando funções de “guarda de segurança”, enquanto trabalhador não residente. (C)

4. Durante o tempo que prestou trabalho, o Autor auferiu da Ré um salário de base de HK\$7.500,00 por cada mês de trabalho prestado. (D)

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

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

7. *Entre 6/11/2003 a 1/3/2008, por ordem da Ré (B), 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. (3.º)*

8. *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. (4.º)*

9. *Durante o briefing (leia-se, reunião), o Team Leader informava os guardas a respeito de alguma questão de segurança que pudesse ter acontecido no turno anterior, ou da necessidade de participação em qualquer evento especial. (5.º)*

10. *Durante o briefing (leia-se, reunião), o Team Leader informava os guardas a respeito de trabalhadores que estivessem a gozar férias e de quem os iria substituir. (6.º)*

11. *Durante o briefing (leia-se, reunião), o Team Leader informava os guardas a respeito das regras de disciplina e de segurança que os mesmos estavam obrigados a respeitar e a cumprir. (7.º)*

12. *Durante o referido período de tempo, o Autor sempre compareceu no início de cada turno com a antecedência de, pelo menos, 30 minutos, tendo aí permanecido às ordens e às instruções dos seus superiores hierárquicos. (8.º)*

13. O Autor nunca se ausentou dos locais de reunião que antecediam o início de cada um dos seus respectivos turnos. (9.º)

14. Entre 6/11/2003 e 1/3/2008 Autor prestou 1296 dias de trabalho efectivo, tendo comparecido com 30 minutos de antecedência relativamente ao início de cada turno por ordem da Ré (B), no total de 648 horas. (10.º)

15. A Ré nunca pagou ao Autor qualquer quantia (normal e/ou adicional) pelo período de tempo que antecedia o início de cada um dos turnos. (11.º)

16. Entre 6/11/2003 a 1/3/2008, por ordem da Ré, o Autor prestou trabalho num regime de turnos rotativos de sete dias de trabalho consecutivo. (12.º)

17. Durante 2003, o Autor prestou 8 dias de trabalho ao sétimo dia, após a prestação de 6 dias consecutivos de trabalho. (13.º)

18. Durante o ano 2004, o Autor prestou 46 dias de trabalho ao sétimo dia, após a prestação de 6 dias consecutivos de trabalho. (14.º)

19. Durante o ano 2005, o Autor prestou 46 dias de trabalho ao sétimo dia, após a prestação de 6 dias consecutivos de trabalho. (15.º)

20. Durante o ano 2006, o Autor prestou 46 dias de trabalho ao sétimo dia, após a prestação de 6 dias consecutivos de trabalho. (16.º)

21. Durante o ano 2007, o Autor prestou 46 dias de trabalho ao sétimo dia, após a prestação de 6 dias consecutivos de trabalho. (17.º)

22. Durante o ano 2008, o Autor prestou 8 dias de trabalho ao sétimo dia, após a prestação de 6 dias consecutivos de trabalho. (18.º)

23. Entre 6/11/2003 e 1/3/2008, o Autor prestou 200 dias de trabalho ao sétimo dia, após a prestação de seis dias consecutivos de trabalho. (19.º)

24. A Ré nunca pagou ao Autor qualquer quantia pelo trabalho prestado em cada um dos sétimos dias, após a prestação de seis dias de trabalho consecutivo. (20.º)

25. O Autor gozou 24 dias de férias nos anos 2004 (8-29/1), 2005 (6-29/1), 2006 (28/2-23/3) e 25 dias no ano 2007 (4-28/1), concedidas e organizadas pela Ré, no total de 97 dias. (22.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 nº 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, de acordo com as exigências e conveniência da entidade patronal?

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

Porém, este TSI, em diversos arestos obtidos por unanimidade, vem decidindo diferentemente.

Assim, foi exarado no Ac. do TSI, de 24/01/2019, Proc. n° 1094/2018, que *“O artigo 17° 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 Quental¹, *“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

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

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.

Desta forma, no dia em que deveria ter gozado descanso semanal, o Autor prestou trabalho à Ré, pelo que o seu direito terá que ser compensado, improcedem, pois, as razões da Ré nesta parte.”.

Fazemos nossa a fundamentação acabada de transcrever para todos os efeitos.

No mesmo sentido, ver, deste TSI:

- Ac. de 28/03/2019, Proc. n° 103/2019;
- Ac. de 2/05/2019, Proc. n° 216/2019;
- Ac. de 2/05/2019, Proc. n° 214/2019;
- Ac. de 2/05/2019, Proc. n° 192/2019;
- Ac. de 16/05/2019, Proc. n° 106/2019;
- Ac. de 16/05/2019, Proc. n° 109/2019;
- Ac. de 13/06/2019, Proc. n° 57/2019;
- Ac. de 13/06/2019, Proc. n° 102/2019.

Ao nível da doutrina em direito comparado, podemos citar **Bernardo da Gama Lobo Xavier** (*Regime Jurídico do Contrato Individual de*

Trabalho, Anotado, Atlântida, 1972, pág. 123-124), **Fernanda Agria e Maria Luísa Cardoso Pinto** (*Manual Prático de Direito do Trabalho, Contrato Individual de Trabalho*, Almedina, 1972, pág. 93), autores que consideram expressamente (loc. cit.) ser ilegal a atribuição do descanso semanal ao cabo de 7 dias consecutivos de trabalho.

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

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^o 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. 17^o, n^o1 do DL n^o 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 Na jurisprudência comparada, podemos encontrar esta mesma posição no *Ac. do STJ*, de 6/07/1976, *Proc. n^o 8527*, ou no *Ac. da Relação do Porto*, de 11/07/2016, *Proc. n^o 5286/15*.

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.

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., 19 de Setembro de 2019

José Cândido de Pinho

Tong Hio Fong

Lai Kin Hong