

## Processo nº 617/2019

Acordam na Secção Cível e Administrativa do Tribunal de Segunda Instância da RAEM

### I

A, instaurou no Tribunal Judicial de Base acção de processo comum do trabalho, contra a B, S. A. (doravante abreviadamente designada B), ambos devidamente identificados nos autos.

A acção veio a ser julgada parcialmente procedente pela seguinte sentença:

#### I – RELATÓRIO

A, casado, de nacionalidade nepalesa, residente habitualmente em XXX, titular do Passaporte da República Democrática Federal do Nepal nº XXX, emitido pela autoridade competente da República Democrática Federal do Nepal, veio intentar a presente

#### **Acção de Processo Comum do Trabalho** contra

**B, S.A.**, (adiante, B), com sede na Avenida de Lisboa, Hotel Lisboa, 9.º andar, Macau.

Concluiu pedindo que seja julgada procedente por provada a presente acção e, em consequência ser a Ré condenada a pagar ao Autor:

a) MOP\$67.980,00, a título de subsídio de efectividade, acrescido de juros legais até integral e efectivo pagamento;

b) MOP\$18.540,00, a título de trabalho prestado em dia de feriado

obrigatório remunerado, acrescido de juros legais até integral e efectivo pagamento;

c) MOP\$50.985,00, a título de devolução das quantias de participação no alojamento, acrescido de juros legais até integral e efectivo pagamento;

d) MOP\$32.268,00, pela prestação de 30 minutos de trabalho para além do período normal diário por cada dia de trabalho prestado,

e) MOP\$106.090,00, pela prestação de trabalho ao sétimo dia em cada período de sete dias de trabalho consecutivo, acrescida de juros até efectivo e integral pagamento;

f) acrescido de juros legais até integral e efectivo pagamento;

g) Em custas e procuradoria condigna.

Juntou os documentos constantes de fls. 15 a 22.

\*

Realizada a tentativa de conciliação pelo MP, não chegou a acordo entre as partes.

\*

A Ré contestou a acção com os fundamentos constantes de fls. 55 a 67 dos autos.

Concluiu pedindo que sejam julgados improcedentes os pedidos do Autor.

\*

Realiza-se a audiência de discussão e de julgamento com observação de todo o formalismo legal.

\*

## **II – PRESSPOSTOS PROCESSUAIS**

O Tribunal é competente em razão da matéria, hierarquia e internacional.

O processo é próprio.

As partes gozam de personalidade e capacidade jurídicas e são legítimas.

Não existem excepções, nulidades ou outras questões prévias que obstem ao conhecimento do mérito da causa.

\*

### III – FACTO

Discutida a causa, resultam provados os seguintes factos:

- 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 14/10/2004 a 07/08/2010 o Autor exerceu as suas funções para a Ré (B) prestando funções de “guarda de segurança”, enquanto trabalhador não residente. (C)
- 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”. (D)
- 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)
- 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”. (F)

- 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)
- 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. (1º)
- O Autor sempre respeitou os períodos, os horários e os locais de trabalho fixados pela Ré. (2º)
- Até Março de 2010, a Ré pagou ao Autor a quantia de HK\$7.500,00, a título de salário de base mensal. (3º)
- Durante todo o período em que o Autor prestou trabalho, o Autor nunca deu qualquer falta ao trabalho sem conhecimento e autorização previa por parte da Ré, sem prejuízo de 24 dias de férias anuais por cada ano civil e dispensas de trabalho não remuneradas, nomeadamente entre 6/10/2005 e 29/10/2005 (24 dias), entre 21/9/2006 e 14/10/2006 (24 dias) e entre 4/10/2008 e 2/11/2008 (30 dias), bem como um dia de descanso no oitavo dia após cada sete dias de trabalho consecutivos durante ao serviço da Ré. (4º)
- Entre 14/10/2004 a 31/03/2010, a Ré (B) nunca pagou ao Autor qualquer quantia a título de subsídio de efectividade. (5º)
- Entre 14/10/2004 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), sem prejuízo da resposta ao quesito 4º. (6º)
- 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. (7º)
- Os turnos de trabalho prestado pelo Autor ao serviço da Ré eram de 8 horas. (8º)
- 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. (9º)

- Durante os 30 minutos que antecediam 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. (10º)
- O Autor sempre compareceu no início de cada turno com a antecedência de, pelo menos, 30 minutos. (11º)
- 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. (12º)
- A Ré nunca pagou ao Autor qualquer quantia pela prestação de mais 30 minutos que antecediam o início de cada turno. (13º)
- 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. (14º)
- 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. (15º)
- 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. (16º)
- A Ré pagou sempre ao Autor o salário correspondente aos dias de descanso semanal. (17º)

\*

#### **IV – FUNDAMENTO DE DIREITO**

1. Cumpre analisar os factos e aplicar o Direito.

Nos termos do art. 1079º, n 1º do Código Civil, “Contrato de trabalho é aquele pelo qual uma pessoa se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua actividade intelectual ou manual a outra pessoa, sob a autoridade e direcção desta.”

Desse preceito resulta que são três elementos do contrato de trabalho: 1) prestação da actividade; 2) retribuição; e 3) subordinação jurídica.

No contrato de trabalho, a uma parte (trabalhador) incumbe a prestação duma actividade quer intelectual quer manual, bem como a sua disponibilidade junto de outra parte (empregador), por forma a que esta possa obter o resultado pretendido com outros meios de produção.

Em contrapartida, o trabalhador ganha retribuição como preço do trabalho prestado por ele, sendo essa retribuição paga normalmente em dinheiro.

A subordinação jurídica é característica mais importante do contrato de trabalho, que se traduz numa relação de dependência do trabalhador face às ordens, directivas e instruções do empregador na prestação da actividade daquele.

Segundo os factos provados, ficou demonstrado que, o Autor esteve ao serviço da Ré para, sob as suas ordens, direcção, instruções e fiscalização e com o local e horário de trabalho fixados por ela, exercer funções de guarda de segurança, ganhando remuneração paga pela Ré como preço do trabalho seu.

Nestes termos, dúvidas não restam em qualificar como relação laboral, a relação existente entre o Autor e a Ré.

2. Nos termos do art. 1079º, n 2º do Código Civil, “o contrato de trabalho está sujeito a legislação especial.”

Quanto à lei especial aplicável, encontram-se no ordenamento jurídico de Macau regimes diferentes consoante o caso de trabalhadores-residentes e o de não residentes.

Sendo o Autor em causa trabalhador não-residente, aplica-se-lhe o respectivo regime. Como se sabe, a legislação especial relativa à relação laboral não residente é actualmente a Lei nº 21/2009, que entrou em

vigor em 13 de Abril de 2010. Antes disso, aplica-se o Despacho n. 49/GM/88 e o n. 12/GM/88, consoante trabalhador especializado e não especializado. Conforme os factos provados nos autos, o Autor trabalhou, como mão-de-obra não especializada, junto da Ré antes da entrada em vigor a Lei nº 21/2009, devendo aplicar-lhe o Despacho n. 12/GM/88.

Acompanhando o referido diploma, as entidades empregadoras celebraram contratos de prestação de serviços com terceiras entidades fornecedoras de mão-de-obra não residente para a importação dos trabalhadores não residentes, tal qual acontece no presente caso. Suscita-se um problema de saber que valor os mesmos contratos têm dizendo respeito à relação de trabalho entre o empregador e o trabalhador não residente e se e a que título se aplicam esses contratos à referida relação para definir os direitos e deveres entre um e outro.

Em resposta a essas questões, a jurisprudência de Macau entende unanimemente, e bem, esses contratos ser qualificados como contratos a favor de terceiro, aplicáveis à relação de trabalho entre o empregador e o trabalhador não residente. (*vide* os Ac. do TSI n.os 557/2010, 322/2013, 372/2012, 780/2011, 655/2012, 396/2012, 432/2012, 180/2012, 441/2012, 132/2012, 376/2012, 267/2012, 131/2012, 91/2012, 282/2011, 781/2011, 746/2011, 779/2011, 491/2011, 597/2010, 297/2010, 597/2010, 757/2010, 777/2010, 573/2010, 662/2010, 69/2010, 838/2010, 779/2010, 837/2010, 780/2010, 876/2010, 774/2010 e 574/2010, e mais recentemente, 893/2016, 894/2016, 815/2016, 322/2016, 317/2016, 376/2016, 394/2016, 353/2016, 300/2016, 274/2016, 98/2016, 38/2016, 42/2016, 966/2015, 956/2015, 1009/2015, 1018/2015, 844/2015, 1010/2015, 879/2015, 878/2015, 610/2015, 609/2015, 715/2015, 534/2015, 573/2015, 624/2015, 481/2015, 574/2015, 487/2015, 486/2015, 399/2015, 395/2015, 401/2015, 400/2015, 204/2015, 168/2015, 193/2015, 195/2015, 712/2014, 749/2014, 634/2014, 681/2014, 441/2014, 697/2014, 742/2014, 662/2014, 714/2014, 653/2014, 627/2014, 483/2014, 609/2014, 583/2014, 338/2014, 384/2014, 622/2014, 345/2014, 168/2014, 128/2014, 291/2014, 308/2014, 171/2014, 189/2014, 240/2013, 627/2013, 775/2010, 680/2013, 169/2014, 704/2013, 111/2014, 420/2012, 118/2014, 90/2014, 138/2014, 374/2012, 415/2012, 414/2012, 824/2010, 557/2010 e 322/2013)

Ao mesmo tempo, é também aplicável a lei de relações de trabalho de Macau então vigente, isto é, o DL n.º 24/89/M, por analogia (*vide* os Ac do TSI n. 596/2010 e 805/2010).

3. Quanto ao subsídio de efectividade, tendo em conta que o contrato de prestação de serviços em causa confere o salário de 4 dias enquanto tal subsídio, desde que no mês anterior não tenha dado qualquer falta ao serviço, e que o Autor não deu qualquer falta ao trabalho sem conhecimento e autorização prévia por parte da Ré, tem ele direito de exigir à Ré pagar o **MOP\$66,950.00** (HKD\$7,500.00 / 30 dias X 1.03 X 4 dias/mês X 65 meses), a título de subsídio de efectividade, relativamente ao número dos meses durante a relação de trabalho.

Relativamente ao alojamento, o n.º 9º do Despacho 12/GM/88 dispõe que, “9. O procedimento para a admissão de mão-de-obra não-residente observará os trâmites seguintes: d) O contrato será remetido ao Gabinete para os Assuntos de Trabalho, a quem compete verificar e informar se se encontram satisfeitos os requisitos mínimos exigíveis para o efeito, designadamente os seguintes: d.1. Garantia, directa ou indirecta, de alojamento condigno para os trabalhadores;...” Daí resulta que o trabalhador não residente é sempre garantido o seu direito a alojamento condigno durante o período em que presta trabalho em Macau. E ao empregador foi imposto, até o limite mínimo, o dever de fornecer o alojamento ou pelo menos os recursos mínimos para o alojamento favorável ao trabalhador não residente.

Por outro lado, nos termos do art. 31º do DL n.º 24/89/M, aplicável por analogia, “1. O empregador não pode compensar o salário em dívida com créditos que tenha sobre o trabalhador, nem fazer quaisquer descontos ou deduções no montante do referido salário. 2. São permitidas, porém, as seguintes deduções ou descontos: a) Descontos a favor do Território, ordenados por lei, regulamento ou decisão judicial transitada em julgado; b) Indemnizações devidas pelo trabalhador à entidade patronal, quando se acharem liquidadas por decisão judicial transitada em julgado ou por motivo de não continuação da relação do trabalho, nos termos do artigo 48.º; c) Abonos ou adiantamentos feitos por conta da retribuição.”

Assim, não é lícito nem legítimo que a Ré deduzia no salário do Autor qualquer valor a título de participação nos custos de

alojamento, e tanto mais que não o deve fazer no caso de o trabalhador não residir na habitação eventualmente fornecida pela Ré.

Tendo em conta, segundo os factos provados, a duração da relação de trabalho em causa e os montantes descontados, é a Ré quem deve devolver ao Autor o **MOP\$50,212.50** (HKD\$750.00 X 1.03 X 65 meses), a título de devolução dos salários ilicitamente descontados, relativamente ao número dos meses durante a relação de trabalho em que foram deduzidos mensalmente.

No que diz respeito ao trabalho extraordinário, é sempre de relembrar que, quer conforme o contrato a favor de terceiro, quer nos termos do art. 10º do DL nº 24/89/M, a duração normal do trabalho é sempre de 8 horas diárias. E o trabalho que excede essa duração normal leva às compensações do acréscimo de trabalho cujo montante deve ser acordado entre o empregador e o trabalhador, mas nunca deve ser inferior ao do próprio salário fixado a este (cfr., a título de exemplo, os Ac. do Venerando TSI n. 737/2010 e 353/2010).

Por outro lado, nos termos do art. 10º, n. 4º do DL nº 24/89/M, “4. Os períodos fixados no n.º 1 não incluem o tempo necessário à preparação para o início do trabalho e à conclusão de transacções, operações e serviços começados e não acabados, desde que no seu conjunto não ultrapassem a duração de trinta minutos diários.” Entende-se, e bem, que essa tolerância de 30 minutos para a preparação de trabalho só tem a natureza excepcional, mas não como regra para a prestação antecipada de trabalho antes do início do horário normal de trabalho (cfr., a título de exemplo, os Ac. do Venerando TSI n. 407/2017, 313/2017 e 167/2017).

No presente caso, segundo os factos provados, o Autor trabalhava junto da Ré com o regime de turnos rotativos e ele sempre comparecia no lugar de trabalho no início de cada turno com antecedência de 30 minutos para a preparação do trabalho; e excepto os dias de férias anuais, dispensas de trabalho não remuneradas e dias de descanso efectivamente gozados, o Autor prestava sempre trabalho nos outros dias durante a relação de trabalho sem que desse qualquer falta ao trabalho. No entanto, a Ré nunca pagou ao Autor quaisquer compensações a título de trabalho extraordinário.

Assim, tendo descontado o número dos dias de férias anuais, dispensas de trabalho não remuneradas e dias de descanso em que não prestou trabalho efectivo, o Autor tem direito de exigir à Ré pagar as compensações pelo trabalho extraordinário de 30 minutos diariamente durante a relação de trabalho com o montante de **MOP\$26,152.34** [HKD\$7,500.00 / (30 dias X 8 horas) X 1.03 X 0.5 horas X 1625 dias], atendendo ao número dos dias em que prestou trabalho efectivo, o que equivale aos resultados do número dos dias calendários durante a relação de trabalho menos o número dos dias descontados.

Quanto às compensações pelos dias de descanso semanal reclamadas pelo Autor, alegou que a Ré não garantiu o gozo do descanso semanal no 7º dia após 6 dias de trabalho, mas somente o do 8º dia, que corresponde a trabalho prestado em dia de descanso e confere ao Autor o direito a receber o dobro da retribuição normal por cada um dos 7ºs dias de trabalho prestado.

Por sua vez, entende a Ré que já garantiu o descanso semanal dos seus trabalhadores e que tem necessidade de fixar, por razões do funcionamento do casino nos termos do art. 18º do DL 24/89/M e do art. 42º, n. 2º da Lei 7/2008, os descansos semanais aos 8º, 9º ou outros dias do mês, bem como o art. 17º, n. 6º do DL 24/89/M não confere as compensações em dobro, mas sim um outro tanto ao lado do salário já pago em singelo.

Nos termos do art. 17º, n. 1º do DL 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”

Nos termos do art. 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.”

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 dalguns 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.

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 do gozo de 4 dias de descanso semanal tem que ser contínuo, mas não separado, sob pena de violar a regra geral prevista no art. 17º, n. 1º do DL 24/89/M.

Assim, não deixa de considerar o não gozo de descanso semanal em 7º dia ou em 4 dias consecutivas como facto violador do direito de repouso conferido ao Autor nos termos do art. 17º, n. 1º do DL 24/89/M, devendo considerar-se o 8º dia de descanso após 7 dias de trabalho apenas como descanso compensatório gozado pelo Autor nos termos do art. 17º, n. 4º do mesmo diploma.

Quanto ao múltiplo das compensações pelos dias de descanso semanal não gozados, inclinemos, tal qual inclinámos nos outros casos paralelos, à posição de que o trabalhador recebe, ao lado de um dia do salário a título de compensação pelo dia de descanso compensatório não gozado, o dobro da retribuição normal, que compõe do salário normal, em singelo, correspondente ao trabalho nesses dias de descanso e dum outro tanto (*vide* os Ac. do TUI n.os 28/2007, 29/2007, 58/2007 e 40/2009).

No caso vertente, tendo em conta que o Autor não reclamou as compensações pelos dias de descanso compensatório, somos de entender que, depois de ser descontados os dias de férias anuais e de dispensas de trabalho para o cálculo do número de dias de trabalho, o Autor tem direito de receber, ao lado do salário normal já recebido, um outro tanto a título de compensações pelos dias de descanso semanal não gozados, isto é, o Autor tem direito a receber o montante de **MOP\$52,530.00** [HKD\$7,500.00 / 30 dias X 1.03 X (1432 dias / 7)], a título de compensação de descanso semanal.

Além das compensações acima peticionadas, o Autor reclama

também as referentes ao trabalho prestado nos dias de feriado obrigatório remunerado. Nos termos do art. 19º, n. 3º do DL nº 24/89/M, “3. Os trabalhadores ... têm direito à retribuição correspondente aos feriados de 1 de Janeiro, Ano Novo Chinês (3 dias), 1 de Maio e, 1 de Outubro”. E nos termos do art. 20º do mesmo diploma, “1. 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 e só pode ser executado:...”

Assim, segundo os factos provados, tem o Autor direito de receber contra a Ré, a título de compensações pelo trabalho prestado nos dias de feriado obrigatório, a remuneração em singelo, acrescida do dobro dessa remuneração, com o montante de **MOP\$17,767.50** (HKD\$7,500.00 / 30 dias X 1.03 X 23 dias X 3), relativamente ao número dos dias de feriado obrigatório remunerado em que o Autor prestou trabalho até 31/12/2008.

4. Sendo os créditos supra mencionados (**MOP\$213,612.34**) ilíquidos, à quantia a eles referentes acrescerão, nos termos do art. 794º, n 4º do Código Civil que se conjuga com a jurisprudência fixada no Douo Acórdão do TUI, de 2 de Março de 2011, no processo n. 69/2010, juros a partir da data da decisão judicial que fixa o respectivo montante.

\*

## **V - DECISÃO**

Pelo exposto, julga-se a acção parcialmente procedente e em consequência condena-se, nos termos supra referidos, a Ré a pagar ao Autor a quantia de **MOP\$213,612.34** (MOP\$66,950.00, a título de subsídio de efectividade; MOP\$50,212.50, a título de devolução das quantias de comparticipação no alojamento; MOP\$26,152.34, pela prestação de 30 minutos de trabalho para além do período normal diário por cada dia de trabalho prestado; MOP\$52,530.00, pela prestação de trabalho ao sétimo dia em cada período de sete dias de trabalho consecutivo; e MOP\$17,767.50, a título de trabalho prestado em dia de feriado obrigatório remunerado), acrescida dos juros de mora à taxa legal a contar da data da presente sentença até o efectivo e integral pagamento, absolvendo a Ré do restante pedido.

As custas serão a cargo do Autor e da Ré na proporção do decaimento.

Registe e notifique.

Notificados e inconformados com a sentença, vieram o Autor e a Ré B recorrer dela para esta segunda instância.

O Autor apresentou as seguintes conclusões pedindo que:

- 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\$105.060,00** - e não apenas MOP\$52.530,00 correspondente a um dia de salário *em singelo* - conforme resulta da dita Decisão recorrida, acrescida de juros até efectivo e integral pagamento o que desde já e para todos os legais efeitos se requer.

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

Ao recurso respondeu a Ré pugnando pela improcedência.

Por sua vez, a Ré concluiu pedindo que:

- I. 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 MOP52,530.00 a título de compensação pelo trabalho prestado

pelo Autor no sétimo dia, em cada período de sete dias de trabalho consecutivo.

- II. Salvo devido respeito, que se adianta ser muito, está a Recorrente em crer que a sentença proferida a final nunca poderia ter decidido como decidiu em violação e incorrecta aplicação das normas jurídicas que lhe servem de fundamento, mostrando-se, por isso, inquinada de erro na aplicação do Direito.
- III. 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.
- IV. Uma leitura atenta do disposto no artigo 17º do DL n.º 24/89/M permite concluir que 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 - sem 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.
- V. Atento o 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.
- VI. A Lei 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, o qual 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.
- VII. 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.
- VIII. 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.

- IX. 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.
- X. Aliás, a epígrafe do Artigo 17º é "Descanso Semanal" e não "Descanso ao Sétimo Dia".
- XI. O legislador da RAEM 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".
- XII. 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."
- XIII. 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.
- XIV. 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.
- XV. 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 gozado.

XVI. 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 7º dia, mas apenas que, em cada período de sete dias, 24 horas consecutivas fosse de descanso.

XVII. 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, o que importa é 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.

XVIII. 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, tendo a sentença recorrida feito uma errada interpretação e aplicação do preceituado nos artigos 17º e 18º do Decreto-lei 24/89/M, devendo em consequência ser revogada e substituída por outra que absolva a Ré, aqui Recorrente, do pagamento da aludida indemnização.

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!**

Ao que não respondeu o Autor.

Admitidos no Tribunal *a quo*, os recursos foram feitos subir a este Tribunal de recurso.

Liminarmente admitidos os recursos e colhidos os vistos, cumpre conhecer.

## II

Antes de mais, é de salientar a doutrina do saudoso PROFESSOR JOSÉ ALBERTO DOS REIS de que *“quando as partes põem ao tribunal determinada questão, socorrem-se, a cada passo, de várias razões ou fundamentos para fazer valer o seu ponto de vista; o que importa é que o tribunal decida a questão posta; não lhe incumbe apreciar todos os fundamentos ou razões em que elas se apoiam para sustentar a sua pretensão”* (in *CÓDIGO DE PROCESSO CIVIL ANOTADO*, Volume V – Artigos 658.º a 720.º (Reimpressão), Coimbra Editora, 1984, pág. 143).

Conforme resulta do disposto nos artºs 563º/2, 567º e 589º/3 do CPC, são as conclusões do recurso que delimitam o seu objecto, salvas as questões cuja decisão esteja prejudicada pela solução dada a outras e as que sejam de conhecimento officioso.

Inexistindo questão de conhecimento officioso e face às conclusões dos recursos, as questões que constituem o objecto da nossa apreciação, no recurso interposto pelo Autor, são a de saber, qual é o multiplicador para o cálculo do trabalho prestado nos dias de descanso semanal e no recurso interposto pela Ré, a de saber se no período compreendido entre 14OUT2004 e 31DEZ2008, o descanso, provado nos autos, que o Autor gozou depois de ter trabalhado por 7 dias consecutivos pode ser considerado

descanso semanal a que se refere o artº 17º/1 do Decreto-Lei nº 24/89/M.

Não obstante a ordem cronológica da entrada das petições de recurso, devemos pela lógica das coisas começar por apreciar o recurso interposto pela Ré onde se questionou o direito reconhecido ao Autor, e só depois o recurso, que deu entrada em primeiro lugar, onde se discute o factor multiplicador a aplicar na fixação dos quantitativos devidos que o Autor tem direito a receber.

Então vejamos.

### **Recurso da Ré**

Estão em causa factos ocorridos na vigência do Decreto-Lei nº 24/89/M.

Este diploma regula no seu artº 17º a matéria de descanso semanal nos termos seguintes:

*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*

*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 n.º1 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.*

*In casu no que diz respeito à questão do descanso semanal, ficou*

provado que:

*Entre 14/10/2004 a 07/08/2010 o Autor exerceu as suas funções para a Ré (B) prestando funções de “guarda de segurança”, enquanto trabalhador não residente. (C)*

*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. (14º)*

*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. (15º)*

*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. (16º)*

*A Ré pagou sempre ao Autor o salário correspondente aos dias de descanso semanal. (17º)*

Quando globalmente interpretada esta matéria tida por assente na 1ª Instância e ora integralmente transcrita *supra*, é de concluir que o Autor nunca gozou um período de 24 horas de descanso num período de sete dias, nos termos impostos pelo artº 17º/1 do Decreto-Lei nº 24/89/M, uma vez que a ilação que podemos tirar do facto de, em qualquer dos períodos de 7 dias seguidos, ter trabalhado regularmente por seis dias consecutivos e também no sétimo dia, já nos habilita a afirmar que o Autor não gozou nenhum dia de descanso semanal durante o período compreendido entre 14OUT2004 e 31DEZ2008.

Assim, bem andou o tribunal *a quo* na sentença ora recorrida, na parte respeitante à fixação do número dos dias de descanso

semanal no período compreendido entre 14OUT2004 e 31DEZ2008, onde foi fundamentada e decidida com raciocínio inteligível e razões sensatas e convincentes, a procedência do pedido da condenação da B no pagamento ao Autor da compensação do trabalho prestado em dias de descanso semanal, não se nos afigura outra solução melhor do que a de louvar aqui esta parte da decisão recorrida e, nos termos autorizados pelo artº 631º/5 do CPC, remeter para os Doutos fundamentos invocados na decisão recorrida, julgando improcedente o recurso da Ré e confirmando a decisão recorrida na parte que reconheceu ao Autor de receber a compensação pelo trabalho prestado nos dias de descanso semanal, apurados na sentença recorrida.

### **Recurso do Autor**

O Autor pede a condenação da Ré a pagar-lhe a compensação do trabalho prestado nos dias de descanso semanal.

O Tribunal *a quo* deu-lhe razão e acabou por reconhecer ao Autor esse direito.

Mas o Autor questiona o multiplicador (**X 1**) para o cálculo do trabalho prestado nos dias de descanso semanal, adoptado pelo Tribunal *a quo*, defendendo que deve ser adoptado o multiplicador (**X 2**).

Tem razão o Autor.

Pois no âmbito do Decreto-Lei nº 24/89/M, a lei regula as condições do trabalho prestado em dias de descanso semanal e as diferentes formas de compensações desse trabalho consoante as variadas circunstâncias que o justificam.

Diz o artº 17º deste diploma que:

1. Todos os trabalhadores têm direito a gozar, em cada 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 em 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 dias de descanso semanal, não podendo, no entanto, a isso ser obrigado.
6. O trabalho prestado nos termos do número anterior dá ao trabalhador o direito a ser pago pelo dobro da retribuição normal.

Em face dos factos que ficaram provados nos presentes autos, não se mostrando que o trabalho em dias de descanso semanal foi prestado em qualquer das situações previstas no nº 3 e na falta de outros elementos fácticos, a compensação deve processar-se nos

termos consagrados no nº 6, isto é, o trabalhador tem direito a ser pago pelo dobro da retribuição normal.

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

**2 X o salário diário médio X número de dias de prestação de trabalho em descanso semanal, fora das situações previstas no artº 17º/3, nem para tal constrangido pela entidade patronal.**

Procede o recurso interposto pelo Autor nesta parte.

Como, por um lado, a sentença recorrida adoptou o multiplicador X 1 para o cálculo da quantia a pagar ao trabalho prestado em dias de descanso semanal, em vez de o multiplicador X 2 que defendemos, e por outro lado não foi impugnado com êxito em sede do recurso interposto pela Ré o número dos dias de descanso semanal em que trabalhou e não impugnado o quantitativo diário do salário, é de alterar a sentença recorrida e passar a aplicar nela o multiplicador X 2 para o cálculo dos quantitativos da compensação pelo trabalho prestado nos descansos semanais.

Assim sendo, merece o Autor, a título da compensação pelo trabalho prestado nos dias de descanso semanal, o valor de MOP\$105.060,00, correspondente ao dobro de MOP\$52.530,00, quantia fixada na sentença recorrida.

III

Pelo exposto, acordam em julgar procedente o recurso interposto pelo Autor, passando atribuir ao Autor, a título da compensação pelo trabalho prestado nos dias de descanso semanal, o valor de MOP\$105.060,00, e julgar improcedente o recurso interposto pela Ré B.

Custas pela recorrente B.

RAEM, 16DEZ2019

Lai Kin Hong  
Fong Man Chong  
Ho Wai Neng