

Processo n.º 477/2022

(Autos de recurso em matéria laboral)

Relator: Fong Man Chong

Data: 06 de Outubro de 2022

ASSUNTOS:

- Descanso semanal do trabalhador e critério de compensação

SUMÁRIO:

I - No âmbito do artigo 17º do Decreto-Lei n.º 24/89/M, de 3 de Abril, para além do pagamento do trabalho efectivamente prestado pelo Recorrente em dia de descanso semanal, se a entidade patronal não pagou ao seu trabalhador outro qualquer acréscimo salarial, em violação ao disposto no artigo 17º citado, este deve ser compensado a esse título com o montante devido a título do dobro do salário e não só de apenas mais um montante em singelo.

II – 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 noutra dia do mês, salvo acordo das partes em sentido contrário, no que toca ao momento de descanso a título de “compensação”, mas o critério para este efeito é sempre o período de sete dias como uma unidade.

III – Já diferentemente no que à mesma matéria toca, nos termos do artigo 42º da Lei nº 7/2008, de 18 de Agosto, que entrou em vigor a partir de 01/01/2009, reconhece-se ao trabalhador que labora em dia de descanso semanal o direito de receber apenas um acréscimo de um dia de remuneração de base, para além de um dia de descanso “compensatório”.

O Relator,

Fong Man Chong

Processo nº 477/2022

(Autos de recurso em matéria laboral)

Data : 06 de Outubro de 2022

Recorrente : **A** (*Autor*)

Recorrida : **B, S.A.** (*Ré*)

*

Acordam os Juízes do Tribunal de Segunda Instância da RAEM:

I - RELATÓRIO

A, Autor, intentou, em 08/06/2021, junto do Tribunal Judicial de Base da RAEM, acção declarativa de processo comum do trabalho (LB1-21-0131-LAC), pedindo condenar a Ré a pagar a título de créditos laborais, a quantia total de MOP\$938,439.88.

Realizado o julgamento, foi proferida a sentença com o seguinte teor na parte decisiva:

綜上所述，本院裁定原告的訴訟理由部份成立，並判處被告向原告支付澳門幣408,222.96元，以及自本判決作出日至完全支付之日為止的法定利息，並駁回其餘之請求。

*

A, Autor, discordando da decisão, veio em 29/03/2022, recorrer para este TSI, com os fundamentos de fls. 277 a 288, em cujas alegações tendo formulado as seguintes conclusões:

1) Versa o presente recurso sobre a douda Sentença na parte relativa à

condenação da Recorrente na atribuição de uma compensação devida ao Autor pelo trabalho prestado em dia de *descanso semanal* e, bem assim, pelo trabalho prestado em dias de *feriado obrigatório remunerado*;

2) Impõe-se, ainda, apreciar a interpretação e aplicação que o Tribunal *a quo* levou a cabo a respeito do n.º 2 do art. 42.º da Lei n.º 7/2008, e que conduziu à condenação das Recorridas numa quantia muito inferior à reclamada pelo Autor em sede de Petição Inicial;

3) Pelas razões que adiante melhor se expõem, está o Recorrente em crer que a dita Sentença enferma de um *erro de aplicação de direito* quanto 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, se mostra em violação ao disposto nos artigos 17.º, 19.º e 20.º do Decreto-Lei n.º 24/89/M, de 3 de Abril e n.º 2 do art. 42.º da Lei n.º 7/2008, razão pela qual se impõe que a mesma seja substituída por outra que decida em conformidade com a melhor interpretação a conferir aos referidos preceitos.

Em concreto,

4) Entendeu o Tribunal *a quo* condenar a Ré a pagar ao Autor apenas ao correspondente ao valor de um *salário em singelo* no que respeita ao trabalho prestado em dia de descanso semanal durante todo o período da relação laboral, a liquidar em execução de sentença;

5) Porém, salvo melhor opinião, ao proceder à condenação da Ré apenas *em singelo*, o Tribunal *a quo* terá procedido a uma *interpretação menos correcta* do disposto na al. a) do n.º 6 do art. 17.º do Decreto-Lei n.º 24/89/M, de 3 de Abril, pelo que a decisão deve ser julgada nula e substituída por outra que condene a Ré em conformidade com o disposto na referida Lei Laboral;

6) Com efeito, resulta do referido preceito que o trabalho prestado em dia de descanso semanal deverá ser remunerado pelo *dobro do salário normal*, entendido enquanto *duas vezes* a retribuição normal por cada dia de trabalho prestado em dia de descanso semanal, para além do valor relativo ao próprio dia de trabalho prestado;

7) Trata-se, de resto, da interpretação que tem vindo a ser seguida de forma

uniforme pelo Tribunal de Segunda Instância, onde se entende que a fórmula correcta para compensar o trabalho prestado em dia de descanso semanal deverá ser a seguinte: (salário diário X n.º de dias devidos e não gozados X 2);

8) Resultando provado que desde o início da relação de trabalho (leia-se, 10/10/2003) até 31/12/2008 (descontados 145 dias relativos a períodos de férias anuais e/ou de dispensas ao trabalho) o Autor prestou para a Ré um total de 1765 dias de, trabalho efectivo - correspondente a 252 dias de trabalho prestado em dia de descanso semanal (1765/7dias) - deve a Recorrida (B) ser condenada a pagar ao Recorrente a quantia de **MOP\$129.780,00** a título do *dobro do salário* - e não só apenas MOP\$64.890,00 correspondente a um dia de salário *em singelo* conforme resulta da decisão ora posta em crise - acrescida de juros até efectivo e integral pagamento o que desde já e para todos os legais efeitos se requer.

Do mesmo modo,

9) Resultando provado que:

- Desde 10/10/2003 a 31/12/2020, o Autor prestou a sua actividade de segurança para a Ré (B) num regime de turnos rotativos de sete dias de trabalho consecutivos (20.º);

- Entre 01/01/2009 a 31/12/2020, a Ré (B) não fixou ao Autor um período de descanso de vinte e quatro horas consecutivas em cada período de sete dias (...) (26.º e 28.º);

- 01/01/2009 a 31/12/2020, a Ré (B) nunca pagou ao Autor uma qualquer quantia pelo trabalho prestado ao sétimo dia, após a prestação de seis dias consecutivos de trabalho (27.º).

10) Ora, não obstante a referida matéria de facto provada, com vista a apurar o valor que o Autor tinha a receber relativamente ao trabalho prestado em dia de *descanso semanal* entre o período de 01/01/2009 a 31/12/2020 o tribunal *a quo* seguiu o seguinte raciocínio: dividiu o número dos dias de trabalho prestados pelo Autor e descontou os dias em que o Autor havia descansado ao 8.º dia, após a prestação de sete dias de trabalho consecutivos, apurando que o Autor terá direito a auferir a diferença entre os dois;

11) E a ser assim, salvo o devido respeito, está o ora Recorrente em crer existir um *erro de julgamento* traduzido, entre outro, no facto de se acreditar que a douda Decisão não ter factos para se poder chegar a tal resultado, nem os mesmos constavam da Base Instrutória;

12) Ou melhor, o que impunha apurar era os dias de trabalho em que o Autor prestou trabalho para a Ré em cada 7.º dia, após 6 dias consecutivos de trabalho e não apurar a diferença entre o trabalho prestado ao 7.º dia com os dias de não trabalho que o Autor gozou no 8.º dia após 7 dias de trabalho consecutivo, e consequentemente nada havia a descontar aquando do apuramento do montante indemnizatório, a tal respeito;

13) De onde, salvo melhor opinião, deve a Recorrida (B) ser condenada a pagar ao Recorrente a quantia de **MOP\$181,075,00**, a título de falta de marcação e gozo de *descanso semanal* - e não só de apenas Mop\$22,616,00, conforme parece resultar da douda Sentença que, salvo o devido respeito, nesta parte poderia estar um pouco mais clara, e correspondente ao seguinte:

- Entre 01/01/2009 a 31/01/2011- HKD\$7,500/30 dias X 1.03 X (664 dias/7 dias) = MOP\$24,463,00;

- Entre 01/02/2011 a 31/12/2011- MOP\$7,875/30 dias X (334 dias/7 dias) = MOP\$12,560.00;

- Entre 01/01/2012 a 31/01/2013 - MOP\$8,663/30 dias X (373 dias/7 dias) = MOP\$15,305.00;

- Entre 01/02/2013 a 31/12/2014 - MOP\$9,643/30 dias X (611 dias/7 dias) = MOP\$27,964.00;

- Entre 01/01/2015 a 31/07/2018 - MOP\$10,126/30 dias X (1195 dias/7 dias) = MOP\$57,380.00;

- Entre 01/08/2018 a 31/03/2019 - MOP\$10,726/30 dias X (231 dias/7 dias) = MOP\$11,798,00;

- Desde 01/04/2019 (até 31/12/2020) - MOP\$11,326/30 dias X (579 dias/7 dias) = MOP\$31,335.00.

14) Ao não entender assim, está o Recorrente em crer ter existido uma *errada* aplicação da norma em questão (leia-se, do art. 43.º da Lei n.º 7/2008) pelo Tribunal de

Primeira Instância, o que em caso algum poderá deixar de conduzir, nesta parte, à *nullidade* da decisão recorrida, o que desde já e para os legais e devidos efeitos se invoca e requer.

Depois,

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

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

17) Resultando provado que entre 10/10/2003 a 31/12/2008, o Recorrente prestou trabalho para a Recorrida (B) durante 29 dias de feriados obrigatórios, deve a Recorrida (B) ser condenada a pagar ao Recorrente a quantia de **MOP\$22,402.50** a título do *triplo do salário* - e não só apenas de MOP\$14,935.00, conforme resulta da decisão ora posta em crise - acrescida de juros até efectivo e integral pagamento o que desde já e para todos os legais efeitos se requer.

*

B, S.A., Ré, Recorrida, ofereceu a resposta constante de fls. 293 a 305, tendo formulado as seguintes conclusões:

I. Veio o Autor, ora Recorrente, insurgir-se contra a decisão proferida pelo Tribunal Judicial de Base no que respeita à fórmula de cálculo seguida pela dita

decisão recorrida quanto à compensação pelo trabalho prestado em dia de descanso semanal e em dia de *feriado obrigatório remunerado*, por entender que, nesse particular, a sobredita decisão enferma de erro de aplicação de Direito e, nessa medida, mostra-se em violação do preceituado nos artigos 17.º, 19.º e 20.º do Decreto-lei n.º 24/89/M, de 3 de Abril, e ainda do artigo 42 da Lei n.º 7/2008

II. Quanto à forma de cálculo adoptada pelo Tribunal *a quo* para apuramento da compensação pelo trabalho prestado em dias de descanso semanal e feriados obrigatórios remunerados nada há a apontar à Decisão Recorrida, que mais não é do que a fórmula que é sufragada pelo Tribunal de Última Instância;

III. Nos termos do preceituado no artigo 17.º, n.º 6, alínea a) do Decreto-lei n.º 24/89/M, estando em causa o pagamento do trabalho em dias de descanso semanal, pelo dobro da retribuição normal, tendo o Recorrente sido pago já em singelo, importa ter em conta esse salário já pago e pagar apenas o que falta (e não o dobro);

IV. A tese defendida pelo Recorrente nas suas doudas alegações subverte por completo a letra da lei e, a seguir-se tal tese, onde se lê que o trabalhador que aufera um salário mensal tem o direito a ser pago pelo dobro da retribuição normal quando presta trabalho nos dias de descanso semanal, ler-se-ia que o pagamento em apreço deveria corresponder ao triplo da retribuição normal;

V. A Decisão em Recurso para além de encontrar total sustentação na letra da lei, encontra-a também na jurisprudência unânime do Tribunal de Última Instância de Macau, nos Acórdãos proferidos no âmbito dos processos n.º 40/2009, n.º 58/2007 e n.º 28/2007 e, bem assim, naquele que foi já entendimento unânime no Tribunal de Segunda Instância no Acórdão de 29.03.2001 no processo n.º 46/2001, para cuja fundamentação se remete;

VI. Diga-se aliás, que, em face da redacção conferida pela Lei 7/2008 ao artigo 43º, n.º 2, 1), tornou-se evidente a opção legislativa no sentido de compensar o trabalhador pela prestação do trabalho em dia que seria de descanso com um dia (e não dois) d remuneração de base;

VII. E, bem assim, naquele que foi já entendimento unânime no Tribunal de Segunda Instância no Acórdão de 29.03.2001 no processo n.º 46/2001, de cujo sumário

se aprende que "*Não obstante, o trabalhador obrigado a trabalhar no dia de descanso deve auferir, para além do seu salário normal outro tanto equivalente àquele dia.*" (destacado nosso);

VIII. Diga-se aliás, que, em face da redacção conferida pela Lei 7/2008 ao artigo 43º, nº 2, 1), tornou-se evidente a opção legislativa no sentido de compensar o trabalhador pela prestação do trabalho em dia que seria de descanso com um dia (e não dois) de remuneração de base;

IX. Se o trabalhador já recebeu a remuneração só terá de receber o "*equivalente a 100% dessa mesma remuneração a acrescer ao salário já pago*" (neste sentido vide "Manual de Formação de Direito do Trabalho em Macau", Miguel Pacheco Arruda Quental, págs. 283 e 284);

X. Por entender que o Tribunal a quo terá procedido a uma interpretação menos correcta do disposto no artigo 43º da Lei n.º 7/2008 e deveria ter condenado por ter condenado a Ré B, a pagar ao Autor apenas a quantia de MOP\$22,616.00, pelo trabalho prestado em dia de descanso semanal durante o período de 01/09/2009 a 31/12/2020, alegando que não obstante a matéria de facto provada o Tribunal *a quo*: "(...) seguiu o outro raciocínio: dividiu o número total dos dias de trabalho prestados pelo Autor e descontou os dias, em que o mesmo havia descansado ao 8.º dia, após a prestação de sete dias de trabalho consecutivos, apurando que o Autor (apenas) terá direito a auferir a diferença entre os dois."

XI. Diga-se, desde logo que, quanto à actividade da empresa a mesma é pública e notória - é **actividade de Casino e de laboração contínua** -, ou seja, de vinte e quatro horas sobre vinte e quatro horas, como o Recorrente bem sabe pois foi guarda de segurança de um casino;

XII. Nem se diga que pela matéria dada como provada na resposta aos quesitos 20º, 26º, 27º e 28º da sentença pois bem sabe o Recorrente porque alegou nos artigos 51º e 66º da sua petição inicial que após sete dias de trabalho consecutivo o Autor Recorrente gozava um período de vinte e quatro horas de descanso, o que foi confirmado pela testemunha ouvida em audiência de discussão e julgamento e ainda conforme consta da fundamentação na resposta dada à matéria de facto;

XIII. Assim, se o Recorrente gozou efectivamente de um dia de dispensa ao trabalho em cada oitavo dia, o cômputo efectuado a final pelo douto Tribunal *a quo* de compensar o Recorrente pelo trabalho prestado ao sétimo dia de trabalho consecutivo entre 01/01/2009 a 31/12/2020, não poderia ter sido calculado de modo diferente pois no que respeita às compensações pelos dias de descanso semanal, com a entrada em vigor em 01/01/2009 da Lei n.º 7/2008, o legislador deixou de exigir o gozo consecutivo do descanso semanal por cada quatro semanas, conforme se prevê no n.º 2 do art.º 42º da Lei n.º 7/2008, isto é: «*O gozo do período de descanso pode não ter frequência semanal em caso de acordo entre as partes ou quando a natureza da actividade da empresa o torne inviável, casos em que o trabalhador tem direito a gozar um período de descanso remunerado de quatro dias por cada quatro semanas.*».

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

XV. Ora, conforme o alegado pela B, ora Recorrida, nos artigos 78º e 79º da Contestação, por razões associadas às exigências do funcionamento da respectiva empresa, bem como, em função da natureza do sector de actividade da Recorrida - Casino - que é de laboração contínua, poderá o empregador ter a necessidade de fixar e atribuir esses dias de descanso semanal não ao sétimo dia, mas num outro dia do mês.

XVI. Nesta medida, verificando-se no caso *sub judice* uma das situações previstas no n.º 2 do artigo 42º da Lei n.º 7/2008 e resultando da matéria de facto dado como provada que o Recorrente gozou o descanso compensatório ao 8º dia, bem andou o douto Tribunal *a quo* no apuramento do montante indemnizatório, devendo, por isso, improceder também aqui o Recurso a que ora se responde.

XVII. Do mesmo modo, de acordo com o n.º 1 do artigo 20.º do Decreto-lei n.º 24/89/M, de 3 de Abril, se o trabalhador prestar trabalho no dia de feriado obrigatório, para além do salário que já recebeu em singelo, terá direito a uma compensação equivalente ao dobro desse salário e não ao triplo, como pretende o Recorrente;

XVIII. Aliás, neste sentido vai o Venerando Tribunal de Última Instância nas

decisões proferidas nos processos n.º 40/2009, n.º 58/2007 e n.º 28/2007, para cuja fundamentação se remete e de onde resulta claramente que tendo o trabalhador sido remunerado em singelo pelo trabalho prestado em dia de feriado obrigatório, o mesmo só terá direito a auferir **o dobro** da sua retribuição;

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

XX. O Recorrente vem, ainda, colocar em crise a Sentença proferida pelo Tribunal a quo no que concerne às quantias reclamadas pelo mesmo a título de "bonificações ou remunerações adicionais", defendendo que em face da matéria de facto provada, o Tribunal a quo deveria ter condenado a Recorrida a pagar ao Recorrente a quantia de MOP\$108.780,00 ou ser a Recorrida condenada a pagar ao Recorrente no que se liquidar em sede de execução de-sentença.

XXI. O contrato de prestação de serviços n.º 2/2003 refere que «(...) (leia-se o Autor), este terá direito, para além da remuneração supra referida, às bonificações ou remunerações adicionais que a 1ª Outorgante (leia-se a Ré) paga aos operários residentes no Território.»

XXII. Porém, a distribuição das bonificações ou remunerações adicionais não tem carácter de obrigatoriedade e não é automática, sendo antes ocasional.

XXIII. A atribuição do bónus é uma gratificação paga pela entidade patronal e traduz-se numa recompensa, num incentivo que é atribuído pelo empregador ao trabalhador face ao seu bom desempenho no exercício da sua actividade profissional.

XXIV. Pelo que, competirá a cada empresa, determinar as condições de atribuição do bónus ao trabalhador, tais como a assiduidade, a angariação de clientes, o resultado atingido na prestação do seu trabalho, etc.

XXV. Se a Recorrida nunca pagou qualquer bonificação ao Recorrente, o que não se concede, foi porque o Autor não reuniu nessa altura as condições para a sua atribuição.

XXVI. Sendo certo que o bónus corresponde a uma remuneração variável,

casuisticamente paga pelo empregador, a título de gratificação, não decorrendo do contrato de trabalho a sua obrigatoriedade, nem correspondendo a uma obrigação do empregador.

XXVII. Razão pela qual não se encontra incluída no conceito de salário, tal qual definido no art.º 25.º do Decreto-Lei n.º 24/89/M, sendo designada como remuneração variável, não controlada pelo empregador, nos termos do disposto do art.º 2.º, n.º 5 da Lei 7/2008.

XXVIII. E quanto às gorjetas, considerando que estas são gratificações dadas por um terceiro, ou seja, são entregues pelos clientes directamente ao trabalhador que lhes presta um determinado serviço, não tem a entidade patronal qualquer controlo sobre essas mesmas quantias.

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

*

Foram colhidos os vistos legais.

Cumpram analisar e decidir.

* * *

II - PRESSUPOSTOS PROCESSUAIS

Este Tribunal é o competente em razão da nacionalidade, matéria e hierarquia.

O processo é o próprio e não há nulidades.

As partes gozam de personalidade e capacidade judiciária e são dotadas de legitimidade *“ad causam”* .

Não há excepções ou questões prévias que obstem ao conhecimento do mérito da causa.

* * *

III – FACTOS ASSENTES:

A sentença recorrida deu por assente a seguinte factualidade:

- Desde 10/10/2003, o Autor encontra-se ao serviço da Ré (B), prestando funções de “guarda de segurança” , enquanto trabalhador não residente. (A)
- 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 (Cfr. fls. 26 a 31, cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido). (B)
- Entre 10/10/2003 e 31/07/2010 o Autor exerceu as suas funções para a Ré (B), do Contrato de Prestação de Serviços n.º2/2003. (C)
- Entre 01/08/2010 a 31/07/2011, o Autor exerceu a sua actividade profissional para a Ré (B) ao abrigo do Despacho n.º 06279/IMO/GRH/2010 (Cfr. fls. 32, cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido). (D)
- Entre 01/08/2011 a 31/07/2012, o Autor exerceu a sua actividade profissional para a Ré (B) ao abrigo do Despacho n.º 06743/IMO/GRH/2011 (Cfr. fls. 33, cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido). (E)
- Entre 01/08/2012 a 31/07/2013, o Autor exerceu a sua actividade profissional para a Ré (B) ao abrigo do Despacho n.º 11206/IMO/GRH/2012 (Cfr. fls. 34, cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido). (F)
- Entre 01/08/2013 a 20/07/2014, o Autor exerceu a sua actividade profissional para a Ré (B) ao abrigo do Despacho n.º 14932/IMO/GRH/2013 (Cfr. fls. 35, cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido). (G)
- Entre 21/07/2014 a 20/07/2015, o Autor exerceu a sua actividade profissional para a Ré (B) ao abrigo do Despacho n.º 16331/IMO/GRH/2014 (Cfr. fls. 36, cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido). (H)
- Entre 10/10/2003 a 31/01/2011 a Ré (B) pagou ao Autor a quantia de HK\$7.500,00, a título de salário de base mensal. (I)
- Entre 01/02/2011 e 31/12/2011 a Ré (B) pagou ao Autor a quantia de MOP\$7.875,00 a título de salário de base mensal. (J)
- Entre 01/01/2012 e 31/01/2013 a Ré (B) pagou ao Autor a quantia de MOP\$8.663,00 a título de salário de base mensal. (K)
- Entre 01/02/2013 e 31/12/2013 a Ré (B) pagou ao Autor a quantia de

MOP\$9.183,00 a título de salário de base mensal. (L).

- Entre 01/01/2014 e 31/12/2014 a Ré (B) pagou ao Autor a quantia de MOP\$9.643,00 a título de salário de base mensal. (M)

- Entre 01/01/2015 e 31/07/2018 a Ré (B) pagou ao Autor a quantia de MOP\$10.126,00 a título de salário de base mensal. (N)

- Entre 01/08/2018 e 31/03/2019 a Ré (B) pagou ao Autor a quantia de MOP\$10.726,00 a título de salário de base mensal. (O)

- Entre 01/04/2019 e 31/12/2020 a Ré (B) pagou ao Autor a quantia de MOP\$11.326,00 a título de salário de base mensal. (P)

- Resulta do ponto 3.4. do Contrato de Prestação de Serviços n.º 2/2003 ao abrigo do qual o Autor foi autorizado a prestar trabalho para as Rés até 31/07/2010, ser devido ao Autor (e aos demais trabalhadores não residentes com ele contratados) “(...) um subsídio mensal de efectividade igual ao salário de 4 dias, sempre que no mês anterior não tenha dado qualquer falta ao serviço” . (Q)

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

- Entre 10/10/2003 a 31/07/2010, as Rés procederam a uma dedução no valor de HK\$750.00 sobre o salário mensal do Autor, a título de “comparticipação nos custos de alojamento” . (S)

- 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 pelas Rés e/ou pela agência de emprego. (T)

- Por razões associadas às exigências do funcionamento da respectiva empresa, bem assim, em função da natureza do sector de actividade da Ré – Casino - que é de laboração contínua. (U)

- Entre 21/07/2015 a 20/07/2016, o Autor exerceu a sua actividade profissional para a Ré (B) ao abrigo do Despacho n.º 21493/IMO/GRH/2015. (1º)

- Entre 21/07/2016 a 20/07/2017, o Autor exerceu a sua actividade profissional para a Ré (B) ao abrigo do Despacho n.º 20355/IMO/GRH/2016. (2º)

- Entre 21/07/2017 a 20/07/2018, o Autor exerceu a sua actividade profissional para a Ré (B) ao abrigo do Despacho n.º 15014/IMO/DSAL/2017. (3º)
- Entre 21/07/2018 a 31/12/2018, o Autor exerceu a sua actividade profissional para a Ré (B) ao abrigo do Despacho n.º 13336/IMO/DSAL/2018. (4º)
- O Autor sempre respeitou os períodos e horários de trabalho fixados pela Ré. (5º)
- Era a Ré quem fixava o local e o horário de trabalho do Autor, de acordo com as suas exclusivas e concretas necessidades. (6º)
- Durante todo o período de trabalho, o Autor sempre prestou a sua actividade sob as ordens e instruções da Ré. (7º)
- 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 03/07/2004 e 04/07/2004 (2 dias), entre 01/10/2004 e 02/10/2004 (2 dias), entre 02/12/2004 e 25/12/2004 (24 dias), entre 02/12/2005 e 27/12/2005 (26 dias), entre 31/05/2007 e 01/06/2007 (2 dias), entre 19/08/2007 e 20/08/2007 (2 dias), entre 07/10/2007 e 08/10/2007 (2 dias), entre 20/10/2007 e 20/11/2007 (32 dias), entre 29/09/2008 e 30/09/2008 (2 dias), entre 17/12/2009 e 23/01/2010 (38 dias), entre 25/11/2010 e 26/11/2010 (2 dias), entre 17/12/2010 e 21/01/2011 (36 dias), entre 01/11/2013 e 14/12/2013 (44 dias), entre 02/01/2014 e 05/01/2014 (4 dias), entre 18/11/2014 e 27/12/2014 (40 dias), entre 03/10/2015 e 31/10/2015 (29 dias), entre 10/11/2016 e 11/12/2016 (32 dias), entre 30/09/2017 e 02/11/2017 (34 dias), entre 19/12/2017 e 22/12/2017 (4 dias), entre 14/12/2018 e 19/12/2018 (6 dias), entre 25/01/2019 e 26/01/2019 (2 dias), entre 06/10/2019 e 12/11/2019 (38 dias), entre 02/11/2020 e 05/11/2020 (4 dias), entre 09/11/2020 e 10/11/2020 (2 dias) e entre 16/11/2020 e 17/11/2020 (2 dias), bem como um dia de descanso no oitavo dia após cada sete dias de trabalho consecutivos durante ao serviço da Ré. (8º 及 9º)
- Entre 10/10/2003 a 31/07/2010, a Ré (B) nunca pagou ao Autor qualquer quantia a título de subsídio de efectividade. (10º)

- Entre 10/10/2003 e 31/12/2008, o Autor prestou a sua actividade de segurança durante em 1 de Janeiro, Ano Novo Chinês (3dias), 1 de Maio e 1 de Outubro para a Ré (B), sem prejuízo da resposta aos quesitos 8º e 9º. (11º)

- Entre 10/10/2003 e 31/12/2008, a Ré (B) nunca pagou ao Autor um qualquer acréscimo salarial pelo trabalho prestado pelo Autor nos referidos dias de feriado obrigatórios. (12º)

- Desde o início da relação de trabalho até 31/12/2020, por ordem das Rés, 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. (13º)

- 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. (14º)

- Entre 10/10/2003 a 31/12/2008, o Autor compareceu ao serviço da Ré (B) com 30 minutos de antecedência relativamente ao início de cada turno, tendo permanecido às ordens e às instruções dos seus superiores hierárquicos, sem prejuízo da resposta aos quesitos 8º e 9º. (15º)

- As Rés nunca pagaram ao Autor qualquer quantia pelo período de 30 minutos que antecedia o início de cada turno. (16º)

- Entre 01/01/2009 a 31/12/2020, o Autor compareceu ao serviço da Ré (B) com 30 minutos de antecedência relativamente ao início de cada turno, tendo permanecido às ordens e às instruções dos seus superiores hierárquicos, sem prejuízo da resposta aos quesitos 8º e 9º. (17º)

- A Ré (B) nunca pagou ao Autor qualquer quantia pelo período de 30 minutos que antecedia o início de cada turno. (18º)

- A Ré (B) nunca conferiu ao Autor o gozo de descanso adicional remunerado, proporcional ao período de trabalho prestado. (19º)

- Desde 10/10/2003 a 31/12/2020, o Autor prestou a sua actividade de

segurança para a Ré (B) num regime de turnos rotativos de sete dias de trabalho consecutivos. (20º)

- A que se seguia um período de vinte e quatro horas de não trabalho, em regra, no oitavo dia, que antecedia a mudança de turno. (21º, 25º e 29º)

- Entre 10/10/2003 a 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, sem prejuízo da resposta aos quesitos 8º e 9º. (22º e 24º)

- Entre 10/10/2003 e 31/12/2008 a Ré (B) nunca pagou ao Autor qualquer acréscimo salarial pelo trabalho prestado em cada um dos sétimos dias, após a prestação de seis dias de trabalho consecutivo. (23º)

- Entre 01/01/2009 a 31/12/2020, a Ré (B) não fixou ao Autor um período de descanso de vinte e quatro horas consecutivas em cada período de sete dias, sem prejuízo da resposta aos quesitos 8º e 9º. (26º e 28º)

- Entre 01/01/2009 a 31/12/2020 a Ré (B) nunca pagou ao Autor uma qualquer quantia pelo trabalho prestado ao sétimo dia, após a prestação de seis dias consecutivos de trabalho. (27º)

- A Ré pagou sempre ao Autor o salário correspondente aos dias de descanso semanal. (30º)

*

IV - FUNDAMENTAÇÃO

Como o recurso tem por objecto a sentença proferida pelo Tribunal de 1ª instância, importa ver o que o Tribunal *a quo* decidiu. Este afirmou na sua douta decisão:

一、概要

原告A (身份資料載於卷宗) 針對被告B股份有限公司 (公司名稱曾為B, S.A., 身份資料載於卷宗) 提起普通勞動訴訟程序。

*

原告請求裁定本訴訟理由成立，並判處被告向原告支付：

- 1) MOP\$84.460,00, a título de subsídio de efectividade, acrescido de juros legais até integral e efectivo pagamento relativo ao período de 10/10/2003 a 31/07/2010;
- 2) MOP\$23.175,00, a título de trabalho prestado em dia de feriado obrigatório remunerado, acrescida de juros até efectivo e integral pagamento relativo ao período de 10/10/2003 a 31/12/2008;
- 3) MOP\$63.345,00, a título de devolução das quantias de comparticipação no alojamento, acrescida de juros até efectivo e integral pagamento relativo ao período de 10/10/2003 a 31/07/2010;
- 4) MOP\$25.009,59, a título de trabalho extraordinário prestado, acrescido de juros legais até integral e efectivo pagamento relativo ao período de 10/10/2003 a 31/12/2008;
- 5) MOP\$114.838,60, a título de trabalho extraordinário prestado, acrescido de juros legais até integral e efectivo pagamento relativo ao período de 01/01/2009 a 31/12/2020;
- 6) MOP\$69.527,82 a título de descanso compensatório não gozado, acrescido de juros legais até integral e efectivo pagamento relativo ao período de 01/01/2009 a 31/12/2019;
- 7) MOP\$130.810,00, pela prestação de trabalho ao sétimo dia em cada período de sete dias de trabalho consecutivo acrescida de juros até efectivo e integral pagamento relativo ao período de 10/10/2003 a 31/12/2008;
- 8) MOP\$65.405,00, a título de descanso compensatório não gozado, em sequência do trabalho prestado em dia de descanso semanal, relativo ao período de 10/10/2003 a 31/12/2008;
- 9) MOP\$180.934,39, pela prestação de trabalho ao sétimo dia em cada período de sete dias de trabalho consecutivo acrescida de juros até efectivo e integral pagamento relativo ao período de 01/01/2009 a 31/12/2020;
- 10) MOP\$180.934,39, a título de descanso compensatório não gozado, em sequência do trabalho prestado em dia de descanso semanal, relativo ao período de 01/01/2009 a 31/12/2020;

11) Em custas e procuradoria condigna.

原告還提交卷宗第25至47頁之文件。

*

檢察院其後進行試行調解，但雙方並無法達至和解。

*

在傳喚被告後，其作出答辯，有關答辯狀載於卷宗第67至82頁。

被告認為，原告所提出的事實不應獲得證實，故應裁定原告敗訴並駁回原告全部請求。

*

在依法進行辯論及審判之聽證後，本院現對案件作出審理。

*

二、訴訟前提

本院對此案有事宜、地域及審級管轄權，且訴訟形式恰當。

各方當事人具備當事人能力、訴訟能力及正當性，且獲適當訴訟代理。
沒有妨礙審理案件實質問題之無效、抗辯及先決問題。

*

三、事實理由

經辯論及審判之聽證後，本案以下事實被視為獲得證實：

(...)

*

四、法律理由

在審定了案件事實後，現須解決相關法律適用的問題，從而對當事人的請求作出審判。

鑑於本法庭已就同一被告同類案件以相同的司法見解作出過相關判決，故本案僅重述本法庭所持的見解以審理本案之請求。

本案雙方當事人毫無疑問建立了(外地僱員)勞動合同關係，而按照本澳主流司法見解，被告與勞務中介公司所訂立的提供勞務合同應被定性為向第三人給付之合同，其適用於原被告之間的勞動關係。

同時，對於2008年12月31日以前涉及上述勞動關係之權利義務類推適用第24/89/M號法令，而對其後之權利義務則分別透過類推適用及第21/2009號法律第20條規定而適用第7/2008號法律。

按照被告與勞務中介公司所訂立的提供勞務合同，原告有權在當月沒有任何不合理缺勤下收取相當於4天工資的每月勤工津貼。

關於被扣除的住宿費方面，根據第12/GM/88號批示第9款及第24/89/M號法令第31條(其相當於第7/2008號法律第64條)規定，被告無權以住宿費用的名義扣除原告的工資，而不論原告有否實際居住於被告所提供的地方，故被告須向原告返還其所扣除的住宿費用。

關於原告所請求之強制性假日工作補償，按照本法庭一貫主張的見解，就適用第24/89/M號法令第19條第3款及第20條第1款規定，提供強制性假日工作的僱員除其原有的工資外還有權獲得額外兩倍的工資。

案中，基於證實被告就原告所提供的強制性假日工作給予原有工資而沒有給予任何額外補償，故原告有權獲得額外兩倍之工資。

關於超時工作補償方面，根據第24/89/M號法令第10條第1款及第4款規定，結合本澳的司法見解，每天30分鐘的準備工作或完結尚未完成工作所需的時間僅適用於偶然發生的情況而非作為延長正常工作時間的常規安排。而第7/2008號法律第33條第1款及第5款亦作出相同規定，但其第37條第1款則規定給予正常工作報酬1.5倍之薪金。

案中，就原告在每更8小時下被安排每天提前30分鐘上班的做法屬於常規延長工作時間的情況，從而應視該30分鐘為超時工作，並視乎適用舊法及新法(2009年1月1日起)的期間而使原告有權獲得分別按原有時薪及1.5倍時薪計算的超時工作補償。然而，因沒有出現第7/2008號法律第36條第2款及第38條所規定之任一情況，故被告無須就原告的超時工作給予補假。

關於被告被指沒有遵守七日一週假規則的情況，根據第24/89/M號法令第17條第1款

及第18條規定，立法者僅容許以下任一種享受週假的擇一方式：工作每第七日享受週假；或每四個星期享受連續四日週假。

對於週假補償及補假補償，按照本法庭一貫主張的見解，就適用第24/89/M號法令第17條第4款及第6款規定，提供週假日工作的僱員除其原有的工資外還有權獲得額外一倍的工資及可折現為工資的一天補假。

根據第7/2008號法律第42條第2款及第43條第1款、第2款及第4款規定，立法者剔除了連續四日享受週假的要求，且同樣規定提供週假日工作的僱員除其原有的工資外還有權獲得額外一倍的工資及可折現為工資的一天補假。

案中，基於證實被告沒有遵守上述享受週假的任一方式，並僅給予原告原有工資而沒有給予補償，故視原告每工作八日休息一日的做法為沒有享受週假而僅視為享受補假，從而被告須因應原告的請求項目給予原告額外一倍工資及經扣除已補假日數後就尚未補假之日數給予一天的補假工資。然而，自2009年1月1日起，原告每工作八日休息一日的做法被視為有效享受週假，故被告僅須就應享受週假日數(每七日一假)與實際享受週假日數(每八日一假)的差額計算原告的週假補償及補假補償。

這樣，就原告之請求，考慮到原告的在職期間(自10/10/2003)、追討各補償所涉及的期間(最多至31/12/2020)及其實際工作日數，其有權獲得以下補償：

1. 勤工津貼補償：

港幣7,500元/30日 X 1.03 X 4日/月 X 81個月(10/10/2003至31/07/2010)

=澳門幣83,430.00元

2. 強制性假日補償：

港幣7,500元/30日 X 1.03 X 29日(10/10/2003至31/12/2008) X 2

=澳門幣14,935.00元

3. 住宿津貼補償

港幣750元 X 1.03 X 81個月(10/10/2003至31/07/2010)

=澳門幣62,572.50元

4. 超時工作補償

港幣7,500元 / (30日 X 8小時) X 1.03 X 0.5小時 X 1545日(至31/12/2008，經扣除145日年假/無薪假以及220天休息日) + 港幣7,500元/ (30日 X 8小時) X 1.03 X 1.5 X 0.5小時 X 581日(自01/01/2009，經扣除97日年假/無薪假以及83天休息日) + 澳門幣7,875元/ (30日 X 8小時) X 1.5 X 0.5小時 X 293日(自01/02/2011，經扣除0日年假/無薪假以及41天休息日) + 澳門幣8,663元/ (30日 X 8小時) X 1.5 X 0.5小時 X 327日(自01/01/2012，經扣除24日年假/無薪假以及46天休息日) + 澳門幣9,643元/ (30日 X 8小時) X 1.5 X 0.5小時 X 535日(自01/02/2013，經扣除88日年假/無薪假以及76天休息日) + 澳門幣10,126元/ (30日 X 8小時) X 1.5 X 0.5小時 X 1046日(自01/01/2015，經扣除113日年假/無薪假以及149天休息日) + 澳門幣10,726元/ (30日 X 8小時) X 1.5 X 0.5小時 X 203日(自01/08/2018，經扣除12日年假/無薪假以及28天休息日) + 澳門幣11,326元/ (30日 X 8小時) X 1.5 X 0.5小時 X 507日(自01/04/2019，經扣除62日年假/無薪假以及72天休息日)

=澳門幣128,923.78元

5. 週假補償及補假補償：

港幣7,500元/ 30日 X 1.03 X 1765日(至31/12/2008，經扣除145日年假) /7日(取整數)
+[港幣7,500元/ 30日 X 1.03 X (1765日/7日-1765日/8日)(至31/12/2008，經扣除145日年假，取整數)]+ [港幣7,500元/ 30日 X 1.03 X (664日/7日 - 664日/8日) (自01/01/2009，經扣除97日年假，取整數) + 澳門幣7,875元/ 30日 X (334日/7日 - 334日/8日) (自01/02/2011，經扣除0日年假，取整數) + 澳門幣8,663元/ 30日 X (373日/7日 - 373日/8日) (自01/01/2012，經扣除24日年假，取整數) + 澳門幣9,643元/ 30日 X (611日/7日 - 611日/8日) (自01/02/2013經扣除88日年假，取整數) + 澳門幣10,126元/ 30日 X (1195日/7日 - 1195日/8日) (自01/01/2015，經扣除113日年假，取整數) + 澳門幣10,726元/ 30日 X (231日/7日 - 231日/8日) (自01/08/2018，經扣除12日年假，取整數) + 澳門幣11,326元/ 30日 X (579日/7日 - 579日/8日) (自01/04/2019，經扣除62日年假，取整數)] X 2

= 澳門幣118,361.68元

合共澳門幣408,222.96元。

根據《民法典》第794條第4款配合終審法院第69/2010號合議庭裁判所確立的統一司法見解，上述債權須計算自本判決作出日至完全支付之日為止的法定利息。

*

五、決定

綜上所述，本院裁定原告的訴訟理由部份成立，並判處被告向原告支付澳門幣408,222.96元，以及自本判決作出日至完全支付之日為止的法定利息，並駁回其餘之請求。

*

訴訟費用由雙方按敗訴比例承擔，但不妨礙原告獲豁免訴訟費用。
作出登錄及通知。

1) – *Relativamente ao trabalho prestado em dias de descanso semanal:*

Distinguimos este ponto em 2 partes, já que a relação laboral entre o Autor e a Ré se mantém entre a vigência da nova lei laboral e a lei de trabalho antiga.

Parte A (aplicação da lei laboral antiga):

Insurge-se o Recorrente contra a fórmula de cálculo que o Tribunal “*a quo*” utilizou para a compensação devida pelo serviço prestado pelo Autor nos dias que deveriam ser de descanso semanal. O Tribunal apenas lhe conferiu um valor de salário em singelo, quando na opinião deste deveriam ser dois.

Tem razão o Recorrente.

Sobre este assunto, tem este TSI vindo a decidir de forma insistente (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; de 6/07/2017, Proc. n.º 405/2017) que a fórmula utilizada pelo TJB não é mais correcta.

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 2.ª 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, nº4 - desde que peticionada, como foi o caso, - quando nele se tenha prestado serviço (neste sentido, v.g., *Ac. TSI, de 15/05/2014, Proc. nº 89/2014*).

Quanto à remuneração pelo dia de descanso semanal, temos, portanto, que a fórmula a utilizar será sempre **AxBx2**.

Não faria, aliás, sentido que fosse de outra maneira. Na verdade, se o trabalhador, mesmo sem prestar serviço nesse dia de descanso (v.g., domingo), sempre auferiria o correspondente valor (a entidade patronal não lho poderia descontar, visto que o salário é mensal), não faria sentido que, indo trabalhar nesse dia, apenas passasse a receber em singelo o trabalho efectivamente prestado. Seria injusto que apenas se pagasse ao trabalhador esse dia de serviço, que deveria ser de folga e descanso. Que vantagem teria então o trabalhador por prestar serviço a um domingo, se, além do que receberia mesmo sem trabalhar, apenas lhe fosse pago o valor do trabalho efectivamente prestado nesse dia de folga como se tratasse de um dia normal de trabalho?!

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

Significa isto, assim, que a 1ª instância não poderia ter descontado o

valor em singelo já recebido pelo Recorrente.

Trata-se, da interpretação que tem vindo a ser seguida de forma quase uniforme por este TSI, onde se entende que a fórmula correcta para compensar o trabalho prestado em dia de descanso semanal deverá ser a seguinte: salário diário X n.º de dias devidos e não gozados X 2.

In casu, resulta da **matéria de facto provada** que:

- Desde 10/10/2003 a 31/12/2020, o Autor prestou a sua actividade de segurança para a Ré (B) num regime de turnos rotativos de sete dias de trabalho consecutivos. (20º)
- A que se seguia um período de vinte e quatro horas de não trabalho, em regra, no oitavo dia, que antecedia a mudança de turno. (21º, 25º 及 29º)
- Entre 10/10/2003 a 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, sem prejuízo da resposta aos quesitos 8º e 9º. (22º 及 24º)
- Entre 10/10/2003 e 31/12/2008 a Ré (B) nunca pagou ao Autor qualquer acréscimo salarial pelo trabalho prestado em cada um dos sétimos dias, após a prestação de seis dias de trabalho consecutivo. (23º)

Retira-se da matéria assente que entre 10/10/2003 a 31/12/2008 (descontados os períodos de férias anuais e de dispensas ao trabalho em que o Autor se deslocou para o exterior da RAEM) o Autor prestou para a Ré um total de **1765 dias** de trabalho, a que corresponde a prestação pelo Autor de **252 dias de trabalho em dia de descanso semanal** (1765 dias/7dias);

De onde, deve a Recorrida ser condenada a pagar ao Recorrente a quantia de **MOP\$129,780.00**, correspondente a: (252 dias X HKD\$7,500.00 /30 dias X 1.03 X 2), e não só de apenas Mop\$64,890.00 conforme parece resultar da sentença ora posta em crise, acrescida de juros até efectivo e integral pagamento.

*

Parte B (aplicação da lei laboral nova):

Na sequência dos fundamentos jurídicos acima produzidos, e atendendo ao teor do artigo 42º/2 da Lei nº 7/2008, de 18 de Agosto, que entrou em vigor a partir de 1/01/2009, e, que reconhece ao trabalhador, que não goza o descanso semanal, o direito de receber um acréscimo de um dia de remuneração de base.

Ora, dos autos resulta da matéria de facto assente que:

- Desde 10/10/2003 a 31/12/2020, o Autor prestou a sua actividade de segurança para a Ré (B) num regime de turnos rotativos de sete dias de trabalho consecutivos. (20º)
- Entre 01/01/2009 a 31/12/2020, a Ré (B) não fixou ao Autor um período de descanso de vinte e quatro horas consecutivas em cada período de sete dias, sem prejuízo da resposta aos quesitos 8º e 9º. (26º 及 28º)
- Entre 01/01/2009 a 31/12/2020 a Ré (B) nunca pagou ao Autor uma qualquer quantia pelo trabalho prestado ao sétimo dia, após a prestação de seis dias consecutivos de trabalho. (27º)

De onde se retira que entre **01/01/2009 a 31/12/2020** - descontado os períodos de ausência - o Autor prestou para a Ré 3987 dias de trabalho, correspondente a: (664 dias entre 01/01/2009 a 31/01/2011, acrescido de 334 dias entre a última data e 31/12/2011, acrescido de 373 dias entre a última data e 31/01/2013, acrescido de 611 dias entre a última data e 31/12/2014, acrescido de 1195 dias entre a última data e 31/07/2018, acrescido de 231 dias entre a última data e 31/03/2019, acrescido de 579 dias entre a última data e 31/12/2020), o que corresponde à prestação pelo Autor de 569 dias de *trabalho a cada um dos sétimos dias que seguiram a seis de trabalho consecutivo prestado*.

Assim, deve a Recorrida ser condenada a pagar ao Recorrente a quantia

de **MOP\$181,075.00** - correspondente a [(664 dias /7 dias X HKD\$7,500/30 X 1.03) + (334 dias /7 dias X MOP\$7,875/30) + (373 dias /7 dias X MOP\$8,663/30) + (611 dias /7 dias X MOP\$9,643/30) + (1195 dias /7 dias X MOP\$10,126/30) + (231 dias /7 dias X MOP\$10,726/30) + (579 dias /7 dias X MOP\$11,326/30)] - e não só de apenas Mop\$22,616.00 conforme resulta da sentença recorrida, acrescida de juros até efectivo e integral pagamento.

Pelo exposto, o Tribunal *a quo* procedeu a uma não correcta aplicação do disposto na al. a) do n.º 6 do artigo 17.º do Decreto-Lei n.º 24/89/M, de 3 de Abril, e conseqüentemente a decisão deve ser julgada nula e substituída por outra que condene a Ré em conformidade com o disposto no referido DL, no sentido de entender que a compensação do trabalho prestado em dia de descanso semanal deverá ser feita em respeito à seguinte fórmula: salário diário X n.º de dias de descanso não gozados X 2.

O mesmo se diga em relação à matéria inserida na Parte B acima abordada, por violar o artigo 42º/2 da Lei nº 7/2008, de 18 de Agosto.

Julga-se, deste modo, procedente o recurso interposto pelo Autor nesta parte.

*

2) – Sobre os feriados obrigatórios:

Ora, a fórmula correcta de remunerar o trabalho prestado em dia de feriado obrigatório nos termos do disposto no artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 24/89/M, de 3 de Abril, é conceder ao Autor, ora Recorrente, um “*acréscimo salarial nunca inferior ao dobro da retribuição normal, para além naturalmente da retribuição a que tem direito*” - o que equivale matematicamente ao *triplo da retribuição normal* - conforme tem vindo a ser entendido por este TSI.

Tendo o Tribunal *a quo* explicitado que pelo dobro da retribuição se

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

Em concreto, resultando provado que durante o período da relação laboral o Recorrente prestou trabalho para a Recorrida durante 29 dias de feriados obrigatórios e como tal deve a Recorrida ser condenada a pagar ao Recorrente a quantia de **MOP\$22,402.50** a título do *triplo do salário* - e não só apenas de MOP\$14,935.00 conforme resulta da decisão ora posta em crise - acrescida de juros até efectivo e integral pagamento.

Procede assim o recurso do Autor nesta parte.

*

Em síntese conclusiva:

I - No âmbito do artigo 17º do Decreto-Lei n.º 24/89/M, de 3 de Abril, para além do pagamento do trabalho efectivamente prestado pelo Recorrente em dia de descanso semanal, se a entidade patronal não pagou ao seu trabalhador outro qualquer acréscimo salarial, em violação ao disposto no artigo 17º citado, este deve ser compensado a esse título com o montante devido a título do dobro do salário e não só de apenas mais um montante em singelo.

II – 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.

III – Já diferentemente no que à mesma matéria toca, nos termos do artigo 42º da Lei nº 7/2008, de 18 de Agosto, que entrou em vigor a partir de 01/01/2009, reconhece-se ao trabalhador que labora em dia de descanso semanal o direito de receber apenas um acréscimo de um dia de remuneração de base, para além de um dia de descanso “compensatório”.

*

Tudo visto e analisado, resta decidir.

*

V - DECISÃO

Em face de todo o que fica exposto e justificado, os juízes do Tribunal de 2ª Instância **acordam em conceder provimento** ao recurso interposto pelo Recorrente, passando a decidir:

1) – Condenar a Ré/Recorrida pagar ao Autor/Recorrente a quantia de **MOP\$129,780.00** a título do ***dobro do salário*** (pelo trabalho prestado após seis dias de trabalho consecutivo em cada período de sete dias de trabalho) - no âmbito da lei laboral antiga - e pagar ainda ao mesmo Autor a quantia de **MOP\$181,075.00** – no âmbito da lei laboral nova -, acrescida de juros moratórios à taxa legal até efectivo e integral pagamento.

2) – Condenar a Ré a pagar a quantia **MOP\$22,402.50** - e não só de

apenas Mop\$14,935.00 -, a título do *triplo do salário devido ao trabalho realizado nos feriados obrigatórios*, acrescida de juros à taxa legal até efectivo e integral pagamento.

*

Custas pela Recorrída/Ré.

*

Registe e Notifique.

*

RAEM, 06 de Outubro de 2022.

Fong Man Chong

Ho Wai Neng

Tong Hio Fong

*(com declaração de
voto que se segue)*

Declaração de voto vencido

Para o trabalho prestado em dias de descanso semanal no âmbito do Decreto-Lei n.º 24/89/M, o trabalhador tem direito a receber o dobro da retribuição (“dobro” esse que consiste, a meu modesto ver, na soma do salário diário em singelo mais um dia de acréscimo). Sendo assim, provado que entre 10/10/2003 e 31/12/2008 o autor já recebeu da Ré B o salário diário em singelo, para efeito de cálculo do valor da compensação do trabalho prestado em dias de descanso semanal, terá direito a receber apenas mais um dia de acréscimo, sob pena de estar o autor a ser pago, não pelo dobro, mas pelo triplo do valor diário, ao que acresce ainda o dia de descanso compensatório previsto no n.º 4 do artigo 17.º, o autor estará a ser pago pelo quádruplo.

Por outro lado, conforme o previsto no n.º 1 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 24/89/M, para o trabalho prestado em dias de feriado obrigatório, o trabalhador tem direito a um acréscimo de dois dias de salário, para além do singelo. Tendo o autor recebido, durante a aquele período, o salário diário em singelo, terá agora apenas direito a receber mais 2 dias de salário.

Pelo que não merecem, a meu ver, reparo as fórmulas aplicadas pelo Tribunal recorrido para cálculo da compensação do trabalho prestado em dias de descanso semanal e feriado obrigatório, no âmbito no Decreto-Lei n.º 24/89/M.

Tong Hio Fong

06.10.2022