

Processo n.º 707/2019
(Autos de recurso laboral)

Data: 26/Setembro/2019

Recorrentes:

- A (Autor)
- B, S.A. (2ª Ré)

Acordam os Juizes do Tribunal de Segunda Instância da RAEM:

I) RELATÓRIO

A intentou junto do Tribunal Judicial de Base da RAEM acção declarativa de processo comum do trabalho, pedindo a condenação da C SARL (1ª Ré) e da B, S.A. (2ª Ré) no pagamento do montante de MOP482.056,00, acrescido de juros legais até efectivo e integral pagamento.

Realizado o julgamento, foram as 1ª Ré e 2ª Ré condenadas a pagar ao Autor a quantia de MOP2.687,66 e MOP86.825,50 respectivamente, acrescida de juros moratórios à taxa legal a contar da sentença que procede à liquidação do quantum indemnizatório até efectivo e integral pagamento.

Inconformado, interpôs o Autor recurso jurisdicional para este TSI, em cujas alegações formulou as seguintes conclusões:

"1. Versa o presente recurso sobre a douta 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, deste modo, em violação ao disposto no artigo 17º 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.

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. 17º 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 7º 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\$122.055,00 - e não apenas MOP\$61.027,50 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!"

*

A 2ª Ré também recorreu jurisdicionalmente para este TSI, formulando as seguintes conclusões alegatórias:

"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 MOP61.027,50 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 17º 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 imitação 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 excepção constante no artigo 18º do Decreto-Lei a qual veio a ser posteriormente confirmada no artigo 42º, 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 obsolva 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!"

II) FUNDAMENTAÇÃO

A sentença recorrida deu por assente a seguinte factualidade:

O Autor foi recrutado pela Sociedade D (Serviço de Apoio e Gestão Empresarial Cia, Lda.) e exerceu a sua prestação de trabalho ao abrigo do Contrato de Prestação de Serviços n.º 5/96. (A)

Entre 08 de Abril de 2001 e 21 de Julho de 2003, o Autor esteve ao serviço da 1.ª Ré (C), prestando funções de "guarda de segurança", enquanto trabalhador não residente. (B)

Por força do Despacho n.º 01949/IMO/SEF/2003, do Senhor Secretário para a Economia e Finanças da RAEM, de 17/07/2003, foi autorizada a transferência das autorizações concedidas para a contratação do Autor (e dos demais 279 trabalhadores não residentes) da 1.ª Ré (C) para a 2.ª Ré (B), com efeitos a partir de 21/07/2003. (C)

A partir de 22/07/2003 a 31/01/2009 o Autor passou a estar ao serviço da 2.ª Ré (B), prestando as mesmas funções de "guarda de segurança", enquanto trabalhador não residente. (D)

Durante o tempo que prestou trabalho, o Autor sempre respeitou e os períodos, horários e postos de trabalho fixados pelas Rés. (E)

Durante o tempo que prestou trabalho, o Autor recebeu das Rés um salário de HK\$7,500.00 por cada mês de trabalho prestado. (F)

Durante o tempo que prestou trabalho para as Rés, o Autor gozou de 24 dias de férias remuneradas em cada ano civil. (G)

Resulta do ponto 3.3. do Contrato de Prestação de Serviços n.º 5/96 que "(...) decorridos os primeiros 30 dias de prestação de trabalho por parte do trabalhador (leia-se o Autor), este terá direito, para além da remuneração supra referida, as bonificações ou remunerações adicionais que a 1.º outorgante (leia-se, a 1ª Ré) paga aos operários residentes no Território". (2.º)

Entre 12/01/2003 a 21/07/2003, por ordem da 1.ª Ré (C), 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. (8.º)

Entre 22/07/2003 a 31/01/2009, por ordem da 2.ª Ré (B), o Autor estava obrigado a comparecer no seu local de trabalho, devidamente uniformizado, com, pelo menos,

30 minutos de antecedência relativamente ao início de cada turno. (9.º)

Durante os referidos períodos de tempo, os superiores hierárquicos do Autor distribuían o trabalho pelos guardas de segurança (leia-se do Autor), v.g., indicando-lhe o seu concreto posto (local dentro do casino onde o mesmo se devia colocar), os clientes tidos por "suspeitos", sendo ainda feito um relato sobre todas as questões de segurança a ter em conta no interior do Casino, ou mesmo da necessidade de qualquer participação em eventos especiais... (10.º)

O Autor sempre compareceu no início de cada turno com a antecedência de, pelo menos, 30 minutos, aí permaneceu às ordens e instruções dos seus superiores hierárquicos. (11.º)

Entre 12/01/2003 a 21/07/2003, o Autor prestou 167 dias/turnos de trabalho efectivo junto da 1.ª Ré. (12.º)

Entre 22/07/2003 a 31/01/2009, o Autor prestou 1603 dias/turnos de trabalho efectivo junto da 2.ª Ré. (13.º)

As Rés nunca pagaram ao Autor qualquer quantia (normal e/ou adicional) pelo período de tempo que antecedia antes cada turno. (14.º)

Durante o período da relação de trabalho, o Autor

prestou a sua actividade de segurança para a 2.^a Ré (B) num regime de sete dias de trabalho consecutivos, a que se seguia um período de vinte e quatro horas de repouso. (15.º)

Durante o período referido, o Autor prestou 237 dias de trabalho efectivo junto da 2.^a Ré no sétimo dia em cada período de sete dias de trabalho consecutivo. (16.º)

A 2.^a Ré nunca atribuiu ao Autor um qualquer acréscimo salarial pelo trabalho prestado no sétimo dia em cada período de sete dias de trabalho consecutivo. (17.º)

*

Corridos os vistos legais, cumpre decidir.

*

Começamos pelo recurso da Ré.

Do repouso semanal no oitavo dia

Alega a Ré que a lei laboral não impõe que o descanso semanal ocorra necessariamente no sétimo dia de trabalho, sendo assim, entende que deveria fazer-se o apuramento no final do ano dos dias efectivos de descanso e se o trabalhador tiver que ser compensado será apenas dos dias de descanso em falta.

Ora bem, dispõe o n.º 1 do artigo 17.º do Decreto-Lei n.º 24/89/M que "*Todos os trabalhadores têm o direito*

a gozar, em cada período de sete dias, um período de descanso de vinte e quatro horas consecutivas, sem prejuízo da correspondente retribuição, calculada nos termos do disposto sob o artigo 26.º”.

Melhor dizendo, dentro do período de 7 dias, o trabalhador tem direito a gozar vinte e quatro horas consecutivas de descanso, podendo este ser no primeiro, segundo, terceiro ou no sétimo dia, mas nunca no oitavo dia ou seguintes.

Como observa José Carlos Bento da Silva e Miguel Pacheco Arruda Quental ¹, *“as razões que justificam a existência de um dia de descanso prendem-se com motivos de ordem física e psíquica (recuperar do desgaste provocado por uma semana de trabalho), de ordem familiar (aproveitar esse dia para conviver com a própria família) e também por razões de ordem social e cultural (esse período permite o convívio com amigos, a participação em manifestações de carácter público, ou para que o trabalhador possa tratar de assuntos do seu próprio interesse junto, por ex. de repartições públicas, etc.).”*

Sendo assim, dúvidas de maior não restam de que impende sobre a entidade patronal a obrigação de facultar aos seus trabalhadores um dia, mais precisamente, vinte e quatro horas consecutivas de descanso dentro de cada

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

período de sete dias, sob pena de violação da referida disposição legal.

No caso dos autos, provado está que entre 22.7.2003 e 31.01.2009, a Ré só atribuía um dia de repouso ao Autor após decorridos sete dias de trabalho contínuo e consecutivo, tendo, assim, prestado 237 dias de trabalho nos respectivos dias de descanso semanal.

Portanto, em vez de gozar um dia (ou vinte e quatro horas consecutivas) de descanso dentro de cada período de 7 dias, o trabalhador só tinha direito a repouso, pelo menos, no oitavo dia.

Desta forma, no dia em que deveria ter gozado descanso semanal, o Autor prestou trabalho à Ré, pelo que o seu direito terá que ser compensado, improcede, pois, o recurso da Ré.

*

Da compensação do trabalho prestado em dias de descanso semanal

Entende o Autor que, nos termos da alínea a) do n.º 6 do artigo 17.º do Decreto-Lei n.º 24/89/M, o trabalho prestado em dias de descanso semanal deverá ser remunerado pelo dobro do salário normal, para além do singelo já recebido e do dia de descanso compensatório.

Embora não seja entendimento unânime deste TSI, mas julga-se assistir razão ao Autor.

De acordo com a interpretação que tem vindo a ser adoptada de forma maioritária neste TSI, tem-se entendido que o trabalho prestado em dias de descanso semanal é *pago pelo dobro da retribuição normal* aos trabalhadores que auferam salário normal, para além do singelo já recebido e do dia de descanso compensatório.

No mesmo sentido, veja-se ainda os Acórdãos deste TSI, proferidos no âmbito dos Processos 778/2010, 376/2012 e mais recentemente, Processos 61/2014 e 582/2014.

Nesta conformidade, por o Autor ter direito a receber, por cada dia de descanso semanal não gozado, o dobro da retribuição normal, para além do salário em singelo e do dia de descanso compensatório, é revogada a decisão quanto a esta parte, ficando a Ré condenada a pagar ao Autor a quantia de MOP122.055,00, devida a título de trabalho prestado em dias de descanso semanal.

III) DECISÃO

Face ao exposto, acordam em **negar provimento** ao recurso interposto pela B, S.A., e **conceder provimento** ao recurso interposto pelo recorrente A e, em consequência, revogar a sentença na parte respeitante à condenação da Ré no pagamento do trabalho prestado em dias de descanso semanal, nos termos acima consignados.

Custas pela B, S.A., em ambos os recursos.

Registe e notifique.

RAEM, 26 de Setembro de 2019

Tong Hio Fong

Declaração de voto vencido

Para o trabalho prestado em dias de descanso semanal, o trabalhador tem direito a receber o dobro da retribuição ("dobro" esse que consiste na soma do salário diário e um dia de acréscimo). Sendo assim, provado que durante a vigência da relação laboral o Autor já recebeu da Ré o salário diário em singelo, para efeitos 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, incluindo o dia de descanso compensatório previsto no n.º 4 do artigo 17.º a que tem direito, a receber um acréscimo salarial correspondente ao "triplo" da retribuição normal.

Pelo que não merece, a meu ver, reparo a fórmula adoptada pelo Tribunal recorrido para cálculo da compensação do trabalho prestado em dias de descanso semanal, devendo negar-se provimento ao recurso interposto pelo Autor.

Lai Kin Hong

Fong Man Chong