

Processo nº 861/2024

(Autos de Recurso Civil e Laboral)

Data: **06 de Março de 2025**

Recorrente: **(A)**

Recorrida: **(B) Resorts, S.A. (anteriormente denominada (C), S.A.)**

*

ACORDAM OS JUÍZES DO TRIBUNAL DE SEGUNDA INSTÂNCIA DA RAEM:

I. RELATÓRIO

(A), com os demais sinais dos autos, vem instaurar acção declarativa em processo comum do trabalho contra

(B) Resorts, S.A. (anteriormente denominada (C), S.A.), também com os demais sinais dos autos.

Pedindo a condenação desta a pagar-lhe:

- 1) MOP\$901,32, a título de trabalho extraordinário prestado, acrescida de juros legais até integral e efectivo pagamento, relativo ao período de 29/10/2008 a 31/12/2008;
- 2) MOP\$104.033,93, a título de trabalho extraordinário prestado, acrescida de juros legais até integral e efectivo pagamento, relativo ao

- período de 01/01/2009 a 31/10/2021;
- 3) MOP\$69.355,95, a título de descanso compensatório não gozado, acrescida de juros legais até integral e efectivo pagamento relativo ao período de 01/01/2009 a 31/10/2021;
 - 4) MOP\$4.635,00, 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 29/12/2008 a 31/12/2008;
 - 5) MOP\$257,50, a título de descanso compensatório não gozado, em sequência do trabalho prestado em dia de descanso semanal, acrescida de juros até efectivo e integral pagamento, relativo ao período de 29/10/2008 a 31/12/2008;
 - 6) MOP\$170.026,70, 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 31/03/2021;
 - 7) MOP\$20.844,27, a título de descanso compensatório não gozado, em sequência do trabalho prestado em dia de descanso semanal, acrescida de juros até efectivo e integral pagamento, relativo ao período de 01/01/2009 a 31/03/2021;
 - 8) Em custas e procuradoria condigna.

Proferida sentença, foi a Ré condenada a pagar ao Autor a quantia de MOP137.548,77, bem como os juros legais desde a

data da sentença até integral e efectivo pagamento rejeitando os restantes pedidos.

Não se conformando com a decisão proferida na parte relativa à condenação da Ré no pagamento da compensação devida pelo trabalho prestado em dia de descanso semanal, uma vez que a forma de cálculo usada se distancia da que tem vindo a ser usada por este Tribunal de Segunda Instância, vem o Autor interpor recurso, formulando as seguintes conclusões:

1. Versa o presente recurso sobre a dita Sentença na parte relativa à condenação da Ré (B) na compensação devida ao Autor, ora Recorrente, pelo trabalho prestado em dia de *descanso semanal* (isto é, pelo trabalho prestado após seis dias de trabalho consecutivo em cada período de sete dias de trabalho);
2. Pelas razões que adiante melhor se expõem, está a Recorrente em crer que a dita Sentença enferma de um *erro de aplicação de direito* quanto a concreta *forma de cálculo* devido pela prestação de trabalho em dia de *descanso semanal* e, deste modo, mostra-se em violação ao disposto no artigo 17.º do Decreto-Lei n.º 24/89/M, de 3 de Abril e dos artigos 42.º e 43.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.

Mais detalhadamente.

3. Resulta da matéria de facto assente, entre outra, que:

- De 29/10/2008 e 31/12/2018¹ e de 01/08/2018 a 31/03/2021, o Autor prestou a sua actividade de segurança para a Ré num regime de turnos rotativos de sete dias de trabalho consecutivos. (7.º);

(...)

- Entre 29/10/2008 e 31/12/2008 - descontados os períodos em que o Autor esteve ausente de Macau - a Ré não fixou ao Autor em cada sete dias, um período de descanso de vinte e quatro horas consecutivas (9.º);

- Entre 29/10/2008 e 31/12/2008 - descontados os períodos em que o Autor esteve ausente de Macau - a Ré não concedeu ao Autor um dia de descanso compensatório em sequência do trabalho prestado (10.º);

- De 01/01/2009 a 31/12/2017 e de 01/08/2018 a 31/03/2021 - descontados os períodos em que o Autor esteve ausente de Macau – a Ré não fixou ao Autor um período de descanso de vinte e quatro horas consecutivas em cada semana (leia-se, em cada período de sete dias) (11.º);

- De 01/01/2009 a 31/12/2017 e de 01/08/2018 a 31/03/2021 a Ré nunca pagou ao Autor uma qualquer quantia extra pelo trabalho prestado ao sétimo dia, após a prestação de seis dias consecutivos de trabalho (12.º);

- De 01/01/2009 a 31/12/2017 e de 01/08/2018 a 31/03/2021 - descontados os períodos em que o Autor esteve ausente de Macau - a Ré não concedeu ao Autor um dia de descanso compensatório em sequência do trabalho prestado (13.º).

¹ Deve ler-se 31.12.2017 por lapso de escrita

4. 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*, o tribunal *a quo* seguiu o seguinte raciocínio: dividiu o número dos dias de trabalho efectivos 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;
5. 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 que os mesmos constavam da Base Instrutória;
6. Ou melhor, diferentemente do que terá sido o entendimento do TJB, o que se impunha apurar eram os dias de trabalho em que o Autor prestou trabalho para a Ré em cada 7.º dia, após a prestação de seis 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, isto é após 7 dias de trabalho consecutivo, e conseqüentemente nada havia a descontar aquando do apuramento do montante indemnizatório a tal respeito;
7. Trata-se, de resto, da interpretação que tem vindo a ser seguida de forma uniforme pelo douto **Tribunal de Segunda Instância**, relativamente a Processos totalmente idênticos ao presente, pelo que se “compreende mal” a insistência por parte TJB em “não seguir” as decisões tomadas pelo Tribunal de Recurso quanto a uma mesma questão de direito.

Em concreto,

8. Resulta provado que: *entre 25/03/2008² e 31/12/2008 - descontados os períodos em que o Autor esteve ausente de Macau - a Ré não fixou ao Autor em cada sete dias, um período de descanso de vinte e quatro horas consecutivas (9.º)* - e, como tal, que relativamente ao referido período o Autor prestou para a Ré **64 dias de trabalho efectivo** - correspondente a **9 dias de trabalho prestado em dia destinado a descanso semanal (64/7dias)** - razão pela qual deve a **Recorrida** ser condenada a pagar ao Recorrente a quantia de **MOP\$3.352,00** a título do *dobro do salário* correspondente à seguinte operação: **(Mop\$5,500.00/30 x 64/7 X 2)** - e não só de apenas MOP\$1,676.00, 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 para todos os legais efeitos se requer;
9. Ao não entender assim, 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;

Ao que se diz acresce que,

10. Já se deixou dito resultar da Matéria de Facto provada que: *entre 01/01/2009 a 31/12/2018³ e 31/03/2018⁴ a 31/03/2021 - descontados os*

² Deve ler-se 29.10.2008 por lapso de escrita

³ Deve ler-se 31.12.2017 por lapso de escrita

⁴ Deve ler-se 01.08.2018 por lapso de escrita

períodos em que o Autor esteve ausente de Macau - a Ré não fixou ao Autor um período de descanso de vinte e quatro horas consecutivas em cada semana (leia-se, em cada período de sete dias); que a Ré nunca pagou ao Autor uma qualquer quantia extra pelo trabalho prestado ao sétimo dia, após a prestação de seis dias consecutivos de trabalho e que a Ré não concedeu ao Autor um dia de descanso compensatório em sequência do trabalho prestado (Cfr. pontos 11.º, 12.º e 13.º);

11. Não obstante a referida matéria de **facto provada**, aquando do apuramento das quantias devidas pela Ré ao Autor pelo trabalho prestado em dia de *descanso semanal*, o tribunal *a quo* seguiu o seguinte raciocínio: dividiu o número dos dias de trabalho efectivos 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;
12. Ora, salvo o devido respeito, o que se impunha ao Tribunal *a quo* era apurar os dias de trabalho que o Autor prestou trabalho para a Ré em cada 7.º dia, após a prestação de seis dias consecutivos de trabalho, e não apurar a diferença entre o trabalho prestado ao 7.º dia com os dias de não trabalho que a Autor gozou no 8.º dia; isto é, após 7 dias de trabalho consecutivo;
13. De onde, deve a Recorrida ser condenada a pagar ao Recorrente a quantia de **MOP\$186,608.20**, a título de falta de marcação e gozo de *descanso semanal* - e não só de apenas **MOP\$19,321.45**, conforme

resulta da douta Sentença, correspondente ao seguinte (remuneração diária X número de dias de trabalho prestado em dia de descanso semanal);

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 *nulidade* da decisão recorrida, o que desde já e para os legais e devidos efeitos se invoca e requer.

Contra-alegando veio a Recorrida pugnar para que fosse negado provimento ao recurso, apresentando 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 douta decisão recorrida quanto à compensação pelo trabalho prestado em dia de *descanso semanal*, por entender que, nesse particular, a sobredita decisão enferma de erro de aplicação de Direito e, nessa medida, mostra-se em violação do preceituado no artigo 17.º, do Decreto-lei n.º 24/89/M, de 3 de Abril, e ainda do artigo 42º e 43º 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 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 duntas 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, 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;

- 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, 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) 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 17º do Decreto-Lei n.º 24/89/M, de 3 de Abril, por ter condenado a Ré (B), a pagar ao Autor apenas a quantia de MOP\$7,386.00, e que deveria ter sido o montante de MOP\$14,771.00, pelo trabalho prestado em dia de descanso semanal (isto é, pelo trabalho prestado após seis dias de trabalho consecutivo em cada período de sete dias de trabalho),
- XI. E ainda, 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 por ter condenado a Ré (B), a pagar ao Autor apenas a quantia de MOP\$20,992.61 e que deveria ter sido o montante de MOP\$163,113.72, pelo trabalho prestado em dia de descanso semanal durante o período de 01/01/2009 a 31/12/2017 e 01/03/2028 a 31/03/2021, 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.”

- XII. 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,
- XIII. Nem se diga que pela matéria dada como provada na resposta aos quesitos 11º a 14º da sentença pois bem sabe o Recorrente porque alegou nos artigos 7º, 12º e 26º 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;
- XIV. Assim, se o Recorrente gozou efetivamente 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 31/12/2017 e 01/03/2028 a 31/03/2021*, 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.*».

XV. 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. 42º da Lei n.º 7/2008,

XVI. Ora, conforme o alegado pela (B), ora Recorrida, nos artigos 59º e 60º 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.

XVII. 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.

XVIII. 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.

Cumpre, assim, apreciar e decidir.

II. FUNDAMENTAÇÃO

a) FACTOS

A sentença recorrida deu por assente a seguinte factualidade:

- De 29/10/2008 a 22/07/2022, o Autor encontrou-se ao serviço da Ré, a exercer funções de “guarda de segurança”, enquanto trabalhador não residente. (A)
- Durante a relação de trabalho, o Autor respeitou os períodos e horários de trabalho fixados pela Ré. (B)

- Durante todo o período da relação de trabalho, a Ré fixou o local e o horário de trabalho do Autor, de acordo com as suas exclusivas e concretas necessidades. (C)
- O Autor prestou a sua actividade sob as ordens e instruções da Ré. (D)
- De 29/10/2008 a 31/10/2021, o Autor gozou de dias de férias anuais e de dias de dispensa ao trabalho nos dias seguintes: (E)

Período	Dias de férias e/ou de ausência
2009	24
2010	9
10/07/2010 a 12/07/2010	3
02/08/2011 a 16/08/2011	15
24/02/2012 a 09/03/2012	15
05/12/2012 a 18/12/2012	14
17/06/2013 a 30/06/2013	14
05/12/2013 a 19/12/2013	15
25/09/2014 a 29/09/2014	5
31/10/2014 a 03/11/2014	4
12/11/2014 a 14/11/2014	3
24/02/2015 a 08/03/2015	13
11/06/2016 a 29/06/2016	19
24/02/2017 a 09/03/2017	14
04/05/2017 a 07/05/2017	4
18/11/2017 a 07/12/2017	20

12/07/2018 a 29/07/2018	18
03/12/2018 a 19/12/2018	17
16/05/2019 a 30/05/2019	15
24/10/2019 a 04/11/2019	12

- 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 continua. (F)
- De 29/10/2008 a 31/10/2021, a Ré pagou ao Autor as seguintes quantias a título de salário de base mensal e subsídio de alojamento: (1º)

De	A	Salário de base mensal	Subsídio de alojamento
29/10/2008	31/12/2008	\$5.500,00	\$0,00
01/01/2009	31/01/2011	\$5.500,00	\$1.000,00
01/02/2011	31/07/2011	\$5.775,00	\$1.000,00
01/08/2011	31/12/2011	\$6.275,00	\$500,00
01/01/2012	31/01/2013	\$6.903,00	\$500,00
01/02/2013	31/12/2013	\$7.318,00	\$500,00
01/01/2014	31/12/2014	\$7.684,00	\$500,00
01/01/2015	31/07/2018	\$8.069,00	\$500,00
01/08/2018	31/03/2019	\$10.000,00	\$500,00
01/04/2019	31/10/2021	\$10.600,00	\$500,00

- Desde o início da relação de trabalho até 31/10/2021, por ordem da Ré, o Autor estava obrigado a comparecer no seu local de trabalho,

devidamente uniformizado, com 30 minutos de antecedência relativamente ao início de cada turno. (2º)

- 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 inspecionados 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. (3º)
- Durante o período da relação de trabalho, o Autor compareceu ao serviço da Ré com 30 minutos de antecedência relativamente ao início de todos os dias/turnos que prestou para a Ré, tendo permanecido às ordens e às instruções dos seus superiores hierárquicos, sem prejuízo dos dias em que o Autor não prestou trabalho. (4º)
- A Ré nunca pagou ao Autor qualquer quantia pelo período de 30 minutos que antecedia o início de cada turno. (5º)
- A Ré nunca conferiu ao Autor o gozo de um descanso adicional remunerado, proporcional ao período de trabalho prestado. (6º)
- De 29/10/2008 a 31/12/2017 e de 01/08/2018 a 31/03/2021, o Autor prestou a sua actividade de segurança para a Ré num regime de turnos rotativos de sete dias de trabalho consecutivos. (7º)
- A que se seguia um período de vinte e quatro horas de não trabalho, em regra, no oitavo dia (8º)
- Entre 29/10/2008 a 31/12/2008 – descontados os períodos em que o Autor esteve ausente de Macau – a Ré não fixou ao Autor em cada

período de sete dias, um período de descanso de vinte e quatro horas consecutivas. (9º)

- Entre 29/10/2008 a 31/12/2008 – descontados os períodos em que o Autor esteve ausente de Macau – a Ré não concedeu ao Autor um dia de descanso compensatório em sequência do trabalho prestado. (10º)
- De 01/01/2009 a 31/12/2017 e de 01/08/2018 a 31/03/2021, descontados os períodos em que o Autor esteve ausente de Macau – a Ré não fixou ao Autor um período de descanso de vinte e quatro horas consecutivas em cada semana (leia-se, em cada período de sete dias). (11º)
- De 01/01/2009 a 31/12/2017 e de 01/08/2018 a 31/03/2021, a Ré nunca pagou ao Autor uma qualquer quantia extra pelo trabalho prestado ao sétimo dia, após a prestação de seis dias consecutivos de trabalho. (12º)
- De 01/01/2009 a 31/12/2017 e de 01/08/2018 a 31/03/2021, descontados os períodos em que o Autor esteve ausente de Macau – a Ré não concedeu ao Autor todos os dias de descanso compensatório na sequência do trabalho prestado. (13º)
- A Ré pagou sempre ao Autor o salário correspondente aos dias de descanso semanal. (14º)

b) DO DIREITO

O objecto do presente recurso versa sobre o cálculo da indemnização devida pelo trabalho prestado em dias de descanso

semanal não gozado relativo ao período entre 29.10.2008 a 31/12/2017 e 01/08/2018 a 31.03.2021.

Vejamus então.

Sobre esta questão na decisão recorrida diz-se o seguinte:

«Depois de apreciados os factos do caso, cabe, em primeiro lugar, resolver a questão sobre a aplicação da lei, de tal modo a conhecer dos pedidos formulados pelas partes.

Tendo em consideração que este Tribunal já proferiu a sentença sobre o caso da mesma Ré do tipo idêntico consoante a jurisprudência semelhante, assim este Tribunal só sublinhou o seu entendimento para julgar os pedidos do caso.

Dúvida não resta de que nos autos entre as partes foi estabelecida uma relação do contrato de trabalho (trabalhador não residente). Quanto a que antes de 31 de Dezembro de 2008 foi aplicável analogicamente o D.L n.º 24/89/M aos direitos e deveres sobre a supracitada relação do contrato de trabalho e depois dessa data, aos direitos e deveres resultantes da relação do contrato de trabalho, é aplicável a Lei n.º 7/2008, por aplicação analógica do disposto no art.º 20.º da Lei n.º 21/2009.

(...)

Quanto à alegada não observação pela Ré da regra de concessão do gozo de um dia de descanso semanal em cada período de sete dias, nos termos dos art.ºs 17.º, n.º 1 e 18.º do D.L n.º 24/89/M, o legislador só permite escolher uma das formas seguintes para o gozo de descanso semanal: O gozo de um dia de

descanso semanal em cada período de sete dias, ou o gozo de descanso consecutivo de quatro dias por cada conjunto de quatro semanas.

Face à compensação por trabalho em descanso semanal e por descanso compensatório, este Juízo tem vindo a entender que nos termos do art.º 17.º n.ºs 4 e 6 do D.L n.º 24/89/M, para o trabalhador que preste serviço em dia de descanso semanal, pode ainda ter direito a auferir adicionalmente uma remuneração correspondente a 100% do salário, para além do salário original e, um dia de descanso compensatório convertível em salário.

Nos termos dos art.ºs 42.º, n.º 2 e 43.º, n.ºs 1, 2 e 4 da Lei n.º 7/2008, o legislador eliminou o gozo de descanso semanal de quatro dias consecutivos, bem como igualmente, para o trabalhador que preste serviço em dia de descanso semanal, pode ainda ter direito a auferir adicionalmente uma remuneração básica correspondente a 100% do salário, para além do salário original e, um dia de descanso compensatório convertível em salário.

Nos autos ficou provado que a Ré só pagou ao Autor o salário original mas não a compensação sem que tivesse observado a supracitada disposição quanto à escolha de uma das formas para o gozo de descanso semanal, assim sendo, o gozo de um dia de descanso por parte do Autor em cada período de sete dias é considerado como gozo de descanso compensatório mas não o gozo de descanso semanal, pelo que deve a Ré, face ao pedido do Autor, pagar-lhe a remuneração adicional correspondente a 100% do salário e a remuneração correspondente a um dia do salário pela compensação por descanso compensatório face ao número dos dias de descanso ainda não compensados, depois de descontado o número dos dias de descanso já compensados. Contudo, tendo em consideração a

necessidade do funcionamento contínuo dos casinos da Ré desde 1 de Janeiro de 2009, é considerado como um gozo efectivo de descanso semanal o gozo de um dia de descanso em cada período de sete dias consecutivos, pelo que a Ré só deve calcular a compensação por trabalho em descanso semanal e por descanso compensatório, conforme a diferença entre o número de dias do descanso semanal a gozar (gozo de descanso de um dia em cada período de sete dias) e o número de dias de descanso semanal gozado efectivamente (gozo de descanso de um dia em cada período de oito dias).

Assim sendo, face ao seu pedido, o Autor tem direito a obter as compensações seguintes, tendo em consideração o período do trabalho por si prestado, o período envolvido na recuperação de diversas compensações (de 29/10/2008 a 31/10/2021) e o número de dias do trabalho efectivamente prestado:

(...)

2. Compensação por trabalho em descanso semanal e por descanso compensatório⁵ (de 29/10/2008 a 31/12/2017 e 01/08/2018 a 31/03/2021):

[MOP5.500,00/ 30 dias X 64 dias/7 dias (até 31/12/2008, deduzido 0 dia de férias anuais, com arredondamento de número) + MOP5.500,00/30 dias X (64 dias/7 dias – 64 dias/8 dias) (até 31/12/2008, deduzido 0 dia de férias anuais, com arredondamento de número) + [MOP6.500,00/30 dias X (725 dias/7 dias – 725 dias/8 dias) (de 01/01/2009, deduzidos 36 dias de férias anuais, com arredondamento de número) + MOP6.775,00/30 dias X (181 dias/ 7 dias – 181 dias/8 dias) (de 01/02/2011, deduzido 0 dia de férias anuais, com arredondamento de número) + MOP6.775,00/30 dias X (138 dias/7 dias – 138

⁵ As compensações são calculadas sobre a remuneração de base, ao abrigo do art.º 43.º, n.ºs 2 a 4, e do art.º 59.º, n.º 1, da Lei n.º 7/2008.

dias/8 dias) (de 01/08/2011, deduzidos 15 dias de férias anuais, com arredondamento de número) + MOP7.403,00/30 dias X (368 dias/7 dias – 368 dias/8 dias) (de 01/01/2012, deduzidos 29 dias de férias anuais, com arredondamento de número) + MOP7.818,00/30 dias X (305 dias/ 7 dias – 305 dias/8 dias) (de 01/02/2013, deduzidos 29 dias de férias anuais, com arredondamento de número) + MOP8.184,00/30 dias X (353 dias/7 dias – 353 dias/8 dias) (de 01/01/2014, deduzidos 12 dias de férias anuais, com arredondamento de número) + MOP8.569,00/30 dias X (1026 dias/7 dias – 1026 dias/ 8 dias) (de 01/01/2015 a 31/12/2017, deduzidos 70 dias de férias anuais, com arredondamento de número) + MOP10.500,00/ 30 dias X (226 dias/7 dias – 226 dias/8 dias) (de 01/08/2018, deduzidos 17 dias de férias anuais, com arredondamento de número)] + MOP11.100,00/30 dias X (704 dias/7 dias – 704 dias/8 dias) (de 01/04/2019 a 31/03/2021, deduzidos 27 dias de férias anuais, com arredondamento de número)]X2

= MOP40.528,61

O que perfaz um total de MOP137.548,77.

Nos termos do art.º 794.º, n.º 4 do CC, conjugado com a jurisprudência uniformizada no acórdão do processo n.º 69/2010 do Tribunal de Última Instância, o supracitado crédito é acrescido de juros legais calculados desde a proferição da presente sentença até integral pagamento.».

Vejamos então.

Relativamente ao período de 29.10.2008 a 31.12.2008 a sentença recorrida seguiu o entendimento de que o trabalho prestado em dia de descanso semanal era remunerado pelo dobro, considerando que a aplicação do factor de multiplicação 2 inclui a remuneração normal devida por esse dia, pelo que, tendo o Autor/Recorrente sido pago por esse dia e tendo trabalhado em dia de descanso semanal, havia apenas que receber mais o valor correspondente a um dia de trabalho.

Contudo, não tem sido esse o entendimento sufragado por este Tribunal de Segunda Instância.

Consagra o artº 17º do Decreto-Lei nº 24/89/M, na redacção introduzida pelo nº 32/90/M o seguinte:

«Artigo 17º

(Descanso semanal)

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 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 na eminência de prejuízos importantes ou se verificarem 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 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.».

A questão que se coloca consiste em saber se quando a lei fala em “dobro da retribuição normal” está a pensar apenas em o trabalho ser pago pela retribuição normal que seria devida pelo dia de descanso acrescida do equivalente à remuneração devida por mais um dia, ou se se pretende dizer que o “trabalho” prestado em dia de descanso semanal é pago com a retribuição equivalente

ao dobro do que aquilo que seria devido por um dia de trabalho normal, sem prejuízo do trabalhador continuar a ter direito a receber o valor que já era devido por esse dia em que devia ter descansado.

Tem vindo a ser entendimento deste tribunal que a remuneração devida é igual ao dobro da remuneração normal, sem descontar o valor que é pago ao trabalhador por esse dia ainda que não trabalhasse.

A respeito de descanso semanal referem José Bento da Silva e Miguel Quental, em Manual de Formação de Direito do Trabalho em Macau, 2006, que: «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.).

A fixação do período de descanso semanal, nos termos do nº 2 do art. 17º, cabe ao empregador, e deve ser realizado (fixado) “com devida antecedência de acordo com as exigências de funcionamento da empresa”. Assim, e embora seja a entidade patronal quem tem o poder para determinar o dia de descanso semanal dos seus trabalhadores, tal fixação está, no entanto, subordinada às exigências de funcionamento da empresa. O que se compreende, atendendo a que no Território o normal é as empresas funcionarem todos os dias, inexistindo um dia de

paralisação da actividade, logo torna-se necessário escalonar os dias de descanso semanal dos trabalhadores por forma a que a empresa se possa manter em funcionamento todos os dias da semana.

Como se referiu, a lei determina que o descanso semanal deve ser fixado com a “devida antecedência”: quer isto dizer que a entidade patronal deve avisar o trabalhador do seu dia de descanso com a antecedência suficiente, para que este possa organizar a sua vida de modo a poder usufruir efectivamente de todos os benefícios relacionados com o dia de descanso.».

O trabalho prestado em dia de descanso semanal reveste carácter excepcional, ainda que seja voluntariamente prestado, sendo as normas respectivas de carácter imperativo.

O trabalhador tem sempre o direito a receber a remuneração correspondente ao dia de descanso nos termos do artº 26º nº 1 do Decreto-Lei 24/89/M.

Destarte, tem este tribunal vindo a entender que quando na al. a) do nº 6 do artº 17º do indicado diploma legal se diz que “o trabalho prestado em dia de descanso semanal deve ser pago (...) pelo dobro” se está a consagrar o valor remuneratório do trabalho efectivamente prestado e indisponibilidade de gozar o dia de descanso semanal, independentemente e para além da remuneração desse dia à qual o trabalhador, como já se referiu, sempre teria direito.

Em igual sentido se disse no Acórdão deste tribunal de 27.02.2020 proferido no processo 1247/2019: «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 nº de dias devidos e não gozados X 2.».

Assim sendo, sem necessidade de outras considerações e sendo esta a Jurisprudência consagrada de forma unânime nos

Acórdãos proferidos por este tribunal, impõe-se decidir em conformidade, revogando a decisão recorrida nesta parte e substituindo-a por outra que respeite a indicada forma de cálculo da remuneração devida pelo trabalho prestado em dia de descanso semanal.

Da factualidade apurada resulta que o salário mensal do Autor era de MOP5.500,00 e na sentença sob recurso considerou-se que o Autor trabalhou 9 (64/7) dias de descanso semanal até 31.12.2008, pelo que, lhe é devida a remuneração igual a MOP3.300,00 (MOP5.500,00:30x2x9).

Da factualidade apurada, verifica-se que contrariamente ao que estipula o artº 42º da Lei nº 7/2008 a Ré (B) não fixou ao Autor um período de descanso de 24 horas em cada semana (ou período de 7 dias).

O Autor trabalhava consecutivamente durante 7 dias e descansava ao 8º dia, conforme resulta da matéria de facto assente.

Relativamente a esta matéria «Este TSI tem entendido de forma unânime, que o trabalho prestado no sétimo após a prestação de seis dias consecutivos de trabalho em cada semana deve ser qualificado como trabalho prestado no dia do descanso semanal, não obstante o Autor ter gozado um dia de descanso ao oitavo dia.

A razão de ser consiste em *“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”* (cfr. Ac. do TSI, Proc. nº 89/2020, de 16/04/2020).

Assim, o descanso remunerado do trabalhador no oitavo dia não pode ser qualificado como descanso semanal sem acordo das partes ou quando a natureza da actividade da empresa não torne inviável o gozo no sétimo dia, antes deve ser qualificado como dia de descanso compensatório pelo trabalho prestado no dia de descanso semanal a que se alude o nº 2 do artº 43º da Lei nº 7/2008.

Tendo o Autor já gozado os dias de descanso compensatório a que se alude o nº 2 do artº 43º da Lei nº 7/2008, só fica por pagar-lhe o acréscimo de uma remuneração de base correspondente aos (...) dias de trabalho prestado no descanso semanal.» - cfr. Ac. do TSI, Proc. nº 83/2021, de 29.04.2021.

Pelo que, de acordo com o que tem vindo a ser o entendimento deste TSI, e tendo em consideração a matéria de facto apurada, tendo o Autor já gozado o dia de descanso compensatório a que teria direito (o descanso ao 8º dia), pelo trabalho prestado ao 7º dia tem este direito a receber apenas o acréscimo da remuneração correspondente a um dia de trabalho nos seguintes valores:

- Entre 01.01.2009 e 31.01.2011 : $MOP6.500,00 / 30 \text{ dias} \times 104 \text{ dias} (725 \text{ dias} / 7 \text{ dias}) = MOP22.533,33;$

- Entre 01.02.2011 e 31.07.2011 : MOP6.775,00 / 30 dias x 26 dias (181 dias / 7 dias) = MOP5.871,67;
 - Entre 01.08.2011 e 31.12.2011 : MOP6.775,00 / 30 dias x 20 dias (138 dias / 7 dias) = MOP4.516,67;
 - Entre 01.01.2012 e 31.01.2013 : MOP7.403,00 / 30 dias x 53 dias (368 dias / 7 dias) = MOP13.078,63;
 - Entre 01.02.2013 e 31.12.2013 : MOP7.818,00 / 30 dias x 44 dias (305 dias / 7 dias) = MOP11.466,40;
 - Entre 01.01.2014 e 31.12.2014 : MOP8.184,00 / 30 dias x 50 dias (353 dias / 7 dias) = MOP13.640,00;
 - Entre 01.01.2015 e 31.12.2017 : MOP8.569,00 / 30 dias x 147 dias (1026 dias / 7 dias) = MOP41.988,10;
 - Entre 01.08.2018 e 31.03.2019 : MOP10.500,00 / 30 dias x 32 dias (226 dias / 7 dias) = MOP11.200,00;
 - Entre 01.04.2019 e 31.03.2021 : MOP11.100,00 / 30 dias x 101 dias (704 dias / 7 dias) = MOP37.370,00;
- Tudo no valor de MOP161.664,80.

Termos em que, pelos fundamentos expostos deve o recurso proceder nos termos indicados.

III. DECISÃO

Nestes termos e pelos fundamentos expostos:

- Concede-se provimento ao recurso interposto pelo Autor, quanto à condenação da Ré revogando a sentença recorrida na parte respeitante à compensação pelo trabalho prestado em dia de descanso semanal e em consequência condena-se a Ré a pagar ao Autor a quantia de MOP164.964,80 (MOP3.300,00+MOP161.664,80) a título de descanso semanal não gozado, acrescida dos juros moratórios fixados nos termos daquela decisão a qual em tudo o mais se mantém.

Custas pela Ré/Recorrida.

Registe e Notifique.

RAEM, 06 de Março de 2025

Rui Pereira Ribeiro (Relator)

Seng Ioi Man (Primeiro Juiz-Adjunto)

Fong Man Chong (Segundo Juiz-Adjunto)