

Processo nº 541/2021
(Autos de recurso laboral)

Data: 23/Setembro/2021

Recorrente:

- A (autor)

Recorrida:

- B, S.A. (ré)

Acordam os Juizes do Tribunal de Segunda Instância da RAEM:

I) RELATÓRIO

A, com sinais nos autos (doravante designado por "autor" ou "recorrente") intentou junto do Tribunal Judicial de Base da RAEM acção declarativa de processo comum do trabalho, pedindo a condenação da B S.A. (doravante designada por "ré" ou "recorrida") no pagamento do montante de MOP\$905,876.10, acrescido de juros legais até efectivo e integral pagamento.

Realizado o julgamento, foi a ré condenada a pagar ao Autor a quantia de MOP\$426,742.15, acrescida de juros legais a contar da data da sentença 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 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 à luz do DL n.º 24/89/M, de 3 de Abril.

2. Impõe-se, ainda, apreciar a interpretação e aplicação que o Tribunal a quo levou a cabo a respeito do art. 42º da Lei n.º 7/2008, e que conduziu à condenação da Recorrida 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 às concretas formas de cálculo devidas 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 17º, 19º e 20º do Decreto-Lei n.º 24/89/M, de 3 de Abril e do art. 42º da Lei n.º 7/2008, razão pela qual se impõe que a mesma seja julgada nula e substituída por outra que decida em conformidade com a melhor interpretação a conferir aos referidos preceitos.

Em concreto,

4. Entendeu o Tribunal a quo ser de sufragar o entendimento seguido pelo Tribunal de Última Instância e, em consequência, condenar a Ré a pagar ao Autor apenas ao correspondente ao valor de um salário em singelo no que respeita ao trabalho prestado em dia de descanso semanal durante todo o período da relação laboral, a liquidar em execução de sentença.

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. 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.

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. De onde, resultando da matéria de facto provado que “Entre 10/10/2003 a 31/12/2008 o Autor prestou 221 dias de trabalho efectivo junto da Ré no sétimo dia em cada período de sete dias de trabalho consecutivo” – deve a Recorrida ser condenada a pagar ao Recorrente a quantia de MOP\$113,815.00 a título do dobro do salário – e não só apenas de MOP\$56,907.50 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.

Acresce que,

9. Contrariamente ao concluído pelo Tribunal a quo, não é correcto concluir que a Nova Lei das Relações de Trabalho admite a concessão do dia de descanso semanal ao 8º dia após a prestação de sete dias de trabalho consecutivo em cada semana, nem o dia de descanso semanal pode ser confundido com o dia de descanso compensatório.

10. Depois, contrariamente ao concluído pelo Tribunal a quo, não resulta da matéria de facto assente (nem foi sequer alegado pela Ré nos articulados) que a actividade desenvolvida pela Ré, por si só, “torne inviável” o gozo pelo Autor (e pelas demais centenas de guardas de segurança) de um dia de descanso semanal em cada

período de sete dias.

11. Trata-se, de resto, de uma situação (leia-se, interpretação) que foi já anteriormente apreciada pelo douto Tribunal de Recurso, nos termos da qual se entendeu que: “(...) uma coisa é a continuidade das actividades de casino, outra coisa é a inviabilidade de assegurar aos seus guardas de segurança o gozo de um descanso de vinte e quatro horas consecutivas num período de sete dias. Não podemos aceitar que, dado o número gigantesco, que aliás é facto notório, dos elementos do pessoal de segurança da B, como é que não é viável mobilizá-los por forma a conciliar o normal funcionamento dos casinos com a não prestação de serviço por um número razoável dos guardas de segurança durante apenas vinte e quatro horas em cada período de sete dias! Aliás, se é viável, (...) o gozo pelo Autor de um dia de descanso ao oitavo dia, não se vê por quê motivo não é viável o gozo do tal dia ao sétimo dia! De qualquer maneira, o dito oitavo dia que o Autor gozou nunca é qualificável como descanso semanal a que se refere o art. 42º da Lei n.º 7/2008 (...)” (cfr. o Ac. do TSI n.º 944/2020).

12. E a ser assim, salvo o devido respeito, em caso algum se justifica que aquando do apuramento dos dias de descanso semanal a que o Autor tem direito, pudesse o douto Tribunal a quo ter procedido ao “desconto” dos dias de descanso compensatório pelo mesmo gozados, porque em manifesta contradição com a letra e com o espírito do art. 42º, n.º 2 da Lei n.º 7/2008.

13. De onde, resultando da matéria de facto provado que:

“Entre 01/01/2009 até 20/07/2012 o Autor prestou 147 dias de trabalho ao sétimo dia, após a prestação de seis dias consecutivos de trabalho”;

“Entre 21/07/2012 até 20/07/2014 o Autor prestou 85 dias de trabalho ao sétimo dia, após a prestação de seis dias consecutivos de trabalho”;

“Entre 21/07/2014 até 20/07/2015 o Autor prestou 41 dias de trabalho ao sétimo dia, após a prestação de seis dias consecutivos de trabalho”;

“Entre 21/07/2015 até 20/07/2016 o Autor prestou 39 dias de trabalho ao sétimo dia, após a prestação de seis dias consecutivos de trabalho”;

“Entre 21/07/2016 até 20/07/2019 o Autor prestou 126 dias de trabalho ao sétimo dia, após a prestação de seis dias consecutivos de trabalho”;

“Entre 21/07/2019 até 31/12/2019 o Autor prestou 20 dias de trabalho ao sétimo dia, após a prestação de seis dias consecutivos de trabalho”.

14. Deveria a Ré ter sido condenada a pagar ao Autor a quantia de MOP\$138.290,43 e não só de apenas MOP\$19.959,03 conforme resulta da Decisão em crise.

15. A não entender assim, está o Recorrente em crer ter existido uma errada aplicação da norma em questão (leia-se, do n.º 2 do art. 42º da Lei n.º 7/2008) pelo Tribunal de Primeira Instância, o que em caso algum poderá deixar de conduzir, nesta parte, à sua nulidade, devendo ser substituída por outra que decida em conformidade com o referido preceito legal, o que desde já e para os legais e devidos efeitos se invoca e requer.

Por último,

16. 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.

17. 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 douda 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.

18. Em concreto, resultando provado que durante o período da relação laboral o Recorrente prestou trabalho para a Recorrida durante 29 dias de feriados obrigatórios, 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\$14.467,50, o que desde já e para os legais e devidos efeitos se requer.

Nestes termos e nos mais de Direito que V. Exas. encarregar-se-ão de suprir, deve a douda Sentença ser julgada nula e substituída por outra que atenda às fórmulas de cálculo tal qual formuladas pelo Autor na sua Petição Inicial e relativa ao trabalho prestado em dia de descanso semanal e feriado obrigatório, assim se fazendo a já costumada JUSTIÇA!”

*

Ao recurso respondeu a recorrida formulando as seguintes conclusões alegatórias:

“I. Veio o Autor, ora Recorrente, no recurso a que ora se responde insurgir-se contra a decisão proferida pelo Tribunal Judicial de Base no que respeita à forma de cálculo seguida pela douda decisão recorrida no que respeita à compensação pelo trabalho prestado em dia de descanso semanal e em dia de feriado obrigatório

remunerado, por entender que, tal decisão enferma de erro de aplicação de Direito e se mostra em violação do preceituado nos artigos 17º, 19º e 20º do Decreto-Lei n.º 24/89/M, de 3 de Abril, e ainda do n.º 2 do artigo 42º da Lei n.º 7/2008.

II. Quanto à forma de cálculo adoptada pelo Tribunal a quo para apuramento da eventual compensação pelo trabalho prestado em dias de descanso semanal e feriados obrigatórios nada há a apontar à Decisão Recorrida, onde é feita uma correcta interpretação e aplicação do preceituado nos artigos 17º, 19º e 20º do Decreto-lei n.º 24/89/M, de 3 de Abril.

III. Nos termos do preceituado no artigo 17º do Decreto-Lei 24/89/M, estando em causa o pagamento do trabalho em dia 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. 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).

VII. Coloca ainda o Recorrente em crise a sentença na parte em que condenou a Ré ora Recorrida a pagar ao Autor a quantia de MOP\$19.959,03 pelo dia de descanso semanal (isto é, pelo trabalho prestado após seis dias de trabalho consecutivo em cada período de sete dias de trabalho) no período que decorreu entre 01/01/2009 a 31/12/2019, por entender que com a entrada em vigor da Lei n.º 7/2008, a Recorrida deveria ter sido condenada a pagar uma compensação no valor de MOP\$138.290,43 e não apenas MOP\$19.959,03.

VIII. Uma vez que o Tribunal a quo só poderia aplicar aos presentes autos o disposto no n.º 2 do art.º 42º da Lei n.º 7/2008, se a Recorrida tivesse feito prova do preenchimento de uma da(s) duas condições constantes do referido preceito legal: isto é, desde que tivesse existido: i) acordo entre as partes; ou ii) quando a natureza da actividade da empresa o torne inviável e que, nenhuma das referidas condições terá sido efectivamente demonstrada pela Recorrida no decorrer dos presentes autos nem nenhuma das mesmas condições terá resultado do testemunho prestado em audiência de discussão e julgamento.

IX. Diga-se 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 Requerente bem sabe, pelo que não haveria necessidade de fazer qualquer outra prova nos autos.

X. Nem se diga que pela matéria dada como provada na sentença pois bem sabe o Recorrente porque alegou nos artigos 46º, 53º, 55º e 74º 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.

XI. Assim, se o Recorrente gozou efectivamente de um dia de dispensa ao trabalho remunerado 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 consecutivo entre 01/01/2009 e 31/12/2019, não poderia ter sido calculado de modo diferente pois.

XII. 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.»

XIII. Sendo que, dispõe o art.º 43º, n.ºs 1, 2, 3 e 5 do mesmo diploma que: «1. O empregador pode determinar que o trabalhador preste trabalho em dia de descanso, independentemente do seu consentimento, quando: (...) 3) A prestação do trabalho seja indispensável para garantir a continuidade do funcionamento da empresa. 2. A prestação de trabalho nos termos do número anterior confere ao trabalhador o direito a gozar um dia de descanso compensatório, fixado pelo empregador, dentro dos trinta dias seguintes ao da prestação de trabalho e o direito a: 1) Auferir um acréscimo de um dia de remuneração de base ou gozar, dentro de trinta dias, um dia de descanso compensatório para os trabalhadores que auferem uma remuneração mensal; 3. Para efeitos das alíneas 1) e 2) do número anterior, a

opção por um dia de remuneração de base a auferir ou por um dia de descanso compensatório a gozar pelo trabalhador e a selecção do dia concreto desse descanso compensatório são feitas por acordo entre o empregador e o trabalhador e, na falta de acordo, fixadas pelo empregador, tendo em conta as exigências de funcionamento da empresa. (...) 5. Caso não goze o dia de descanso compensatório previsto no número anterior, o trabalhador tem direito a: 1) Auferir um acréscimo de um dia de remuneração de base, para os trabalhadores que auferem uma remuneração mensal».

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. Assim e face ao supra exposto, bem andou o douto Tribunal a quo ao atribuir ao Recorrente de uma compensação de MOP\$19.959,03.

XVI. Do mesmo modo, de acordo com o n.º 1 do artigo 20º do Decreto-lei n.º 24/89/M, 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.

XVII. 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.

XVIII. Assim, tendo em conta que o Recorrente foi sempre remunerado pela sua prestação de trabalho em dias de feriados obrigatórios no valor de um dia de salário normal diário, o mesmo apenas teria direito a receber o dobro do salário

normal diário por cada dia de trabalho prestado em dia de feriado obrigatório.

Assim, e nestes termos, sempre com o mui douto suprimento de V. Exas., deverá o Recurso a que ora se responde ser julgado totalmente improcedente, assim se fazendo a costumada JUSTIÇA!”

II) FUNDAMENTAÇÃO

A sentença recorrida deu por assente a seguinte factualidade:

Entre 10/10/2003 até ao presente, o Autor esteve 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. (B)

O Autor sempre respeitou os períodos e horários de trabalho fixados pela Ré.

Entre 10/10/2003 a 20/07/2012 a Ré (B) pagou ao Autor a quantia de HK\$7,500.00, a título de salário de base mensal. (C)

Entre 21/07/2012 a 20/07/2014 a Ré (B) pagou ao Autor a quantia de MOP\$8,663.00, a título de salário de base mensal. (D)

Entre 21/07/2014 a 20/07/2015 a Ré (B) pagou ao Autor a quantia de MOP\$9,643.00, a título de salário de

base mensal. (E)

Entre 21/07/2015 a 20/07/2016, a Ré (B) pagou ao Autor a quantia de MOP\$10,126.00, a título de salário de base mensal. (F)

Entre 21/07/2016 a 20/07/2019, a Ré (B) pagou ao Autor a quantia de MOP\$10,000.00, a título de salário de base mensal. (G)

Desde 21/07/2019, a Ré (B) paga ao Autor a quantia de MOP\$11,326.00, a título de salário de base mensal. (H)

Entre 10/10/2003 a 31/12/2019, o Autor gozou de dias de férias anuais por cada ano civil e de dias de dispensa ao trabalho não remunerados, nomeadamente durante o período entre 01/10/2004 a 02/10/2004, 04/11/2004 a 27/11/2004, 03/11/2005 a 26/11/2005, 11/11/2006 a 09/12/2006, 07/09/2007 a 30/09/2007, 27/10/2008 a 27/11/2008, 04/07/2009 a 28/07/2009, 03/12/2009 a 18/12/2009, 07/12/2010 a 25/01/2011, 10/10/2011 a 08/11/2011, 11/12/2012 a 20/12/2012, 13/02/2013 a 08/03/2013, 01/08/2014 a 30/08/2014, 09/11/2015 a 02/12/2015, 24 dias em 2016, 24/03/2017 a 23/04/2017, 09/04/2018 a 06/05/2018 e, 08/03/2019 a 30/03/2019. (1.º)

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 a Ré 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". (2.º)

Entre 10/10/2003 a 31/07/2010, o Autor nunca deu qualquer falta ao trabalho sem conhecimento e autorização prévia por parte da Ré (B). (3.º)

Entre 10/10/2003 a 31/07/2010, a Ré (B) nunca pagou ao Autor qualquer quantia a título de subsídio de efectividade. (4.º)

Entre 10/10/2003 a 31/12/2008, o Autor prestou a sua actividade de segurança para a Ré (B) durante 29 dias de feriado obrigatório, correspondente aos seguintes. (5.º)

FERIADOS	ANOS				
	2004	2005	2006	2007	2008
1 DE JANEIRO	1	1	1	1	1
3 DIAS DE ANO NOVO CHINÊS	3	3	3	3	3
1 DE MAIO	1	1	1	1	1
1 DE OUTUBRO	0	1	1	1	1

Entre 10/10/2003 a 31/12/2008, a Ré (B) nunca pagou ao Autor um qualquer acréscimo salarial pelo trabalho prestado nos referidos dias de feriado obrigatórios. (6.º)

Entre 10/10/2003 a 31/07/2010, a Ré (B) procedeu a uma dedução no valor de HK\$750.00 sobre o salário mensal do Autor, a título de "comparticipação nos custos de

alojamento". (7.º)

A referida dedução no salário do Autor era operada de forma automática, e independentemente de o trabalhador (leia-se, do Autor) residir ou não na habitação que lhe era providenciada pela Ré (B) e/ou pela agência de emprego. (8.º)

Entre 10/10/2003 a 31/12/2019, por ordem da Ré (B), o Autor estava obrigado a comparecer no seu local de trabalho, devidamente uniformizado, com, pelo menos, 30 minutos de antecedência relativamente ao início de cada turno. (9.º)

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. (10.º)

Entre 10/10/2003 a 31/12/2008, o Autor compareceu ao serviço da Ré (B) com 30 minutos de antecedência relativamente ao início dos 1553 dias/turnos que prestou para a Ré, tendo permanecido às ordens e às instruções dos seus superiores hierárquicos. (11.º)

Entre 01/01/2009 a 20/07/2012, o Autor compareceu ao serviço da Ré (B) com 30 minutos de antecedência

relativamente ao início dos 1029 dias/turnos que prestou para a Ré, tendo permanecido às ordens e às instruções dos seus superiores hierárquicos. (12.º)

Entre 21/07/2012 a 20/07/2014, o Autor compareceu ao serviço da Ré (B) com 30 minutos de antecedência relativamente ao início dos 584 dias/turnos que prestou para a Ré, tendo permanecido às ordens e às instruções dos seus superiores hierárquicos. (13.º)

Entre 21/07/2014 a 20/07/2015, o Autor compareceu ao serviço da Ré (B) com 30 minutos de antecedência relativamente ao início dos 285 dias/turnos que prestou para a Ré, tendo permanecido às ordens e às instruções dos seus superiores hierárquicos. (14.º)

Entre 21/07/2015 a 20/07/2016, o Autor compareceu ao serviço da Ré (B) com 30 minutos de antecedência relativamente ao início dos 279 dias/turnos que prestou para a Ré, tendo permanecido às ordens e às instruções dos seus superiores hierárquicos. (15.º)

Entre 21/07/2016 a 20/07/2019, o Autor compareceu ao serviço da Ré (B) com 30 minutos de antecedência relativamente ao início dos 886 dias/turnos que prestou para a Ré, tendo permanecido às ordens e às instruções dos seus superiores hierárquicos. (16.º)

Entre 21/07/2019 a 31/12/2019, o Autor compareceu ao serviço da Ré (B) com 30 minutos de antecedência

relativamente ao início dos 144 dias/turnos que prestou para a Ré, tendo permanecido às ordens e às instruções dos seus superiores hierárquicos. (17.º)

A Ré (B) nunca pagou ao Autor qualquer quantia pela prestação de mais 30 minutos que antecederiam o início de cada turno. (18.º)

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

Desde 10/10/2003 até 31/12/2019, o Autor prestou a sua actividade de segurança para a Ré (B) num regime de turnos rotativos de sete dias de trabalho consecutivos, a que se seguia um período de vinte e quatro horas de descanso compensatório, em regra no oitavo dia, que antecedia a mudança de turno. (20.º)

Entre 10/10/2003 a 31/12/2008, o Autor prestou 221 dias de trabalho ao sétimo dia para a Ré (B) após a prestação de seis dias consecutivos de trabalho. (21.º)

Entre 10/10/2003 a 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. (22.º)

Entre 10/10/2003 a 31/12/2008, a Ré (B) fixou ao Autor um total de 221 dias de descanso compensatório, em sequência do trabalho prestado em dia de descanso semanal.

(23.º)

Entre 01/01/2009 a 20/07/2012, o Autor prestou 147 dias de trabalho ao sétimo dia, para a Ré (B) após a prestação de seis dias consecutivos de trabalho. (24.º)

Entre 21/07/2012 a 20/07/2014, o Autor prestou 85 dias de trabalho ao sétimo dia, para a Ré (B) após a prestação de seis dias consecutivos de trabalho. (25.º)

Entre 21/07/2014 a 20/07/2015, o Autor prestou 41 dias de trabalho ao sétimo dia, para a Ré (B) após a prestação de seis dias consecutivos de trabalho. (26.º)

Entre 21/07/2015 a 20/07/2016, o Autor prestou 39 dias de trabalho ao sétimo dia, para a Ré (B) após a prestação de seis dias consecutivos de trabalho. (27.º)

Entre 21/07/2016 a 20/07/2019, o Autor prestou 126 dias de trabalho ao sétimo dia, para a Ré (B) após a prestação de seis dias consecutivos de trabalho. (28.º)

Entre 21/07/2019 a 31/12/2019, o Autor prestou 20 dias de trabalho ao sétimo dia, para a Ré (B) após a prestação de seis dias consecutivos de trabalho. (29.º)

Entre 01/01/2009 a 31/12/2019 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. (30.º)

Entre 01/01/2009 a 20/07/2012, a Ré (B) faltou fixar ao Autor 21 dias de descanso compensatório, em

sequência do trabalho prestado em dia de descanso semanal.

Entre 21/07/2012 a 20/07/2014, a Ré (B) faltou fixar ao Autor 12 dias de descanso compensatório, em sequência do trabalho prestado em dia de descanso semanal.

Entre 21/07/2014 a 20/07/2015, a Ré (B) faltou fixar ao Autor 6 dias de descanso compensatório, em sequência do trabalho prestado em dia de descanso semanal.
(31.º)

Entre 21/07/2015 a 20/07/2016, a Ré (B) faltou fixar ao Autor 6 dias de descanso compensatório, em sequência do trabalho prestado em dia de descanso semanal.

Entre 21/07/2016 a 20/07/2019, a Ré (B) faltou fixar ao Autor 18 dias de descanso compensatório, em sequência do trabalho prestado em dia de descanso semanal.

Entre 21/07/2019 a 31/12/2019, a Ré (B) faltou fixar ao Autor 3 dias de descanso compensatório, em sequência do trabalho prestado em dia de descanso semanal.
(32.º)

Resulta do Contratos de Prestação de Serviço ao abrigo do qual o Autor prestou trabalho para a Ré 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, às bonificações ou remunerações adicionais que a 1.º outorgante (leia-se, a Ré) paga aos operários residentes

no Território". (33.º)

Desde 31/03/2002 a Ré paga de forma regular e periódica aos trabalhadores guardas de segurança residentes uma determinada quantia por mês, a título de gorjetas ou tips. (34.º)

A distribuição das referidas gorjetas ou tips pelos seus funcionários obedece a um esquema desde 31/03/2002, denominado por "Distribution policy". (35.º)

Entre 10/10/2003 a 31/07/2010, a Ré nunca pagou ao Autor quaisquer bonificações, remunerações adicionais, gorjetas ou tips. (37.º)

A Ré (B) pagou sempre ao Autor o salário correspondente ao trabalho prestado nos dias de descanso semanal em singelo, caso este tenha trabalhado em tal dia. (38.º)

*

Corridos os vistos, cumpre decidir.

Da compensação do trabalho prestado em dias de descanso semanal no âmbito do Decreto-Lei n.º 24/89/M

Entende o autor ora recorrente que 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.

Muito 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 auferiram salário normal, para além do singelo já recebido e do dia de descanso compensatório.

No que toca ao número de dias em que o autor deixou de gozar descanso semanal, provado ficou que entre 10/10/2003 e 31/12/2008, descontados os períodos em que o autor esteve de férias, a ré (B) não fixou ao autor em cada período de sete dias, um período de descanso de vinte e quatro horas consecutivas, nem pagou ao autor qualquer acréscimo salarial pelo trabalho prestado em cada um dos sétimos dias, após a prestação de seis dias de trabalho consecutivo.

No caso vertente, o autor prestou até 31/12/2008 221 dias de trabalho ao sétimo dia após a prestação de seis dias consecutivos de trabalho.

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 **MOP113.815,00** (HK250,00 x 221 dias x 1.03 x 2), devida a título de compensação do trabalho

prestado em dias de descanso semanal.

*

Da compensação do trabalho prestado em dias de descanso semanal no âmbito da Lei n.º 7/2008

No caso presente, ficou ainda provado o seguinte:

Entre 01/01/2009 a 20/07/2012, o Autor prestou 147 dias de trabalho ao sétimo dia, para a Ré (B) após a prestação de seis dias consecutivos de trabalho. (24.º)

Entre 21/07/2012 a 20/07/2014, o Autor prestou 85 dias de trabalho ao sétimo dia, para a Ré (B) após a prestação de seis dias consecutivos de trabalho. (25.º)

Entre 21/07/2014 a 20/07/2015, o Autor prestou 41 dias de trabalho ao sétimo dia, para a Ré (B) após a prestação de seis dias consecutivos de trabalho. (26.º)

Entre 21/07/2015 a 20/07/2016, o Autor prestou 39 dias de trabalho ao sétimo dia, para a Ré (B) após a prestação de seis dias consecutivos de trabalho. (27.º)

Entre 21/07/2016 a 20/07/2019, o Autor prestou 126 dias de trabalho ao sétimo dia, para a Ré (B) após a prestação de seis dias consecutivos de trabalho. (28.º)

Entre 21/07/2019 a 31/12/2019, o Autor prestou 20 dias de trabalho ao sétimo dia, para a Ré (B) após a prestação de seis dias consecutivos de trabalho. (29.º)

Entre 01/01/2009 a 31/12/2019 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. (30.º)

Determina a alínea 1) do n.º 2 do artigo 43.º da Lei n.º 7/2008 que a prestação de trabalho em dia de descanso semanal confere ao trabalhador o direito a gozar um dia de descanso compensatório e auferir um acréscimo de um dia de remuneração de base, para os trabalhadores que auferem uma remuneração mensal.

E não devendo, a nosso ver, o descanso remunerado do trabalhador no oitavo dia após a prestação de sete dias consecutivos de trabalho ser considerado como descanso semanal, salvo havendo acordo das partes, nos termos previstos no n.º 4 do artigo 43.º da Lei n.º 7/2008.

Daí que, não obstante ter ficado provado que o autor prestou trabalho ao sétimo dia e gozado o descanso no oitavo dia, na falta de prova dessa voluntariedade, este oitavo dia só pode ser entendido como dia de descanso compensatório.

Em consequência, entre 01/01/2009 e 31/12/2019, descontados os períodos de ausência, o autor prestou 458 dias de trabalho em cada um dos sétimos dias que seguiram a seis dias trabalho consecutivo prestado.

Tendo o autor prestado trabalho nos dias de descanso semanal e não tendo a entidade patronal, ora ré, pago o respectivo acréscimo salarial, o autor tem direito a

receber a compensação pecuniária prevista nos termos do n.º 2 do artigo 43.º da Lei n.º 7/2008, no montante de **MOP138.290,43**, conforme o seguinte:

- 147 dias x HK250,00 x 1.03 = MOP37.852,50;
- 85 dias x MOP288,77 = MOP24.545,45;
- 41 dias x MOP321,43 = MOP13.178,63;
- 39 dias x MOP337,53 = MOP13.163,67;
- 126 dias x MOP333,33 = MOP41.999,58;
- 20 dias x MOP377,53 = MOP7.550,60.

*

Da compensação do trabalho prestado em dias de feriado obrigatório no âmbito do Decreto-Lei n.º 24/89/M

Sobre a questão em apreço, entende-se que, no âmbito do Decreto-Lei n.º 24/89/M, tendo o trabalhador prestado trabalho nos dias de feriado obrigatório, tem direito a receber uma compensação correspondente a três dias de remuneração, para além do salário base.

Aliás é esta, igualmente não unânime, a posição jurisprudencial maioritária neste TSI.

Desta forma, por o autor ter direito a receber, por cada dia de feriado obrigatório não gozado, o triplo da retribuição normal, para além do salário em singelo já recebido, é revogada a decisão quanto a esta parte, ficando a ré B condenada a pagar ao autor a quantia de **MOP22.402,50** (HK250,00 x 29 dias x 1.03 x 3), devida a título de trabalho

prestado em dias de feriado obrigatório.

III) DECISÃO

Face ao exposto, acordam em **conceder provimento ao recurso** interposto pelo autor recorrente A e, em consequência, revogar a sentença na parte respeitante às compensações do trabalho prestado em dias de descanso semanal e feriado obrigatório, e condenar a ré B a pagar ao autor as quantias de MOP113.815,00, MOP138.290,43 e MOP22.402,50, de acordo com os termos acima consignados.

Custas pela recorrida.

Registe e notifique.

RAEM, 23 de Setembro de 2021

Tong Hio Fong

(com declaração de voto)

Lai Kin Hong

Rui Pereira Ribeiro

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 na soma do salário diário e 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 efeitos de cálculo do valor da compensação do trabalho prestado em dias de descanso semanal, terá apenas direito a receber 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 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

23.9.2021