

Processo n.º 330/2020

(Autos de recurso em matéria laboral)

Relator: Fong Man Chong

Data: 11 de Junho de 2020

ASSUNTOS:

- Descanso semanal e critério de compensação em matéria jurídico-laboral

SUMÁRIO:

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

II – O artigo 17º do DL n.º 24/89/M, de 3 de Abril, dispõe que “*todos os trabalhadores têm o direito a gozar, em cada sete dias, um período de descanso de vinte e quatro horas consecutivas (...)*”, sendo o período de descanso motivado por razões de ordem física e psicológica, o trabalhador não pode prestar mais do que seis dias de trabalho consecutivos, devendo o dia de

descanso ter lugar, no máximo, no *sétimo dia*, e não no oitavo, nono ou noutra dia do mês, salvo acordo das partes em sentido contrário, no que toca ao momento de descanso a título de “compensação”, mas o critério para este efeito é sempre o período de sete dias como uma unidade.

O Relator,

Fong Man Chong

Processo n.º 330/2020

(Autos de recurso em matéria laboral)

Data : 11 de Junho de 2020

Recorrentes : Recurso Final
- **B** (*Autor*)

Recurso Interlocutório

- **Xxx Xxx Xxx Xxx, S.A.R.L.** (*1.ª Ré*)
- **Yyy Yyy Yyy, S.A.** (*2.ª Ré*)

Recorridos : - **B** (*Autor*)
- **Yyy Yyy Yyy, S.A.** (*2.ª Ré*)

*

Acordam os Juízes do Tribunal de Segunda Instância da RAEM:

I - RELATÓRIO

Xxx Xxx Xxx Xxx, S.A.R.L. e **Yyy Yyy Yyy, S.A.**, Recorrentes, devidamente identificadas nos autos, discordando do despacho proferido pelo Tribunal de primeira instância, datado de 22/07/2019, que julgou improcedente a excepção da prescrição de (certos) créditos laborais reclamados pelo Autor, operada pela transferência de um grupo de trabalhadores (280) da XXXX para a YYY, dela veio, em 30/08/2019, recorrer para este TSI com os fundamentos constantes de fls. 111 a 119, tendo formulado as seguintes conclusões:

I. Vem o presente recurso interposto do douto Despacho proferido a fls. 103 a 107 dos autos.

II. As Rés, ora Recorrentes, não se conformam com o aludido Despacho, por entenderem que o mesmo incorre em erro na aplicação de Direito, pugnando pela revogação do mesmo por banda desse Venerando Tribunal de Segunda Instância da RAEM.

III. Em 01/04/2019, o Autor, ora Recorrido, intentou contra as aqui Recorrentes a presente acção de processo comum do trabalho, peticionando a condenação da 1ª Ré XXXX no pagamento de uma indemnização global de MOP\$48.715.78, e da 2ª Ré YYY no valor global de MOP\$328,718.00, a título de créditos laborais emergentes das relações laborais do Autor com as Rés, ora Recorrentes, alegando para tanto, entre outros factos, que o Autor prestou serviço à 1ª Ré XXXX 1 de Setembro de 2002 a 21 de Julho de 2003, e prestou serviço à 2ª Ré YYY desde 22 de Julho de 2003 até 20 de Julho de 2018.

IV. Em sede de contestação, as Rés aduziram uma defesa por excepção, arguindo a prescrição parcial dos créditos laborais reclamados pelo Autor emergentes da relação laboral com a 1ª Ré XXXX, nos termos do disposto nos artigos 311, n.º 1, alínea c) e 315.º, n.º 1, ambos do Código Civil.

V. O Autor apresentou resposta, alegando, em suma, que os créditos reclamados pelo Autor não se encontram prescritos.

VI. O Meritíssimo Juiz, por douto Despacho de fls.103 a 107 dos autos, o Despacho ora recorrido, concordou com o teor da resposta do Autor e decidiu julgar improcedente a excepção peremptória da prescrição.

VII. Verificou-se uma efectiva cessação - termo - do contrato de trabalho, isto é, a relação laboral entre Autor e 1ª Ré iniciou-se a 1 de Setembro de 2002 e terminou a 21 de Julho de 2003, o que conduz à prescrição dos créditos laborais emergentes da relação laboral subjacente a esse contrato de trabalho, nos termos do disposto no artigo 27.º, n.º 3 do CPT, e artigos 302.º, 311.º, n.º 1, alínea c) e 315.º, n.º 1, todos do CC.

VIII. A 1ª e a 2ª Rés, ora Recorrentes, são pessoas jurídicas distintas, como são distintas as relações laborais estabelecidas entre aquelas e o Autor, ora Recorrido.

IX. O Autor formula pedidos distintos contra cada uma das Rés, exercendo direitos autónomos e independentes.

X. O Autor não manteve com a 2ª Ré a relação de trabalho que tinha com a 1ª Ré, isto é, não trabalhava sob a égide de uma só relação de trabalho.

XI. Consta expressamente do Despacho n.º 01949/SEF/2003, proferido pelo Exmo. Senhor Secretário para a Economia e Finanças: "Cancelo, nos termos do n.º 10 do mesmo Despacho, as autorizações anteriormente concedidas ao CASINO C - X.X.X.X. para a contratação de 280 (duzentos e oitenta) trabalhadores não residentes, bem como os respectivos contratos de prestação de serviços".

XII. Por força do Despacho n.º 01949/SEF/2003 foi autorizada a transferência das autorizações anteriormente concedidas à 1ª Ré XXXX, para a contratação dos 280 trabalhadores não residentes, como ainda foram as mesmas canceladas, impondo-se a celebração, por banda da nova entidade patronal, qual seja a 2ª Ré YYY, de novos contratos de prestação de serviços, ex novo.

XIII. No presente caso verificou-se o efectivo termo da relação laboral entre Autor e 1ª Ré XXXX.

XIV. A decisão constante do duto Despacho proferido a 103 a 107 dos autos, isto é, a decisão de julgar improcedente a excepção peremptória da prescrição invocada pelas ora Recorrentes, deverá ser revogada, por violação do disposto nos artigos 311, n.º 1, alínea c) e 315.º, n.º 1, ambos do CC, declarando-se em conformidade prescritos os créditos reclamados pelo Autor desde o início da relação laboral com a 1ª Ré até 29 de Abril de 2004, data da notificação da 1ª Ré para a tentativa de conciliação.

*

B, com os sinais identificativos nos autos, ofereceu a resposta constante de fls. 121 a 124, tendo formulado as seguintes conclusões:

I - Do objecto do Recurso:

Insurgem-se as Recorrentes quanto ao conteúdo do duto Despacho Saneador, por entenderem que o mesmo viola o disposto nos arts. 311.º, n.º 1, al. c) e art. 315.º, n.º 1 do Código Civil.

Pelo contrário, está o Recorrido em crer que em caso algum se pode concluir que os créditos reclamados pelo Autor se encontram prescritos.

Mais detalhadamente,

a) Da transferência da autorização de contratação do Autor da XXXX para a YYY

- Despacho n.º 01949/SEF/2003

Contrariamente ao que alegam as Rés, não se verificou uma "efectiva cessação" do contrato de trabalho entre o Autor e a 1.ª Ré em 21 de Julho de 2003.

É que, não obstante a 1.ª e a 2.ª Rés serem "pessoas jurídicas distintas" o Autor manteve de forma contínua e ininterrupta uma mesma relação laboral com as Rés entre **01/09/2002 a 20/07/2018** (Cfr. neste sentido e para data do início da relação de trabalho, a Declaração emitida pela 2.ª Ré (YYY) e junta sob o Doc. 2 da Petição Inicial).

E tal foi assim - conforme as Recorrentes bem o referem - por força do **Despacho n.º 01949/SEF/2003, do Exmo. Senhor Secretário para a Economia e Finanças da RAEM**, de 21 de Julho de 2003, nos termos do qual foi autorizada a "*transferência das autorizações para a contratação*" de 280 trabalhadores não residentes (onde se encontra incluído o Autor) da 1.ª Ré (XXXX) para a 2.ª Ré (YYY), de forma a que os mesmos "*pudessem passar a exercer funções na YYY*", "*permanecendo no seu posto de trabalho*". (Cfr. Doc. 3 junto com a Petição Inicial).

Depois, sempre se recorda, que uma das "condições" para que tivesse sido adjudicada a concessão de exploração de jogos de fortuna ou azar à 2.ª Ré (YYY) residiu no facto de esta se ter comprometido em "manter ao seu serviço" todos os trabalhadores da 1.ª Ré (XXXX), tal qual se verificou.

Pelo exposto, conforme já anteriormente decidido pelo douto TSI "(...) o Despacho n.º 01949/SEF/2003 está, no fundo, a autorizar *a substituição da XXXX pela YYY nas relações de trabalho para com os 280 trabalhadores*" (Cfr. Proc. n.º 886/2018-19, para cuja fundamentação melhor se remete).

E a ser assim, sabido que a relação de trabalho *apenas terminou no passado dia 20/07/2018* e que as Rés foram notificadas para a tentativa de conciliação em 29/04/2019, em caso algum se verifica a alegada prescrição dos créditos laborais reclamados pelo Autor, sabido que a mesma (prescrição) se não completa *antes de corridos 2 anos¹ sobre o termo*

¹ Sempre se sublinha, salvo melhor opinião, que a solução não deixa de ser a mesma, ainda que exista a apontada "divergência" entre a versão chinesa e portuguesa relativa à concreta redacção do art. 311.º, n.º 1 al. c).

da mesma relação laboral, o que *in casu* ainda se não verificou.

Em suma, uma vez que por força do Despacho n.º 01949/SEF/2003 do Senhor Secretário para a Economia e Finanças da RAEM a 2.ª Ré (YYY) "herdou" os trabalhadores não residentes da 1.ª Ré (XXXX), sucedendo nos seus direitos e respectivos deveres, em caso algum se verifica um qualquer vício no douto despacho recorrido, razão pelo qual deve o mesmo manter-se na íntegra, o que desde já e para devidos e legais efeitos se alega e requer.

*

B, Recorrente, devidamente identificado nos autos, discordando da sentença proferida pelo Tribunal de primeira instância, datada de 17/12/2019, dela veio, em 06/01/2020, recorrer para este TSI com os fundamentos constantes de fls. 165 a 170, tendo formulado as seguintes conclusões:

1) Versa o presente recurso -sobre a douta Sentença na parte relativa à condenação da Ré (XXXX) 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 douta Sentença enferma de um *erro de aplicação de direito* quanto à concreta forma de cálculo devido pela prestação de trabalho em dia de *descanso semanal* e pelo trabalho prestado em dias de *feriado obrigatório remunerado* e, deste modo, em violação ao disposto no artigo 17.º do Decreto-Lei n.º 24/89/M, de 3 de Abril;

Em concreto,

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

4) Porém, salvo melhor opinião, ao proceder à condenação da Ré apenas *em*

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

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

6) Trata-se, de resto, da interpretação que tem vindo a ser seguida de forma uniforme pelo Tribunal de Segunda Instância, onde se entende que a fórmula correcta para compensar o trabalho prestado em dia de descanso semanal deverá ser a seguinte: **(salário diário X n.º de dias devidos e não gozados X 2)**;

7) De onde, provado que durante o período da relação laboral a Recorrida não garantiu ao Autor o gozo do descanso semanal no máximo ao 7.º dia após 6 dias consecutivos de trabalho, deve a mesma ser condenada a pagar ao Recorrente “*o dobro da retribuição normal por cada um dos sétimos dias de trabalho prestado*”, isto é, a quantia de **MOP\$135.445,00** - e não apenas MOP\$67.722.50 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.

*

Yyy Yyy Yyy, S.A., com os sinais identificativos nos autos, ofereceu a resposta constante de fls. 184 a 188, tendo formulado as seguintes conclusões:

I. Veio o Recorrente no recurso a que ora se responde insurgir-se contra a decisão proferida pelo Tribunal Judicial de Base na parte em que julgou parcialmente improcedente o pedido deduzido a título de trabalho prestado em dia de descanso semanal, por entender que tal decisão enferma de erro de aplicação de Direito quanto à concreta forma de cálculo da sobredita compensação 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.

II. Quanto à forma de cálculo adoptada pelo Tribunal *a quo* para apuramento da eventual compensação pelo trabalho prestado em dias de descanso semanal nada há a apontar à Decisão Recorrida, onde é feita uma correcta interpretação e aplicação do preceituado no artigo 17.º do Decreto-lei n.º 24/89/M, de 3 de Abril.

III. Nos termos do preceituado no artigo 17.º 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).

*

Corridos os vistos legais, cumpre analisar e decidir.

* * *

II - PRESSUPOSTOS PROCESSUAIS

Este Tribunal é o competente em razão da nacionalidade,

matéria e hierarquia.

O processo é o próprio e não há nulidades.

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

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

* * *

III – FACTOS ASSENTES:

A sentença recorrida deu por assente a seguinte factualidade:

- O Autor foi recrutado pela Sociedade Z – Serviço de Apoio e Gestão Empresarial Cia, Lda. para exercer funções de “guarda de segurança” para a XXXX, ao abrigo do Contrato de Prestação de Serviços n.º 1/2002, aprovado pelo Despacho n.º 00310/IMO/SEF/2002 (Cfr. fls.23 a 28, cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido). (A)
- Entre 01/09/2002 a 21/07/2003, o Autor esteve ao serviço da XXXX, 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 280 trabalhadores não residentes) por parte da XXXX para a Ré (YYY), com efeitos a partir de 21/07/2003 (Cfr. fls.30 a 32, cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido). (C)
- Entre 22/07/2003 até 20/07/2018, o Autor exerceu as suas funções para a 2.ª Ré (YYY), enquanto trabalhador não residente. (D)
- Mantendo na 2.ª Ré (YYY) a mesma categoria profissional, antiguidade e salário que detinha na 1.ª Ré (XXXX). (E)
- Desde o início da relação de trabalho até 31/12/2008, o Autor gozou de dias de férias anuais por cada ano civil e de dias de dispensa ao trabalho não remunerados,

nomeadamente, entre: (F)

Data de saída da RAEM	Data entrada na RAEM	Dias de férias e/ou de ausência
11/4/2003	11/27/2003	23
10/1/2004	10/2/2004	1
12/2/2004	12/25/2004	23
11/3/2005	11/26/2005	23
9/21/2006	10/18/2006	27
9/18/2007	10/9/2007	21
9/4/2008	9/28/2008	24

- Entre 22/07/2003 e 31/12/2008, o Autor gozou de 119 dias de ausência (por férias e/ou dias de dispensa ao trabalho não remunerados) ao serviço da 2.^a Ré (YYY). (G)

- O Autor gozou de um dia de dispensa remunerado em cada oitavo dia, após a prestação de sete dias de trabalho consecutivo, nomeadamente, 21 dias em 2003, 46 dias em 2004, 46 dias em 2005, 46 dias em 2006, 46 dias em 2007, 46 dias em 2008. (H)

- Até Julho de 2010, as Rés pagaram ao Autor a quantia de HK\$7.500,00, a título de salário de base mensal. (I)

- Resulta do ponto 3.4. do Contrato de Prestação de Serviços ao abrigo do qual o Autor foi autorizado a prestar trabalho para as Rés, 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". (J)

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

- Desde o início da prestação de trabalho até 31 de Julho de 2010, as Rés procederam a uma dedução no valor de HK\$750.00 sobre o salário mensal do Autor, a título de "comparticipação nos custos de alojamento". (L)

- A referida dedução no salário do Autor era operada de forma automática, e independentemente de o trabalhador (leia-se, do Autor) residir ou não na habitação que lhe era

providenciada pelas Rés e/ou pela agência de emprego. (M)

- Durante todo o período de trabalho, o Autor sempre prestou a sua actividade sob as ordens e instruções das Rés e ou dos seus directos responsáveis. (1º)

- O Autor sempre respeitou os períodos, os horários e os locais de trabalho fixados pelas Rés. (2º)

- Entre 01/09/2002 a 21/07/2003 o Autor não esteve ausente qualquer dia de trabalho (leia-se, prestou trabalho todos os dias) para a 1.ª Ré (XXXX), sem prejuízo da resposta ao quesito 4º da Base Instrutória. (3º)

- Durante todo o período em que o Autor prestou trabalho, o Autor nunca deu qualquer falta ao trabalho sem conhecimento e autorização prévia por parte da Rés, sem prejuízo de 24 dias de férias anuais por cada ano civil e dispensas de trabalho não remuneradas, nomeadamente as que constam da al. F) e G) dos Factos Assentes, bem como um dia de descanso no oitavo dia após cada sete dias de trabalho consecutivos durante ao serviço da 2ª Ré. (4º)

- Entre 01/09/2002 a 21/07/2003, a 1.ª Ré (XXXX) nunca pagou ao Autor qualquer quantia a título de subsídio de efectividade. (5º)

- Entre 22/07/2003 a 31/07/2010, a 2.ª Ré (YYY) nunca pagou ao Autor qualquer quantia a título de subsídio de efectividade. (6º)

- Entre 01/09/2002 a 31/12/2002, a 1.º Ré (XXXX) nunca fixou ao Autor, em cada período de sete dias, um período de descanso de vinte e quatro horas consecutivas, sem prejuízo da correspondente retribuição. (7º)

- Entre 01/09/2002 a 31/12/2002, a 1.ª Ré (XXXX) nunca conferiu ao Autor um qualquer outro dia de descanso compensatório, em consequência do trabalho prestado em dia de descanso semanal. (8º)

- Entre 01/09/2002 a 21/07/2003, o Autor prestou a sua actividade de segurança durante em 1 de Janeiro, Ano Novo Chinês (3 dias), 1 de Maio e 1 de Outubro, para a 1ª Ré (XXXX), sem prejuízo da resposta ao quesito 4º da Base Instrutória. (9º)

- Entre 01/09/2002 a 21/07/2003, a 1.ª Ré (XXXX) nunca pagou ao Autor um qualquer acréscimo salarial pelo trabalho prestado pelo Autor nos referidos dias de feriado obrigatórios. (10º)

- Entre 22/07/2003 e 31/12/2008, o Autor prestou a sua actividade de segurança durante em 1 de Janeiro, Ano Novo Chinês (3 dias), 1 de Maio e 1 de Outubro, para a 2ª Ré (YYY), sem prejuízo da resposta ao quesito 4º da Base Instrutória. (11º)

- Durante o referido período de tempo, a 2.ª Ré (YYY) nunca pagou ao Autor um qualquer acréscimo salarial pelo trabalho prestado nos referidos dias de feriado obrigatórios. (12º)

- Durante todo o período da relação de trabalho com a 1.ª Ré (XXXX), o Autor exerceu a sua actividade num regime de 3 turnos rotativos de 8 horas por dia:

Turno A: (das 08h às 16h)

Turno B: (das 16h às 00h)

Turno C: (das 00h às 08h). (13º)

- Durante todo o período da relação de trabalho, o Autor sempre respeitou o regime de turnos especificamente fixados pelas Rés. (14º)

- Os turnos respeitavam sempre uma mesma ordem sucessiva de rotatividade (A-C)-(B-A)-(C-B), após a prestação pelo Autor (e pelos demais trabalhadores) de sete dias de trabalho contínuo e consecutivo. (15º)

- Entre o fim da prestação de trabalho no turno C (00h às 08h) e o início da prestação de trabalho no turno B (16h às 00h), o Autor prestava a sua actividade num total de 16 horas de trabalho (correspondente a dois períodos de 8 horas cada) num período de 24 horas. (16º)

- A 1.ª Ré (XXXX) nunca pagou ao Autor qualquer quantia pelo referido trabalho prestado. (17º)

- Desde o início da relação de trabalho e, pelo menos, até 31/12/2008, por ordem das Rés, o Autor estava obrigado a comparecer no seu local de trabalho, devidamente

uniformizado, com, pelo menos, 30 minutos de antecedência relativamente ao início de cada turno, tendo aí permanecido às ordens e às instruções dos seus superiores hierárquicos. (18º)

- 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. (19º)

- Entre 01/09/2002 a 21/07/2003, o Autor sempre compareceu ao serviço da 1.ª Ré (XXXX) com 30 minutos de antecedência relativamente ao início de cada turno, sem prejuízo na resposta ao quesito 4º da Base Instrutória. (20º)

- Entre 22/07/2003 a 31/12/2008, o Autor sempre compareceu ao serviço da 2.ª Ré (YYY) com 30 minutos de antecedência relativamente ao início de cada turno, sem prejuízo na resposta ao quesito 4º da Base Instrutória. (21º)

- As Rés nunca pagaram ao Autor qualquer quantia pelo período de 30 minutos que antecedia o início de cada turno. (22º)

- Entre 22/07/2003 a 31/12/2008, o Autor prestou a sua actividade de segurança para a 2ª Ré (YYY) num regime de turnos rotativos de sete dias de trabalho consecutivos. (23º)

- 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. (24º)

- Entre 22/07/2003 a 31/12/2008, a 2.ª Ré (YYY) não fixou ao Autor um período de descanso de vinte e quatro horas consecutivas, em cada período de sete dias de trabalho consecutivo prestado, sem prejuízo das férias anuais e dispensas de trabalho na resposta ao quesito 4º da Base Instrutória. (25º)

- Entre 22/07/2003 a 31/12/2008, o Autor prestou trabalho para a 2.ª Ré (YYY) em cada um dos sétimos dias que se seguiram a seis dias de trabalho consecutivo prestado, sem prejuízo das férias anuais e dispensas de trabalho na resposta ao quesito 4º da Base Instrutória. (26º e 27º)

- A 2.ª Ré (YYY) nunca pagou ao Autor qualquer quantia pelo trabalho prestado em cada um dos sétimos dias, após a prestação de seis dias de trabalho consecutivo. (28º)
- A Ré pagou sempre ao Autor o salário correspondente aos dias de descanso semanal. (29º)

* * *

IV – FUNDAMENTAÇÃO

Começamos pelo recurso contra a decisão intercalar.

O despacho atacado tem o seguinte teor:

I – Despacho Saneador

O Tribunal é competente e o processo é próprio.

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

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

*

Excepção por prescrição

Na contestação, vieram as Rés invocar a excepção por prescrição relativamente a todos os créditos vencidos até 29/04/2004.

Por sua vez, o Autor nega a procedência da excepção por prescrição.

Cumprе decidir.

Na petição inicial, o Autor alegou que ele prestou trabalho para a Rés, e pediu ele a condenação da 1ª Ré para o pagamento do subsídio de efectividade, das compensações pelo trabalho em dia de descanso semanal e do descanso compensatório, das compensações pelo trabalho prestado em feriado obrigatório, da comparticipação no alojamento descontadas e compensações pelas 16 horas de trabalho prestadas para além do período normal de trabalho em cada ciclo de 21 dias de trabalho e pela prestação de 30

minutos de trabalho para além do período normal diário por cada dia de trabalho efectivo, bem como a condenação da 2ª Ré para o pagamento do subsídio de efectividade, das compensações pelo trabalho prestado em feriado obrigatório, da comparticipação no alojamento descontada, das compensações pela prestação de 30 minutos de trabalho para além do período normal diário por cada dia de trabalho efectivo e pela prestação de trabalho ao sétimo dia em cada período de sete dias de trabalho consecutivo.

Face aos créditos emergentes das compensações acima mencionadas, tendo em conta a inexistência das regras próprias nas leis laborais referentes à prescrição, deve aplicar-lhes a regra geral prevista no Código Civil.

Nos termos do art. 302º do Código Civil, o prazo ordinário da prescrição é de 15 anos.

Todavia, nos termos do art. 27º, n. 3º do CPT, a prescrição interrompe-se pela notificação da Ré para a tentativa de conciliação. Por outro lado, o art. 311º, n. 1º, al. c) do Código Civil vigente dispõe na sua versão chinesa que “一、在下列期間，時效不完成：...c) 就擔任家務工作之人與其僱主間所存在之一切債權，在此種工作關係存續期間直至關係終止後兩年；對於其他工作關係之當事人之間就該工作關係而產生之債權，在工作關係存續期間直至關係終止後一年；...²” (sublinhado nosso). Sendo a relação de trabalho em causa não doméstico, a prescrição só não se completaria se o trabalhador exercesse o seu direito durante um ano a contar da data da cessação da mesma relação.

No caso *subjudice*, dado que o Autor mantém a relação de trabalho com a 2ª Ré até 20/07/2018 e as Rés foram notificadas para a tentativa de conciliação em 29/04/2019, dúvida não resta que ainda não opera a prescrição porque ela não completa por suspensão e interrompe posteriormente nos termos dos art. 311º, n. 1º, al. c) do Código Civil vigente e art. 27º, n. 3º do CPT.

Neste termos, julga-se totalmente improcedente a excepção por prescrição

² Mesmo que haja discrepância entre a versão chinesa e a portuguesa do texto legal, entende o Tribunal que, salvo o melhor entendimento, a primeira reflecte mais correctamente o pensamento legislativo e que deve ter a prevalência relativamente à segunda.

invocada pelas Rés.

Custas pelas Rés.

Notifique.

A questão levantada nesta parte do recurso consiste em saber se o facto de transferência dos 280 trabalhadores (dos quais fazia parte o ora Autor) da XXXX para a YYY, tem ou não efeito de cessação da relação laboral que o Autor tinha para com a XXXX.

A Recorrente entende que sim, enquanto o Autor defende o contrário.

Diga-se desse já que não se verificou uma "efectiva cessação" do contrato de trabalho entre o Autor e a 1.^a Ré em 21 de Julho de 2003.

É que, não obstante a 1.^a e a 2.^a Rés serem "pessoas jurídicas distintas" o Autor manteve de forma contínua e ininterrupta uma mesma relação laboral com as Rés entre 01/09/2002 a 20/07/2018 (Cfr. neste sentido e para data do início da relação de trabalho, a Declaração emitida pela 2.^a Ré (YYY) e junta sob o Doc. 2 da PI).

E tal foi assim - conforme as Recorrentes bem o referem - por força do Despacho n.º 01949/SEF/2003, do Exmo. Senhor Secretário para a Economia e Finanças da RAEM, de 21 de Julho de 2003, nos termos do qual foi autorizada a "*transferência das autorizações para a contratação*" de 280 trabalhadores não residentes (onde se encontra incluído o Autor) da 1.^a Ré (XXXX) para a 2.^a Ré (YYY), de forma a que os mesmos "*pudessem passar a exercer funções na YYY*", "*permanecendo no seu posto de trabalho*". (Cfr. Doc. 3 junto com a Petição Inicial).

Depois, sempre se recorda, que uma das "condições" para que tivesse sido adjudicada a concessão de exploração de jogos de fortuna ou azar à 2.^a Ré

(YYY) residiu no facto de esta se ter comprometido em "manter ao seu serviço" todos os trabalhadores da 1.ª Ré (XXXX), tal qual se verificou.

Realcem-se 2 aspectos relevantes neste ponto:

a) - A transferência dos trabalhadores foi valorada e autorizada na sequência do pedido formulado pelas 2 Rés, e tal autorização estava sujeita a determinadas condições, nunca tal transferência foi “forçada” pelo Governo;

b) – Às Rés compete invocar e provar que, a partir da data da transferência dos trabalhadores, houve cessão da relação laboral que o Autor mantinha com a XXXX, mas nada isto foi feito.

Pelo exposto, como a relação de trabalho *apenas terminou no passado dia 20/07/2018* e que as Rés foram notificadas para a tentativa de conciliação em 29/04/2019, em caso algum se verifica a alegada prescrição dos créditos laborais reclamados pelo Autor, sabido que a mesma (prescrição) se não completa antes de corridos 2 anos³ sobre o termo da mesma relação laboral, o que *in casu* ainda se não verificou.

Pelo que, improcede o recurso interposto pelas Rés nesta parte.

*

Prossigamos,

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

I – RELATÓRIO

³ Sempre se sublinha, salvo melhor opinião, que a solução não deixa de ser a mesma, ainda que exista a apontada "divergência" entre a versão chinesa e portuguesa relativa à concreta redacção do art. 311.º, n.º 1 al. c).

B, casado, de nacionalidade nepalesa, residente habitualmente em Macau, na Rua no....., Edifício, ...º andar "...", titular do Passaporte da República da Nepalesa nº 07***** de 03 de Julho de 2014, emitido pela autoridade competente da República Democrática Federal do Nepal, veio intentar a presente

Acção de Processo Comum do Trabalho contra

1ª Ré - XXX XXX XXX XXX, SARL, (adiante, XXXX), com sede na Avenida, Hotel,º andar, Macau,

2ª Ré - YYY YYY YYY, S.A., (adiante, YYY), com sede na Avenida, Hotel,º andar, Macau,

Concluiu pedindo que seja julgada procedente por provada a presente acção e, em consequência ser a 1ª Ré condenada a pagar ao Autor:

a) MOP\$11.330,00, a título de subsídio de efectividade, acrescido de juros legais até integral e efectivo pagamento;

b) MOP\$8.240,00, a título de trabalho prestado em dia de descanso semanal, acrescida de juros até efectivo e integral pagamento;

c) MOP\$4.120,00, a título de falta de marcação e gozo de um dia de descanso compensatório pelo trabalho prestado em dia de descanso semanal, acrescida de juros até efectivo e integral pagamento;

d) MOP\$8.497,50, a título de trabalho prestado em dia de feriado obrigatório remunerado, acrescida de juros até efectivo e integral pagamento;

e) MOP\$8.497,50, a título de devolução das quantias de comparticipação no alojamento, acrescida de juros até efectivo e integral pagamento;

f) MOP\$2.832,50, pelas 16 horas de trabalho prestadas para além do período normal de trabalho em cada ciclo de 21 dias de trabalho, acrescida de juros até efectivo e integral pagamento;

g) MOP\$5.198,28, pela prestação de 30 minutos de trabalho para além do período normal diário por cada dia de trabalho efectivo, acrescida de juros até efectivo e integral pagamento;

h) Em custas e procuradoria condigna.

Concluiu pedindo que seja julgada procedente por provada a presente acção e, em consequência ser a 2ª Ré condenada a pagar ao Autor:

a) MOP\$78.280,00, a título de subsídio de efectividade, acrescido de juros legais até integral e efectivo pagamento;

b) MOP\$23.947,50, a título de trabalho prestado em dia de feriado obrigatório remunerado, acrescido de juros legais até integral e efectivo pagamento;

c) MOP\$58.710,00, a título de devolução das quantias de comparticipação no alojamento, acrescido de juros legais até integral e efectivo pagamento;

d) MOP\$26.071,87, pela prestação de 30 minutos de trabalho para além do período normal diário por cada dia de trabalho prestado, acrescido de juros legais até integral e efectivo pagamento;

e) MOP\$136.990,00, pela prestação de trabalho ao sétimo dia em cada período de sete dias de trabalho consecutivo, acrescida de juros até efectivo e integral pagamento;

f) Em custas e procuradoria condigna.

Juntou os documentos constantes de fls. 23 a 39.

*

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

*

As Rés contestaram a acção com os fundamentos constantes de fls. 69 a 85 dos autos.

Concluiu pedindo que sejam julgados improcedentes os pedidos do Autor.

*

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

*

II – PRESSPOSTOS PROCESSUAIS

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

O processo é próprio.

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

Não existem excepções, nulidades ou outras questões prévias que

obstem ao conhecimento do mérito da causa.

*

III – FACTO

Discutida a causa, resultam provados os seguintes factos:

(...)

*

IV – FUNDAMENTO DE DIREITO

1. Cumpre analisar os factos e aplicar o Direito.

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

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

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

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

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

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

Nestes termos, dúvidas não restam em qualificar como relação laboral, as relações existentes entre o Autor e as Rés.

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

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

Sendo o Autor em causa trabalhador não-residente, aplica-se-lhe o respectivo regime. Como se sabe, a legislação especial relativa à relação laboral não residente é actualmente a Lei nº 21/2009, que entrou em vigor em 26 de Abril de 2010. Antes disso, aplica-se o Despacho n. 49/GM/88 e o n. 12/GM/88, consoante trabalhador especializado e não especializado. Conforme os factos provados nos autos, o Autor trabalhou, como mão-de-obra não especializada, junto das Rés antes da entrada em vigor a Lei nº 21/2009 e manteve a relação de trabalho durante a vigência daquele diploma até Julho de 2010. Todavia, o Autor só reclama os créditos emergentes das relações de trabalho vencidos até Março de 2010, momento em que ainda não entrou em vigor a Lei nº 21/2009, por isso, deve aplicar-lhe o Despacho n. 12/GM/88.

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

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

742/2014, 662/2014, 714/2014, 653/2014, 627/2014, 483/2014, 609/2014, 583/2014, 338/2014, 384/2014, 622/2014, 345/2014, 168/2014, 128/2014, 291/2014, 308/2014, 171/2014, 189/2014, 240/2013, 627/2013, 775/2010, 680/2013, 169/2014, 704/2013, 111/2014, 420/2012, 118/2014, 90/2014, 138/2014, 374/2012, 415/2012, 414/2012, 824/2010, 557/2010 e 322/2013)

Ao mesmo tempo, é também aplicável a lei de relações de trabalho de Macau então vigente, isto é, o DL nº 24/89/M, por analogia (*vide* os Ac do TSI n. 596/2010 e 805/2010).

3. Quanto ao subsídio de efectividade, está provado o facto de que o contrato de prestação de serviços em causa confere o salário de 4 dias enquanto tal subsídio, desde que no mês anterior não tenha dado qualquer falta ao serviço, e que o Autor não deu qualquer falta ao trabalho sem conhecimento e autorização prévia por parte das Rés, tem ele direito de exigir às Rés pagar o **MOP\$10,300.00** (HKD\$7,500.00/30 dias X 1.03 X 4 dias/mês X 10 meses) e o **MOP\$86,520.00** (HKD\$7,500.00/30 dias X 1.03 X 4 dias/mês X 84 meses), respectivamente, a título de subsídio de efectividade, relativamente ao número dos meses durante a relação de trabalho até 31/07/2010. Conforme o princípio dispositivo, é a 2ª Ré condenadas a pagar o **MOP\$78,280.00**.

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

Por outro lado, nos termos do art. 31º do DL nº 24/89/M, aplicável por analogia, “1. O empregador não pode compensar o salário em dívida com créditos que tenha sobre o trabalhador, nem fazer quaisquer descontos ou deduções no montante do referido salário. 2. São permitidas, porém, as seguintes deduções ou

descontos: a) Descontos a favor do Território, ordenados por lei, regulamento ou decisão judicial transitada em julgado; b) Indemnizações devidas pelo trabalhador à entidade patronal, quando se acharem liquidadas por decisão judicial transitada em julgado ou por motivo de não continuação da relação do trabalho, nos termos do artigo 48.º; c) Abonos ou adiantamentos feitos por conta da retribuição.”

Assim, não é lícito nem legítimo que as Rés deduziam no salário do Autor qualquer valor a título de participação nos custos de alojamento, e tanto mais que não o deve fazer no caso de o trabalhador não residir na habitação eventualmente fornecida pelas Rés.

No caso *subjudice*, tendo em conta a duração das duas relações de trabalho em causa e os montantes descontados, são as 1ª e 2ª Rés quem devem devolver ao Autor o **MOP7,725.00** (HKD\$750.00 X 1.03 X 10 meses) e o **MOP\$64,890.00** (HKD\$750.00 X 1.03 X 84 meses), respectivamente, a título de devolução dos salários ilicitamente descontados, relativamente ao número dos meses até 31/07/2010 em que foram deduzidos mensalmente. Conforme o princípio dispositivo, é a 2ª Ré condenadas a pagar o **MOP\$58,710.00**.

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

No caso *subjudice*, está provado que a 1ª Ré não fixou até 31/12/2002 ao Autor descanso semanal nem um outro dia de descanso compensatório. Por isso, tendo em conta a duração em que o Autor prestou serviço junto da 1ª Ré, descontando o número dos dias de férias anuais e dispensas de trabalho não remuneradas, tem este direito de receber contra 1ª Ré, ao lado do salário normal já recebido, um outro tanto mais um dia do salário relativamente o descanso compensatório não gozado com o montante de **MOP\$8,387.14** (HKD\$7,500.00 / 30 dias X 1.03 X 114 dias/7 X 2).

Quanto às compensações pelo trabalho prestado pelo Autor em cada período de 7 dias para a 2ª Ré, alegou que a 2ª Ré não garantiu o gozo do

descanso semanal no 7º dia após 6 dias de trabalho, mas somente o do 8º dia, que corresponde a trabalho prestado em dia de descanso e confere ao Autor o direito a receber o dobro da retribuição normal por cada um dos 7ºs dias de trabalho prestado.

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

Nos termos do art. 17º, n. 1º do DL 24/89/M, “1. Todos os trabalhadores têm o direito a gozar, em cada período de sete dias, um período de descanso de vinte e quatro horas consecutivas, sem prejuízo da correspondente retribuição, calculada nos termos do disposto sob o artigo 26.º”

Nos termos do art. 18º do mesmo diploma, “Sempre que, em função da natureza do sector de actividade, se revele inviável a observância do n.º 1 do artigo anterior, deverá ser concedido aos trabalhadores um descanso consecutivo de quatro dias por cada conjunto de quatro semanas ou fracção, o qual não deverá ser inferior ao que resultaria de uma média semanal de 24 horas.”

Das normas resulta que, na vigência do DL 24/89/M, a lei garantia o gozo do descanso semanal em 7º dia após 6 dias de trabalho como regra geral nas legislações laborais de Macau. No entanto, tendo em consideração a necessidade do funcionamento dalguns sectores de actividade, o legislador abriu uma excepção de que permitia razoavelmente o trabalho contínuo mais de 7 dias, no máximo 26 ou 27 dias mensais, e garantia o gozo dum descanso consecutivo de quatro dias no mês corrente.

Repare-se que aqui se trata duma norma excepcional em que o legislador sublinhou o adjectivo “consecutivo” para o gozo de descanso semanal. Isto significa que esse modo do gozo de 4 dias de descanso semanal tem que ser contínuo, mas não separado, sob pena de violar a regra geral prevista no art. 17º, n. 1º do DL 24/89/M.

Assim, não deixa de considerar o não gozo de descanso semanal em 7º dia ou em 4 dias consecutivas como facto violador do direito de repouso conferido

ao Autor nos termos do art. 17º, n. 1º do DL 24/89/M, devendo considerar-se o 8º dia de descanso após 7 dias de trabalho apenas como descanso compensatório gozado pelo Autor nos termos do art. 17º, n. 4º do mesmo diploma.

Quanto ao múltiplo das compensações pelos dias de descanso semanal não gozados, já se pronunciou a nossa posição supra referida.

No caso vertente, tendo em conta que o Autor não reclamou as compensações pelos dias de descanso compensatório até 31/12/2008, somos de entender que, depois de ser descontados os dias de férias anuais e de despesas de trabalho para o cálculo do número de dias de trabalho, o Autor tem direito de receber, ao lado do salário normal, um outro tanto a título de compensações pelos dias de descanso semanal não gozados com o montante de **MOP\$67,722.50** [HKD\$7,500.00 / 30 dias X 1.03 X (1843 dias / 7)].

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

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

No presente caso, segundo os factos provados, o Autor trabalhava junto da 1ª Ré com o regime de turnos rotativos e por isso ele prestava trabalho de 16 horas no mesmo dia em cada ciclo de 21 dias de trabalho contínuo e consecutivo, e o Autor comparecia, durante as relações de trabalho entre o Autor e as Rés até 31/12/2008, no lugar de trabalho no início de cada turno com antecedência de 30 minutos para a preparação do trabalho, mas a 1ª Ré não pagou ao Autor quaisquer

compensações a título de trabalho extraordinário de 16 horas no mesmo dia em cada ciclo de 21 dias de trabalho contínuo e consecutivo e as Rés não lhe pagaram compensações a título de trabalho extraordinário no início de cada turno com antecedência de 30 minutos para a preparação do trabalho.

Por isso, a 1ª Ré só deve pagar ao Autor as compensações pelo trabalho extraordinário de 8 horas em cada ciclo de 21 dias de trabalho com o montante de MOP\$3,874.76 [HKD\$7500/ (30 X 8) X 1.03 X 8 X 316 dias/21], enquanto as Rés são devidos a lhe pagar as compensações a título de trabalho extraordinário no início de cada turno com antecedência de 30 minutos com o montante de **MOP\$5,085.63** [HKD\$7,500.00 / (30 dias X 8 horas) X 1.03 X 0.5 horas X 316 dias] e o **MOP\$25,959.22** [HKD\$7,500.00 / (30 dias X 8 horas) X 1.03 X 0.5 horas X 1613 dias], respectivamente. Conforme o princípio dispositivo, é a 1ª Ré condenadas a pagar o **MOP\$2,832.50**, a título das compensações pelas 16 horas de trabalho prestadas para além do período normal de trabalho em cada ciclo de 21 dias de trabalho.

Além das compensações acima peticionadas, o Autor reclama também as referentes ao trabalho prestado nos dias de feriado obrigatório remunerado. Nos termos do art. 19º, n. 3º do DL nº 24/89/M, “3. Os trabalhadores ... têm direito à retribuição correspondente aos feriados de 1 de Janeiro, Ano Novo Chinês (3 dias), 1 de Maio e, 1 de Outubro”. E nos termos do art. 20º do mesmo diploma, “1. O trabalho prestado pelos trabalhadores nos dias de feriado obrigatório, referidos no n.º 3 do artigo anterior, dá direito a um acréscimo salarial nunca inferior ao dobro da retribuição normal e só pode ser executado:...”

Assim, segundo os factos provados, tem o Autor direito de receber contra as Rés, a título de compensações pelo trabalho prestado nos dias de feriado obrigatório, a remuneração em singelo já paga, acrescida do dobro dessa remuneração, com o montante de **MOP\$3,090.00** (HKD\$7,500.00 / 30 dias X 1.03 X 6 dias X 2) e o **MOP\$14,420.00** (HKD\$7,500.00 / 30 dias X 1.03 X 28 dias X 2), respectivamente, relativamente ao número dos dias de feriado obrigatório remunerado em que o Autor prestou trabalho até 31/12/2008.

4. Sendo os créditos (**MOP\$37,420.27**, por parte da 1ª Ré e **MOP\$245,091.72**, por parte da 2ª Ré) ilíquidos até a presente sentença, às quantias a eles referentes acrescerão, nos termos do art. 794º, n 4º do Código Civil que se

conjuga com a jurisprudência fixada no Douo Acórdão do TUI, de 2 de Março de 2011, no processo n. 69/2010, juros a partir da data da decisão judicial que fixa o respectivo montante.

*

V - DECISÃO

Pelo exposto, julga-se a acção parcialmente procedente e em consequência:

– condena-se, nos termos supra referidos, a 1ª Ré a pagar ao Autor a quantia de MOP\$37,420.27 (MOP\$10,300.00, a título de subsídio de efectividade; MOP\$7,725.00, a título de devolução das quantias de participação no alojamento; MOP\$8,387.14, a título de trabalho prestado em dia de descanso semanal e de falta de marcação e gozo de um dia de descanso compensatório pelo trabalho prestado em dia de descanso semanal; MOP\$2,832.50, pelas 16 horas de trabalho prestadas para além do período normal de trabalho em cada ciclo de 21 dias de trabalho; MOP\$5,085.63, pela prestação de 30 minutos de trabalho para além do período normal diário por cada dia de trabalho prestado; e MOP\$3,090.00, a título de trabalho prestado em dia de feriado obrigatório remunerado), acrescida dos juros de mora à taxa legal a contar da data da presente sentença até o efectivo e integral pagamento;

– condena-se, nos termos supra referidos, a 2ª Ré a pagar ao Autor a quantia de MOP\$245,091.72 (MOP\$78,280.00, a título de subsídio de efectividade; MOP\$58,710.00, a título de devolução das quantias de participação no alojamento; MOP\$25,959.22, pela prestação de 30 minutos de trabalho para além do período normal diário por cada dia de trabalho prestado; MOP\$67,722.50, pela prestação de trabalho ao sétimo dia em cada período de sete dias de trabalho consecutivo; e MOP\$14,420.00, a título de trabalho prestado em dia de feriado obrigatório remunerado), acrescida dos juros de mora à taxa legal a contar da data da presente sentença até o efectivo e integral pagamento; e

– absolvendo as Rés do restante pedido.

As custas serão a cargo do Autor e das Rés na proporção do decaimento.

Registe e notifique.

* * *

Do recurso da sentença interposto pelo Autor

Do trabalho prestado em dias de descanso semanal:

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

Tem razão o Recorrente.

Sobre este assunto, tem este TSI vindo a decidir de forma insistente (v.g., ver os Acs. TSI de 15/05/2014, Proc. n.º 61/2014, de 15/05/2014, Proc. n.º 89/2014, de 29/05/2014, Proc. n.º 627/2014; 29/01/2015, Proc. n.º 713/2014; 4/02/2015, Proc. n.º 956/2015; de 8/06/2016, Proc. n.º 301/2016; de 6/07/2017, Proc. n.º 405/2017) que a fórmula utilizada pelo TJB não é mais correcta.

Com efeito, no que a este assunto concerne, vale o disposto no art. 17.º, n.ºs 1, 4 e 6, al. a), do DL n.º 24/89/M.

N.º1: Tem o trabalhador direito a gozar um dia de descanso semanal, sem perda da correspondente remuneração (“sem prejuízo da correspondente remuneração”).

N.º4: Mas, se trabalhar nesse dia, fica com direito a gozar outro dia de descanso compensatório e, ainda,

N.º6: Receberá em *dobro* da retribuição normal o serviço que prestar em dia de descanso semanal.

Portanto, como o trabalhador trabalhou o dia de descanso semanal terá direito ao *dobro* do que receberia, mesmo sem trabalhar (n.º 6, al. a)).

Como remunerar, então, este dia de trabalho prestado em dia que seria de descanso semanal?

Ora bem. Numa 1.ª perspectiva, se o empregador pagou o valor *devido* (pagou o dia de descanso que sempre teria que ser pago), falta pagar o trabalho

prestado. E como o prestado é pago em *dobro*, tem o empregador que pagar duas vezes a “*retribuição normal*” (o diploma não diz o que seja retribuição normal, mas entende-se que se refira ao valor remuneratório correspondente a cada dia de descanso, que por sua vez corresponde a um trinta avos do salário mensal).

Numa 2ª perspectiva, se se entender que o empregador pagou um dia de salário pelo *serviço prestado*, continuam em falta:

- Um dia de *salário* (por conta do dobro fixado na lei), e ainda,
- O *devido* (o valor de cada dia de descanso, que não podia ser descontado, face ao art. 26º, n.º 1);

E, em qualquer caso, sem prejuízo da remuneração correspondente ao dia de “descanso compensatório” a que se refere o art. 17º, nº4 - desde que peticionada, como foi o caso, - quando nele se tenha prestado serviço (neste sentido, v.g., *Ac. TSI, de 15/05/2014, Proc. nº 89/2014*).

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

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

Por isso é que o legislador previu que o trabalho efectivamente

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

Significa isto, assim, que a 1ª instância não poderia ter descontado o valor em singelo já recebido pelo Recorrente.

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

Como resultando provado que o Recorrente, durante todo o período da relação laboral não gozou dos respectivos dias de descanso semanal (isto é, pelo trabalho prestado após seis dias de trabalho consecutivo em cada período de sete dias de trabalho), deve a Ré/Recorrida ser condenada a pagar ao Recorrente a quantia de **MOP\$135,445.00** a título do *dobro do salário* (e não só apenas de MOP\$67,722.50 correspondente a um dia de salário *em singelo* conforme resulta da decisão ora posta em crise), acrescida de juros até efectivo e integral pagamento.

É esta decisão mais correcta e em sintonia com as normas aplicáveis já acima ciadas.

Pelo exposto, o Tribunal *a quo* procedeu a uma não correcta aplicação do disposto na al. a) do n.º 6 do artigo 17.º do Decreto-Lei n.º 24/89/M, de 3 de Abril, e conseqüentemente a decisão deve ser julgada nula e substituída por

outra que condene a Ré em conformidade com o disposto no referido DL, no sentido de entender que a compensação do trabalho prestado em dia de descanso semanal deverá ser feita em respeito à seguinte fórmula: salário diário X n.º de dias de descanso não gozados X 2.

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

*

Em síntese conclusiva:

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

II – O artigo 17º do DL n.º 24/89/M, de 3 de Abril, dispõe que “*todos os trabalhadores têm o direito a gozar, em cada sete dias, um período de descanso de vinte e quatro horas consecutivas (...)*”, sendo o período de descanso motivado por razões de ordem física e psicológica, o trabalhador não pode prestar mais do que seis dias de trabalho consecutivos, devendo o dia de descanso ter lugar, no máximo, no sétimo dia, e não no oitavo, nono ou noutra dia do mês, salvo acordo das partes em sentido contrário, no que toca ao momento de descanso a título de “compensação”, mas o critério para este efeito é sempre o período de sete dias como uma unidade.

III – Na sequência dos factos alegados pelo Autor e depois de instruído o processo, o Tribunal *a quo* veio a fixar os factos assentes nos

seguintes termos: (...) Entre 22/07/2003 a 31/12/2008, o Autor prestou a sua actividade de segurança para a 2.^a Ré (YYY) num regime de turnos rotativos de sete dias de trabalho consecutivos. (23^o); 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. (24^o); Entre 22/07/2003 a 31/12/2008, a 2.^a Ré (YYY) não fixou ao Autor um período de descanso de vinte e quatro horas consecutivas, em cada período de sete dias de trabalho consecutivo prestado, sem prejuízo das férias anuais e dispensas de trabalho na resposta ao quesito 4^o da Base Instrutória. (25^o); Entre 22/07/2003 a 31/12/2008, o Autor prestou trabalho para a 2.^a Ré (YYY) em cada um dos sétimos dias que se seguiram a seis dias de trabalho consecutivo prestado, sem prejuízo das férias anuais e dispensas de trabalho na resposta ao quesito 4^o da Base Instrutória. (26^o e 27^o); A 2.^a Ré (YYY) nunca pagou ao Autor qualquer quantia pelo trabalho prestado em cada um dos sétimos dias, após a prestação de seis dias de trabalho consecutivo. (28^o); A Ré pagou sempre ao Autor o salário correspondente aos dias de descanso semanal. (29^o) (...), e depois subsumiu estes factos ao artigo 17^o do citado DL, conferindo-se ao trabalhador/Recorrente o direito de auferir a remuneração normal de trabalho com um acréscimo de um dia de remuneração de base, no caso em que o trabalhador prestasse serviços no dia em que devia gozar de descanso semanal, razão pela qual é de julgar improcedente este argumento aduzido pela Ré neste recurso.

*

Tudo visto e analisado, resta decidir.

*

V - DECISÃO

Em face de todo o que fica exposto e justificado, os juízes do Tribunal de 2.^a Instância **acordam:**

1) – Negar provimento ao recurso interposto pelas Rés contra o despacho que julgou improcedente a excepção da prescrição de certos créditos laborais reclamados pelo Autor.

*

2) - **Conceder provimento** ao recurso interposto pelo Recorrente/Autor, passando a decidir que a 2ª Ré/Recorrida(YYY) seja condenada a pagar ao Autor/Recorrente a quantia de **MOP\$135,445.00** a título do ***dobro do salário*** (pelo trabalho prestado após seis dias de trabalho consecutivo em cada período de sete dias de trabalho), acrescida de juros moratórios até efectivo e integral pagamento.

*

Custas pelas Recorridas/Rés.

*

Registe e Notifique.

*

RAEM, 11 de Junho de 2020.

(Relator)

Fong Man Chong

(Primeiro Juiz-Adjunto)

Ho Wai Neng

(Segundo Juiz-Adjunto)

Tong Hio Fong

(**Vencido** quanto à fórmula adoptada na compensação do trabalho prestado em dias de descanso semanal, por entender que, sendo o trabalho prestado nesses dias pago pelo “dobro da retribuição” (cfr. se refere na alínea a) do n.º 6 do artigo 17.º do DL n.º 24/89/M), este “dobro” seria constituído por um dia de salário normal (ao qual o trabalhador teria sempre direito mesmo que não prestasse trabalho) mais um dia de acréscimo. Provado que o Autor já recebeu da Ré ora sua entidade patronal o salário diário em singelo, teria apenas mais um dia de salário

pelo trabalho prestado em dias de descanso semanal, sob pena de o Autor, salvo o devido respeito, incluindo o dia de descanso compensatório previsto no n.º 4 do artigo 17.º a que tem direito, estar 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.)