

Processo n.º : 1023/2025

(Autos de Recurso Civil e Laboral)

Data do Acórdão : 21 de Maio de 2026

Assunto : Trabalho extraordinário; Descanso semanal; Dia de descanso compensatório; Depoimento de parte; Apresentação de documentos por parte contrária.

S U M Á R I O

– Não se considera como tempo necessário à preparação para o início do trabalho aquele em que os trabalhadores sejam obrigados a participar, de forma regular e obrigatória, em actividades relacionadas com o trabalho, devendo tal período ser integrado e qualificado como tempo de trabalho efectivo, o que confere aos trabalhadores o direito à correspondente remuneração, a título de trabalho extraordinário.

– Tem-se afirmado na jurisprudência que o dia de descanso semanal é atribuído e garantido ao trabalhador para a recuperação do esforço físico e mental (recuperar do desgaste provocado por uma semana de trabalho), bem como para que este possa dedicar tempo à família e usufruir de momentos de convívio social e cultural, incluindo a participação em actividades públicas ou o tratamento de assuntos pessoais.

- Conforme o art. 42.º, n.º 1 da LRT, deve ser assegurado ao trabalhador o gozo de um dia de descanso semanal de 7 em 7 dias, não bastando, pois, a concessão de 4 dias por cada 4 semanas, ou de 2 dias em cada 14 dias para que se considere cumprida a exigência plasmada na norma citada.

- Na falta de nenhuma factualidade a demonstrar a existência de qualquer acordo entre as partes ou que a natureza da actividade empresarial da Ré é que impusesse, necessariamente, o gozo de descanso semanal para além de 7 dias de trabalho consecutivos, em desvio à regra geral consagrada no art. 42.º, n.º 1 da LRT, é de julgar procedente o recurso.

- À minguia de prova que permita demonstrar o preenchimento dos requisitos plasmados no art. 481.º, n.º 2 do CPC, i.e., a necessidade da presença da parte e a prova de que a comparência não lhe representa sacrifício incomportável, nada merece censura a decisão do Tribunal *a quo*, que deferiu a sua dispensa.

- No caso, uma vez que a prova requerida pelo Autor (notificação da Ré para juntar aos autos os registos por parte da Ré) ao abrigo do disposto no art. 455.º, n.º 1 do CPC, possui manifesta necessidade e pertinência com a matéria controvertida nos autos, é de manter a decisão do Tribunal *a quo* que a ordenou.

O Relator

Seng Ioi Man

REGIÃO ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE MACAU
ACORDAM NO TRIBUNAL DE SEGUNDA INSTÂNCIA

Processo n.º : **1023/2025**

(Autos de Recurso Civil e Laboral)

Data do Acórdão : **21 de Maio de 2026**

Recorrente (*Recursos Interlocutórios e Recurso Final*) : **A, S.A.**

Recorrido (*Recursos Interlocutórios e Recurso Final*) : **B**

I. RELATÓRIO

B, melhor identificado nos autos, intentou acção de processo comum do trabalho contra a Ré **A, S.A.**, devidamente identificada nos autos, pedindo que fosse esta condenada a pagar os montantes discriminados devidamente na petição inicial.

Não se conformando com os despachos a fls. 77 a 78 e fls. 129 e verso dos autos pelos quais se determinou notificar a Ré para juntar, no prazo de 10 dias, os documentos requeridos pelo Autor, e se deferiu o pedido de dispensa de depoimento de parte do Autor, veio **A, S.A.**, interpor recursos interlocutórios, em cujas respectivas alegações, juntas a fls. 85 a 95, e 150 a 160 dos autos, foram formuladas as seguintes conclusões:

A. presente recurso vem interposto do despacho proferida pelo Tribunal *a quo* e que ordena a Ré, ora Recorrente, *para juntar os documentos requeridos pelo A., no prazo de 10 dias.*

B. Decisão, essa, que pelas razões que a seguir se explanam, não colhe a aquiescência da, ora, Recorrente.

C. O A. não sabe, nem alegou quando trabalhou por 5, 6, 7 ou mais dias consecutivos.

D. Sem nunca concretizar quando isso aconteceu.

E. Este facto é um facto pessoal do A. devendo, por isso, ser o A. a concretizar quando trabalhou durante sete ou mais dias consecutivos.

F. Ora o A. não sabe, nem alega, quando é que trabalhou e quando trabalhou em dias consecutivos.

G. Sendo factos pessoais, devem ser alegados pelo A., não pela Ré, e menos, pelo Tribunal.

H. Alegar tais factos, tal como foi julgado, e bem no LB1-24-0001-LAC, LB1-24-0005-LAC, LB1-24-0010-LAC *"trata-se de uma obrigação cujo ónus da liquidação cabe ao A., bem como o seu ónus da alegação de factos essenciais, por se tratar de fatos pessoais relativamente ao seu trabalho quotidiano e que o A. tem condições de anotar e recordar, por si próprio, os dias de trabalho, não se convertendo esse ónus mesmo com os deveres de preparação e conservação dos registos de dados por parte do empregador previstos no Art. 13.º da Lei n.º 7/2008. Não o fazendo, torna-se o seu pedido ininteligível e por conseguinte ineptidão da petição inicial."*

I. O A. não pode atirar para o ar um pedido genérico (*por vezes*) e depois esperar que a Ré junte os documentos para provar aquilo que não alega, nem sabe.

J. Os dias em que o A. trabalhou ao sétimo dia são factos de que deve ter conhecimento e dessa maneira alegar e concretizar a sua causa de pedir.

K. Também o Tribunal da Relação de Lisboa, no proc. 34503/15.8T8LSB.L1-7, em 09-10-2018, definiu *"A causa de pedir consiste no facto jurídico concreto ou no complexo de factos jurídicos concretos, realmente ocorridos, participantes, portanto, da relação material controvertida invocada pelo autor na petição inicial, dos quais procede o efeito jurídico pretendido, a pretensão por si deduzida em juízo."*

L. Se o A. não sabe quais os dias que trabalhou, nem quando trabalhou, não tem causa de pedir que sustente qualquer pedido.

M. Com a decisão sob censura pretende-se construir uma causa de pedir inexistente.

N. Mais quando se funda a ordem no interesse para decisão da causa.

O. Não pode haver interesse para a decisão da causa quando não há causa.

P. Ou seja, nem o Meritíssimo Juiz *a quo* sabe quais os factos da causa de pedir que pretende provar!

Q. Pelo que, salvo o devido respeito, dúvidas não restam que andou mal o Meritíssimo Juiz *a quo*.

R. O Tribunal *a quo* violou as disposições dos Arts. 6.º n.º 3, 139º n.º 1 e 2 al. a), 455.º do C.P.C e 13.º da Lei n.º 7/2008.

*

A. presente recurso vem interposto do despacho proferido pelo Tribunal *a quo* e que *defere o pedido do Autor de dispensa do seu depoimento*.

B. Decisão, essa, que pelas razões que a seguir se explanam, não colhe a aquiescência da, ora, Recorrente.

C. O A. alegou que os custos com a deslocação a Macau representam um sacrifício economicamente inoportável para o A.

D. Não junta nenhum documento que indique o custo da viagem.

E. Não realizou, nem pediu qualquer diligência probatória.

F. O A. não indicou nenhum motivo ou facto para que o Tribunal aprecie essa impossibilidade ou, como prevê o Art. 481.º do C.P.C, julgue haver sacrifício inoportável.

G. Pelo que o A. não preencheu este dispositivo.

H. É o A., que requer a sua dispensa, que tem o ónus de provar que a deslocação a Macau representa um sacrifício inoportável.

I. É inaceitável a inversão desse ónus operada pelo Meritíssimo Juiz *a quo* quando escreve: *"não resulta dos autos que a deslocação do Autor para Macau para depor na audiência não lhe implique sacrifício inoportável."*

J. Se o Autor alega que a deslocação a Macau representa esse sacrifício é o A. que tem de provar, não é a Ré que tem de provar o contrário.

K. O Acórdão deste TSI no Processo nº 198/2020 (Autos de Recurso Cível e Laboral), de 2 de Julho de 2020: *"Nos termos do nº 1 do artº 335º do C.Civ. àquele que invocar um direito cabe fazer a prova dos factos constitutivos do direito invoca independentemente desses factos serem negativos ou positivos."*

L. Veja-se que o despacho que **defere o pedido** de dispensa de depoimento de parte do Autor.

M. O TSI definiu o depoimento de parte no Acórdão proferido no Proc. nº 352/2014, de 22 de Janeiro de 2015 como: *"O depoimento de parte tem por*

objectivo fundamental obter a confissão judicial de factos desfavoráveis ao depoente e à parte a que pertence e o reconhecimento de factos favoráveis à parte contrária."

N. Há indícios claros que nos levam a desconfiar da impossibilidade de comparência do A. no Tribunal.

O. O requerimento do A. é exactamente idêntico aos apresentados nos processos LB1-24-0001-LAC, LB1-24-0005-LAC, LB1-24-0008-LAC e LB1-24-0010-LAC, LB1-24-0040-LAC, LB1-24-0041-LAC, LB1-24-0042-LAC, LB1-24-0044-LAC, LB1-24-0047-LAC, LB1-24-0050-LAC, LB1-24-0054-LAC, LB1-24-0062-LAC, LB1-24-0064-LAC e LB1-24-0065-LAC pelos respectivos Autores.

P. Agora para o depoimento de parte todos os Autores estão desempregados, vivem em graves dificuldades financeiras e a sua deslocação a Macau implica sacrifício inoportável!

Q. Nada de novo e nada de concreto.

R. O Juiz deve efectuar todas as diligências necessárias ao apuramento da verdade, não menos verdade é que o deve fazer assegurando a justa composição do litígio.

S. O que não aconteceu no presente caso.

T. Prevendo a Lei uma cominação especial para o depoente que falta a prestar o depoimento de parte, o Tribunal com a decisão sob censura, tenta esvaziar esta disposição legal

U. O Tribunal *a quo* violou as disposições dos Arts. 6.º n.º 3, 442.º n.º 2, 481.º do Código de Processo Civil e 335.º n.º 1 e 350.º n.º 2 do Código Civil.

*

Quanto aos recursos interlocutórios, o Autor não ofereceu resposta.

*

Após tramitação devida, foi proferida sentença, determinando-se o seguinte:

"1. Condenar a Ré em pagar ao Autor a quantia de MOP\$149,468.97, acrescida de juros de mora à taxa legal de 9.75% contados a partir da data da presente sentença, sendo:

- MOP\$49,851.64, a título de prestação de trabalho extraordinário;

- MOP\$99,617.33, a título de prestação de trabalho em dias de descanso semanal;

2. Absolver a Ré dos restantes pedidos. ”

Não se conformando com a sentença final, veio a Ré dela recorrer, alegando, em sede de conclusões, o seguinte:

A. O presente recurso vem interposto da Doutra Sentença proferida pelo Tribunal a quo e que condenou a, ora, Recorrente, A, a pagar ao A. a quantia de MOP\$149.468,97, acrescida de juros de mora à taxa legal de 9.75% contados a partir da data da presente sentença.

B. Decisão, essa, que pelas razões que a seguir se explanam, não colhe a aquiescência da, ora Recorrente.

C. O Recorrido reclama da Recorrente o pagamento de trabalho extraordinário pela reunião de "briefing" que durava, em média, 15 minutos e a compensação pelo trabalho prestado em dia de descanso semanal.

D. No entanto, o Recorrido, não sabe, nem nunca alegou quando compareceu ao serviço com 15 minutos de antecedência, como também nunca alegou quando trabalhou mais de seis dias consecutivos.

E. Do facto provado 21.º (em resposta aos quesitos 8.º a 17.º) não consta nenhum dia concreto, assumindo o Tribunal *a quo* que o Recorrido compareceu, sempre que trabalhou, com 15 minutos de antecedência.

F. Salvo o devido respeito andou mal.

G. O Recorrido confessou em 21.º da P.I, (confissão aceite pela Recorrente), não ter sofrido nenhuma consequência negativa quando chegou atrasado ao briefing!

H. Ou seja, nem o A. foi tão longe e alegar que sempre tinha comparecido ao dito briefing, como o Tribunal acabou por concluir no facto provado 15.º.

I. A Recorrente impugnou (5.º da Contestação) o facto de o Recorrido ter comparecido com pelo menos 30 minutos de antecedência relativamente ao início do turno (8.º da P.I), no entanto o Tribunal *a quo* julgou inverter o ónus da prova, acabando por julgá-lo provado (facto provado 15.º em resposta ao quesito 2.º) porque a Recorrente não provou o contrário!

J. Violando, desta forma o Tribunal *a quo*, princípio em que quem alega tal facto tem o ónus de o provar.

K. *"Nos termos do nº 1 do Art. 335.º do C.C. Aquele que invocar um direito cabe fazer a prova dos factos constitutivos do direito invoca*

independentemente desses factos serem negativos ou positivos." Ac. do TSI no Proc. 198/2020.

L. A disposição normativa constante do n.º 5 do Art. 33.º da Lei n.º 7/2008 foi escrupulosa e pontualmente cumprida pela Ré

M. Como supra-referimos, a Lei n.º 7/2008 estabelece, apenas, uma condição para que tais períodos não se considerem como incluídos no período normal de trabalho: que os mesmos não ultrapassem a duração de 30 minutos diários.

N. Dúvidas não restam que o A. nunca excedeu as 8 horas de trabalho diário.

O. Nunca excedeu os 30 minutos de tempo para preparação para o início do trabalho.

P. Tendo, ainda, gozado um período, em cada turno de 8 horas, uma pausa de 30 minutos e duas pausas de 15 minutos para descanso em tempo separado. (Facto provado 25.º em resposta ao quesito 31.º)

Q. Ou seja o A., apenas trabalhou 7 horas por cada turno de 8.

R. Tendo o Tribunal de Segunda Instância julgado, no Proc. 811/2023: *"ao não serem ultrapassadas as 8 horas diárias de trabalho não há lugar ao pagamento de horas extraordinárias."*

S. Pelo que andou mal o Tribunal *a quo*, primeiro ao julgar que o Recorrido compareceu sempre ao trabalho com 15 minutos de antecedência, quando nem o próprio Recorrido o alegou.

T. Como julgou mal ao julgar a presença no briefing obrigatória até 2020.

U. Concluiu mal ao julgar provado que o Recorrido compareceu ao serviço da Recorrente, sempre, com 15 minutos de antecedência, sem nunca indicar nenhuma data concreta.

V. Por fim julgou mal ao considerar haver lugar a trabalho extraordinário quando o Recorrido nunca excedeu as oito horas de trabalho diário.

W. O Recorrido nunca alegou, nem concretizou, quando trabalhou 5, 6 ou 7 dias consecutivos.

X. Prevê o n.º 2 do Art. 42.º da Lei 7/2008, o gozo do período de descanso semanal pode não ter frequência semanal, desde que com o acordo do trabalhador ou quando a natureza da actividade da empresa o torne inviável, desde que goze um período de descanso remunerado de quatro dias por cada quatro semanas.

Y. O Recorrido gozou, sempre, desde 2010, pelo menos, um período de descanso remunerado de quatro dias por cada quatro semanas. (facto provado 26.º em resposta ao quesito 33.º)

Z. Na RAEM, por imposição do contrato de concessão, os Casinos têm de funcionar ininterruptamente durante 24 horas por dia, 7 dias por semana, ou seja, todos os dias.

AA. O que implicaria, aplicando o raciocínio peregrino do Tribunal a quo, que se um trabalhador gozasse o seu dia de descanso a uma segunda-feira, teria sempre de gozar todos os descansos semanais futuros na segunda-feira.

BB. O que causaria sérios problemas para a normal operação da Recorrente, mas também seria injusto para os trabalhadores que ficariam amarrados ao dia de descanso semanal sempre no mesmo dia.

CC. Ora, para prever esta aberração, a Recorrente, na elaboração das escalas mensais de trabalho, em cumprimento do já citado Art. 42.º da L.R.T., garante um dia de descanso por semana a cada trabalhador.

DD. É a Lei n.º 7/2008, no seu Art. 42.º, que estabelece e une o descanso semanal ao conceito de semana, o tal período de sete dias.

EE. A Lei não prevê que o trabalhador não possa trabalhar por mais de seis dias consecutivos.

FF. A Lei não exige que o período mínimo de descanso semanal ininterrupto de vinte e quatro horas a que o trabalhador tem direito seja concedido, o mais tardar, no dia subsequente a um período de seis dias de trabalho consecutivos, mas impõem que esse período seja concedido em cada período de sete dias.

GG. A Lei prevê que: "**O trabalhador tem direito a gozar um período de descanso remunerado de vinte e quatro horas consecutivas por semana.**" - sublinhado nosso-

HH. **Pelo que, como julgou o S.T.J. e o T.J.U.E., o período mínimo de descanso ininterrupto de vinte e quatro horas pode ser concedido em qualquer momento em cada período de sete dias.**

II. **Sendo que uma semana é, precisamente, um período de sete dias, interpretação que, aliás, é perfeitamente compatível com a letra da lei.**

JJ. Pelo que, tendo gozado o A., a título de descanso semanal, 1 dia por cada semana de calendário, 4 dias por mês, e 52 dias por ano, dúvidas não restam que a Lei foi cumprida pela Recorrente.

KK. Onde o Tribunal *a quo* viu evidente desvantagem para os guardas, o S.T.J. e o T.J.U.E. concluíram que qualquer direito ao descanso após seis dias de trabalho consecutivos, não seria sequer necessariamente mais favorável aos trabalhadores.

LL. Como, aliás, explicou a testemunha da Recorrente, C, autor do documento junto em audiência que referiu os critérios de equidade e justiça na elaboração dos turnos dos guardas de segurança, garantido que não fossem sempre os mesmos guardas a descansar ao sábado e domingo.

MM. Pelo que o Tribunal *a quo* errou ao condenar a Recorrente a pagar qualquer quantia a título de acréscimo de remuneração do trabalho prestado em dias de descanso semanal.

NN. O Tribunal *a quo* violou os Art. 6.º n.º 3 do C.P.C, Art. 335.º n.º 1 do C.C. e Arts. 2.º, 6), 8), 33.º n.ºs 1, 3, 5, e 42.º n.º 2 da Lei 7/2008.

*

O Autor apresentou a sua resposta constante de fls. 242 a 247, pugnando pela improcedência do recurso final.

*

Colhidos os vistos legais e nada obstando ao conhecimento dos recursos, cumpre apreciar 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

O Tribunal recorrido considerou provados os seguintes factos:

1. Durante o período entre 26/03/2010 e 20/06/2022, o Autor esteve ao serviço da Ré, a exercer funções de “guarda de segurança”, enquanto trabalhador não residente. (facto assente A)
2. Durante o período entre 26/03/2010 e 20/06/2022, o Autor respeitou os períodos e horários de trabalho fixados pela Ré. (facto assente B)
3. A Ré fixou o local e o horário de trabalho do Autor, de acordo com as suas exclusivas e concretas necessidades. (facto assente C)
4. Durante o período entre 26/03/2010 e 20/06/2022, a Ré pagou ao Autor as seguintes quantias a título de salário de base mensal: (facto assente D)

De	A	SALÁRIO MENSAL
26/03/2010	31/01/2011	\$8,750.00
01/02/2011	29/02/2012	\$9,320.00
01/03/2012	28/02/2013	\$9,820.00
01/03/2013	31/10/2013	\$10,350.00
01/11/2013	28/02/2014	\$11,400.00
01/03/2014	28/02/2015	\$12,000.00
01/03/2015	28/08/2017	\$12,630.00
29/08/2017	28/02/2018	\$13,130.00
01/03/2018	28/02/2019	\$13,730.00
01/03/2019	31/12/2019	\$14,330.00
01/01/2020	20/06/2022	\$14,330.00

5. À chegada às instalações da Ré, o Autor (e os demais guardas de segurança) apresentava-se com as suas roupas civis. (facto assente E)
6. Para desempenhar as suas funções de “guarda de segurança”, era exigido ao Autor (e aos demais guardas de segurança) que vestisse o respectivo uniforme, o que ocorria dentro de uma sala de vestiário própria para o efeito. (facto assente F)
7. Depois de uniformização, por ordem da Ré, o Autor (e os demais guardas de segurança) dirigia-se a uma sala específica com vista a participar numa sessão de briefing. (facto assente G)
8. No interior da sala de briefing eram inspeccionados os uniformes de cada um dos guardas e distribuído o trabalho para o referido turno, nomeadamente mediante a indicação do seu concreto posto dentro do Casino. (facto assente H)
9. A sessão de briefing era conduzida pelos Team Leaders, estando, por vezes, presentes os Managers e/ou outros Superiores do Departamento de Segurança. (facto assente I)
10. Na sessão de briefing os Team Leaders prestavam informações e davam instruções relevantes e necessárias ao desempenho das funções do Autor (e dos demais guardas de segurança) e relativas ao respectivo turno, aos turnos anteriores e/ou relativamente aos turnos seguintes. (facto assente J)

11. Na sessão de briefing os Team Leaders prestavam informações e davam instruções relativas ao funcionamento e às regras do Departamento de Segurança, bem como informavam a respeito de alteração nas políticas da Ré. (facto assente K)
12. Caso o Autor (ou qualquer outro guarda de segurança) chegasse atrasado à sessão briefing, o mesmo teria de justificar oralmente ao seu Team Leader a razão do atraso, o que, em regra, era aceite, sem qualquer consequência negativa. (facto assente L)
13. Durante o período da relação de trabalho, o Autor prestou para a Ré a sua actividade de “guarda de segurança” em regime de turnos rotativos. (facto assente M)
14. Durante o período da relação de trabalho, o Autor gozou de dias de férias anuais e dias de dispensa ao trabalho, nomeadamente, nas seguintes datas: (resposta ao quesito n.º 1)
 - de 03/12/2011 a 27/12/2011;
 - 15 dias em 2012;
 - de 10/12/2013 a 14/01/2014;
 - de 25/12/2014 a 05/02/2015;
 - de 10/01/2016 a 08/02/2016;
 - 15 dia em 2017;
 - de 17/09/2018 a 13/11/2018;
 - 15 dias em 2019;
 - 15 dias em 2020; e
 - 15 dias em 2021.

15. Durante o período entre 26/03/2010 e 20/06/2022, o Autor compareceu no seu local de trabalho com, pelo menos, 30 minutos de antecedência relativamente ao início de cada turno. (resposta ao quesito n.º 2)
16. A mudança de vestuário durava, em regra, entre 10 a 15 minutos. (resposta ao quesito n.º 3)
17. Na sessão de briefing os Team Leaders prestavam informações e davam instruções a respeito da presença naquele dia (ou nos dias seguintes) nas instalações da Ré de membros do Governo da RAEM e/ou da presença de membros do Conselho de Administração e/ou da Direcção da Ré, v.g., da presença do Senhor D e/ou dos seus familiares, accionistas. (resposta ao quesito n.º 4)
18. Durante a sessão de briefing o Autor (e os demais guardas de segurança) tinha de manter boa postura e estar atento às informações e instruções que verbalmente lhe eram prestadas. (resposta ao quesito n.º 5)
19. Depois de entrar na sala de briefing não era permitido ao Autor (ou aos demais guardas de segurança) ausentar-se, excepto em caso de necessidade pessoal e inadiável (v.g., para ir de emergência à casa de banho). (resposta aos quesitos n.º 6)
20. A sessão de briefing tinha, em regra, uma duração de 15 minutos, podendo estender-se por tempo superior em função do conjunto de ordens e de informação a transmitir. (resposta ao quesito n.º 7)

21. Nos seguintes períodos, o Autor compareceu ao serviço da Ré com, pelo menos, 15 minutos de antecedência relativamente ao início dos seguintes números de dias/turnos de trabalho, por forma a participar na sessão de briefing obedecendo às ordens e às instruções dos seus superiores hierárquicos: (resposta aos quesitos n.ºs 8 a 17)

De	A	N.º de dias/turnos de trabalho efectivo
26/03/2010	31/01/2011	256
01/02/2011	29/02/2012	309
01/03/2012	28/02/2013	304
01/03/2013	31/10/2013	206
01/11/2013	28/02/2014	69
01/03/2014	28/02/2015	265
01/03/2015	28/08/2017	724
29/08/2017	28/02/2018	144
01/03/2018	28/02/2019	234
01/03/2019	31/12/2019	241

22. A Ré nunca pagou ao Autor qualquer quantia pelo período de 15 minutos que antecedia o início de cada turno. (resposta aos quesitos n.º 18)

23. Nos seguintes períodos, o Autor prestou os seguintes números de dias de trabalho ao sétimo dia após a prestação de seis dias de trabalho consecutivos: (resposta aos quesitos n.ºs 19 a 29)

De	A	N.º de dias de trabalho ao sétimo dia
26/03/2010	31/01/2011	21
01/02/2011	29/02/2012	21

01/03/2012	28/02/2013	25
01/03/2013	31/10/2013	14
01/11/2013	28/02/2014	3
01/03/2014	28/02/2015	18
01/03/2015	28/08/2017	52
29/08/2017	28/02/2018	9
01/03/2018	28/02/2019	17
01/03/2019	31/12/2019	24
01/01/2020	20/06/2022	43

24. Durante o período entre 26/03/2010 e 20/06/2022, a Ré não pagou ao Autor qualquer quantia pelo trabalho prestado ao sétimo dia após seis dias de trabalho consecutivos. (resposta ao quesito n.º 30)
25. Durante o período de 26/03/2010 e 20/06/2022, o Autor gozou de, em cada turno de 8 horas, uma pausa de 30 minutos e duas pausas de 15 minutos para descanso em tempo separado. (resposta ao quesito n.º 31)
26. O Autor gozou, sempre, desde 2010, pelo menos, um período de descanso remunerado de quatro dias por cada quatro semanas. (resposta ao quesito n.º 33)
27. O Autor não podia ausentar-se do local do trabalho nas pausas para descanso sem autorização de superiores. (resposta ao quesito n.º 35)

IV. FUNDAMENTAÇÃO

Ao abrigo do disposto no art. 589.º, n.º 3 e no art. 598.º do CPC, *ex vi art. 1º do Código de Processo do Trabalho*, o âmbito do conhecimento de recurso delimita-se pelas conclusões formuladas nas alegações de recurso, sem prejuízo da apreciação das questões de conhecimento oficioso.

Nos termos do disposto no art. 628.º n.º 1 do CPC, cumpre conhecer, em primeiro lugar, dos recursos interlocutórios.

É com base nos fundamentos seguintes que o Tribunal *a quo* determinou notificar a Ré para juntar os documentos requeridos pelo Autor, decisão posta em crise pela Ré:

“A Ré veio opor-se a este requerimento, alegando que a lei não exige a conservação de registos de trabalho prestado ao sétimo dia.

Contudo, o Autor apenas exigiu o registo dos dados relativos à remuneração auferida, ao período normal de trabalho, às férias gozadas e ao total número de faltas do Autor; e os quesitos sobre os quais a junção de documentos se requer (quesitos 1.º, 18.º e 30.º) não dizem respeito à situação de prestação de trabalho ao sétimo dia, mas sim à de gozo de férias e faltas e à de pagamento de salário e compensações pela Ré. Por isso, o argumento da Ré não colhe.

Sendo assim, por ter interesse para a decisão da causa, notifique a Ré para juntar os documentos requeridos pelo Autor no prazo de 10 dias.”

Questão semelhante à suscitada agora pela Ré já foi objecto de apreciação neste TSI, no proc. n.º 807/2025, de 27 de Novembro de 2025 (veja-se igualmente os Ac. TSI, procs. n.º 464/2025 e 1006/2025, de 24 de Julho de 2025 e de 12 de Março de 2026), nos termos seguintes:

“Relativamente a esta questão, já tivemos oportunidade de nos pronunciarmos:

1) – Quem tem a obrigação de controlar a assiduidade e pontualidade dos trabalhadores é sempre a entidade patronal, e é esta que deve ter os

respectivos registros. No caso de esta não apresentar esses dados, a sua conduta está sujeita à livre apreciação por parte do Tribunal para efeitos probatórios (cfr. artigos 455º, 456º e 442º/2, todos do CPC). Pois, quem controla a entrada e saída dos empregados é sempre a entidade patronal, o mesmo acontece com os trabalhadores da Função Pública, eis a razão da montagem de máquinas para picar pontos ou sistemas semelhantes para a mesma finalidade.

(.....)”

E no Ac. do proc. n.º 731/2025, de 23 de Abril de 2026, foi também afirmado o seguinte:

“Deve, pois, concluir-se que o autor recorrido deu cumprimento ao ónus de alegação que sobre si impendia e, por outro lado, deve concluir-se também que os documentos cuja apresentação foi ordenada à recorrente pela decisão recorrida têm a função de meio de prova do número de reuniões preparatórias e do número de períodos de trabalho efectivo superiores a seis dias e não a função de meio de alegação dos dias concretos em que o recorrido participou em reuniões nem de alegação dos períodos de mais de seis dias consecutivos em que prestou trabalho.

Deve também concluir-se que a decisão recorrida não impôs à recorrente que cumprisse ónus alheio nem que cooperasse para lá dos limites dos seus deveres processuais de cooperação.

Improcede, pois a razão de discordância em relação à decisão recorrida com que a recorrente funda a sua impugnação por via de recurso, a qual nenhuma censura merece, devendo ser confirmada. Com efeito, foi determinado à recorrente que juntasse documento que tinha em seu poder, o que está dentro do seu dever de cooperação e não lhe impõe um dever de alegação que não tem, respeitando, assim, a decisão recorrida as regras e princípios processuais pertinentes que se prendem com o ónus de alegação das partes, o poder inquisitório do tribunal e o dever de cooperação dos sujeitos processuais.”

Ao abrigo do disposto no art. 455.º, n.º 1 do CPC: *“Quando pretenda fazer uso de documento em poder da parte contrária, o interessado requer que ela seja notificada para apresentar o documento dentro do prazo que for*

designado; no requerimento a parte identifica quanto possível o documento e especifica os factos que com ele quer provar.”

No caso vertente, a prova requerida pelo Autor destinava-se à prova dos quesitos 1.º, 18.º e 30.º. E estas questões relacionam-se tanto com a questão de descanso semanal, como com a questão de *briefing de 15 minutos*, sobre as quais os documentos em causa possuem a sua manifesta necessidade e pertinência.

Pelo que, não merece provimento este recurso interlocutório.

*

No caso em apreço, seleccionada a matéria de facto e notificada do requerimento de depoimento de parte requerido pela Ré, veio o Autor pedir que fosse dispensado o depoimento de parte, pelo sacrifício inoportuno que tal representava.

O Juiz titular do processo, tendo auscultado as partes sobre a questão, acabou por dispensar a prestação do depoimento de parte do Autor na audiência.

Insurgiu-se a Ré contra essa decisão.

Vejamos.

Nos termos do disposto no art. 481.º, n.º 2 do CPC, o tribunal pode ordenar que deponha na audiência de discussão e julgamento a parte que reside fora de Macau, se o julgar necessário e a comparência não representar sacrifício inoportuno para a parte.

Conforme este preceito legal, residindo a parte no estrangeiro, tem-se entendido não ser admissível a sua intimação para prestar depoimento em audiência, a não ser que se verifiquem as situações previstas na norma citada. (veja-se Ac. STJ, de 07/01/1993, CJ/STJ, I, p. 18; José Lebre de Freitas, A. Montalvão Machado e Rui Pinto, *Código de Processo Civil Anotado*, Vol. II, 2ª Edi., 2008, Coimbra Editora, p. 509)

No caso, afigura-se estar fora de dúvida que o Autor é de nacionalidade Nepalesa, e que actualmente reside em Nepal. Por outro lado, também não se vê como o depoimento de parte do Autor seja tão imprescindível para a prova da versão alegada pela Ré, nem que a comparência do Autor não seja capaz de lhe causar sacrifício inoportável. Pelo que, à míngua de prova que permita demonstrar o preenchimento desses dois requisitos de modo a justificar a necessidade de se obrigar a comparência do Autor, nada merece censura a decisão do Tribunal *a quo*, no sentido de deferir a sua dispensa. (veja-se, a propósito da questão semelhante, Ac. TSI, proc. n.º 807/2025, 951/2025 e 731/2025, de 27 de Novembro de 2025, 16 de Abril de 2026 e 23 de Abril de 2026, respectivamente)

*

Conhecidos os recursos interlocutórios, passemos agora a conhecer do recurso final.

O primeiro dissídio da Ré tem a ver com a compensação de trabalho extraordinário para reunião de *briefing*.

A mesma questão já foi objecto de apreciação no proc. n.º 731/2025 deste Tribunal em cujo Acórdão, datado de 23 de Abril de 2026 se abordou de

forma convincente e exaustiva todos os argumentos suscitados pela Ré, nos termos que passamos a expor a seguir:

“A recorrente começa por discordar da decisão de facto defendendo que foi indevidamente julgado provado que o autor recorrido esteve presente na “reunião de briefing” em todos os dias em que trabalhou e que a sua presença em tal reunião era obrigatória, ou seja, que era determinada pela recorrente.

O número de dias em que o recorrido participou nas “reuniões de briefing” trata-se da matéria de facto inserida no quesito 6º-A que foi aditado à base instrutória em sede de julgamento.

Vista a fundamentação da decisão de facto dada pelo tribunal recorrido para esta sua decisão (fls. 73) vê-se que se fundou em três pontos a convicção do tribunal recorrido quanto à participação do autor recorrido nas “reuniões de briefing” em todos os dias em que trabalhou: o registo constante do CD de fls. 110 quanto aos dias em que o autor trabalhou; a presunção judicial a partir de um facto que o tribunal recorrido considerou demonstrado (que havia todos os dias “reuniões de briefing” e, portanto, o autor terá participado nessas reuniões todos os dias em que trabalhou) e a prova testemunhal, designadamente o depoimento das testemunhas E e F que referiram que houve alteração no ano de 2020, passando o team leader a deslocar-se ao posto dos guardas para os informar das instruções de trabalho.

Perante esta situação probatória, cabia à recorrente, nos termos do disposto no art. 599º, nº 1, al. b) do CPC, “especificar, sob pena de rejeição do recurso ... quais os concretos meios probatórios, constantes do processo ou de registo nele realizado, que impunham ... decisão diversa da recorrida”.

A recorrente não cumpriu este ónus de especificação, pelo que não pode este tribunal de recurso sindic a decisão da matéria de facto impugnada pela perspectiva da recorrente. A recorrente limitou-se a dizer que o tribunal foi além da alegação do recorrido, mas tal âmbito do julgamento de facto não está vedado em sede de processo civil do trabalho, desde que a factualidade pertinente seja, como foi, inserida na base instrutória e (art. 41º, nº 2 do CPT).

No que respeita à obrigatoriedade da participação nas reuniões é a recorrente ainda mais conclusiva, não se sabendo em que meios de prova assenta a sua conclusão que o tribunal errou ao julgar provada a obrigatoriedade (conclusão T.).

A decisão impugnada deve dizer quais os meios de prova onde se fundamentou e a recorrente tem de dizer quais os meios de prova que

impunham decisão diversa. Tratando-se de depoimentos gravados, deve indicar as passagens dos depoimentos que impõem decisão diversa da decisão recorrida.

Ora, a recorrente, apesar de entender que decisão diversa se justifica, não oferece a este tribunal qualquer pista relativa aos meios de prova onde pesquisar se tem razão boa para discordar da decisão.

Vai, pois, rejeitada esta parte do recurso, por falta de indicação dos referidos meios de prova e das referidas passagens da gravação.

Esta decisão de rejeição não está impedida pelo facto de o recurso ter sido recebido de forma tabelar pelo despacho de fls. 229.

i. A decisão da matéria de Direito.

A recorrente conclui que o tribunal recorrido errou porque não deveria ter qualificado como trabalho extraordinário a participação do autor recorrido nas “reuniões de briefing” que antecediam o período normal de trabalho de cada dia e funda a sua conclusão em duas razões:

- as reuniões não excederam 30 minutos por dia;*
- o recorrido trabalhou apenas 7 horas por dia por ter beneficiado de três pausas, uma de 30 minutos e duas de 15 minutos.*

Quanto ao não excesso de 30 minutos.

Nos termos do disposto na al. 8) do art. 2º da LRT, por trabalho extraordinário entende-se o “trabalho prestado para além do período normal de trabalho.”

Dispõe o art. 33º da LRT que:

“1. O período normal de trabalho não pode exceder oito horas por dia e quarenta e oito horas por semana.

... .

5. Os períodos fixados no n.º 1 não incluem o tempo necessário à preparação para o início do trabalho e à conclusão de transacções, actividades e serviços começados e não acabados, desde que no seu conjunto não ultrapassem a duração de trinta minutos por dia”.

Nos termos do disposto na al. 6) do art. 2º da LRT, entende-se por «período normal de trabalho» o tempo relativamente ao qual o trabalhador se obriga a trabalhar.

A sentença recorrida, seguindo a doutrina do acórdão deste tribunal de 27/04/2017, proferido sob o nº 167/2017¹, considerou que as obrigatórias

¹ Lê-se no referido acórdão que “... o legislador prevê simplesmente uma situação de tolerância de 30 minutos para os casos ocasionais de necessidade à preparação para o início do trabalho ou à conclusão

“reuniões de briefing”, apesar de não excederem 30 minutos por dia, devem ser qualificadas de trabalho extraordinário porque não tinham carácter excepcional ou ocasional, mas habitual².

Crê-se que nesta parte não merece qualquer censura a sentença recorrida. Com efeito, como a mesma sentença bem sublinhou, a lei, ao dispor que não é extraordinário o tempo que for necessário a determinados fins, aponta para o carácter eventual da necessidade de tempo e para a espontaneidade da ocorrência da necessidade desse tempo e afasta o tempo não espontânea e ocasionalmente necessário, mas imposto com carácter de regularidade por decisão da entidade patronal.

O tempo curto de trabalho imposto ocasionalmente pela necessidade não é extraordinário em relação ao tempo normal convencionalmente fixado, o tempo imposto pela vontade da entidade patronal é extraordinário em relação ao tempo normal convencionado. A necessidade, a vontade convencional e a vontade unilateral qualificam de forma diversa a natureza do tempo de trabalho. O tempo de trabalho em causa não se destinou à preparação para o início do trabalho por necessidade ocasional que assim fosse, mas porque a entidade patronal assim decidiu. Era a necessidade que iria conferir a natureza não extraordinária ao tempo de trabalho, mas foi a vontade que determinou o trabalho.

Ponderando o critério estabelecido para um lugar paralelo de interpretação (art. 229º do CC), a interpretação seguida pela decisão recorrida é a que conduz a um maior equilíbrio das prestações a cargo do empregador e do trabalhador, pois que este disponibiliza a sua força de trabalho de forma regular e não meramente ocasional e recebe contrapartida por isso.

Acresce que não se provou que era necessário que as reuniões de briefing tivessem lugar antes do início do período normal de trabalho e que não podiam ocorrer neste período. Não é de conveniência que se trata. É de necessidade.

Não procede, pois, esta parte do recurso.

Quanto às pausas.

de transacções, operações e serviços começados e não acabados, não tendo portanto qualquer intenção legislativa no sentido de permitir a entidade patronal a transformar como regra, exigindo o trabalhador a comparecer no local de trabalho sempre com antecedência de 30 minutos em todos os dias de trabalho,.... Nesta conformidade, esses 30 minutos devem ser contados para o cômputo da compensação da prestação de trabalho em horas extraordinárias”.

² No mesmo sentido, o acórdão do TSI de 12/03/2025, proferido sob o n.º 1006/2025.

Defende a recorrente neste fundamento do recurso respeitante ao não excesso do período normal de trabalho convencionado de 8 horas diárias que as pausas de 30 e 15 minutos gozadas reduziriam a 7 horas o trabalho prestado pelo recorrido.

Quanto a esta questão, a sentença recorrida, depois de análise detalhada e fundamentada em doutrina e em jurisprudência que cita, conclui que, tendo-se provado que o autor recorrido não podia ausentar-se das instalações da sua entidade patronal durante as referidas pausas, devem estas ser contabilizadas no período normal de trabalho, o qual, assim, permanece de 8 horas e não de 7 como defende a recorrente.

Face ao disposto nos n.ºs 3 e 4 do art. 33.º da LRT³ não merece qualquer reparo esta conclusão da decisão recorrida, pelo que, nos termos do disposto no art. 631.º, n.º 4 do CPC, nega-se provimento a esta parte do recurso por remissão para os fundamentos da decisão impugnada e confirma-se integralmente esta parte da decisão recorrida.”

Os fundamentos acima transcritos valem igualmente, com as devidas adaptações, para a questão em apreço. Assim, no caso em apreço, não pode ser considerado como tempo necessário à preparação para o início do trabalho aquele em que os trabalhadores sejam obrigados a participar, de forma regular e obrigatória, em actividades relacionadas com o trabalho, devendo tal período integrado e qualificado como tempo de trabalho efectivo, o que confere aos trabalhadores o direito à correspondente remuneração, a título de trabalho extraordinário. Ora, aderindo-se aos fundamentos acima transcritos fazendo cá os mesmos, com a devida vénia, como nossos, é de julgar improcedente esta parte do recurso.

*

³ “3. O empregador é obrigado a dar aos trabalhadores um intervalo para descanso de duração não inferior a trinta minutos consecutivos, de modo a que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas consecutivas de trabalho.

4. O intervalo referido no número anterior é contabilizado no período normal de trabalho sempre que não seja permitida a ausência incondicional do trabalhador do seu local de trabalho”.

Finalmente, a Ré insurgiu-se também contra a parte da sentença que julgou procedente o pedido relativo ao descanso semanal.

Basicamente, o dissídio entre as partes reside no seguinte:

Do ponto de vista do Autor, do facto provado 23º, ficou demonstrado que o Autor prestou, por vezes, trabalho durante 7 ou mais dias consecutivos, situação que importaria a condenação da Ré ao pagamento da respectiva indemnização.

Já para a Ré, a fim de evitar injustiça para os trabalhadores (no sentido de ficarem vinculados ao mesmo dia de descanso semanal) e de assegurar a normal operação dos casinos (que funcionam ininterruptamente, 24 horas por dia, sete dias por semana), na elaboração das escalas mensais de trabalho, assegurou, em cumprimento do art. 42.º da LRT, um dia de descanso semanal a cada trabalhador. No entendimento da Ré, o art. 42.º da LRT não prevê que o trabalhador tenha direito a gozar um período de descanso remunerado de 24 horas dentro de cada ciclo de 7 dias (ou seja, de 7 em 7 dias), como sustenta o Autor.

Ora, se compreendermos correctamente o que a Ré pretende dizer, o que defende é que o conceito de “semana” previsto no art. 42.º da LRT corresponde a uma unidade de 7 dias, bastando que, em qualquer dia dessa unidade temporal, seja concedido o descanso semanal para se ter por cumprida a exigência normativa. Seguindo o mesmo raciocínio, pode suceder que, na primeira semana (considerada com uma unidade de 7 dias), o trabalhador goze o descanso no primeiro dia, e na semana seguinte (uma nova unidade isolada), apenas no último dia. Embora entre dois descansos semanais possam

intercalar-se até ao máximo, 12 dias, não haveria violação do art. 42.º da LRT, porquanto em cada unidade de 7 dias já é assegurado o respectivo descanso.

Tem-se afirmado na jurisprudência (*veja-se, v.g., Ac. TSI, proc. n.º 523/2022, de 27 de Outubro de 2022*) que o dia de descanso semanal é atribuído e garantido ao trabalhador para a recuperação do esforço físico e mental (recuperar do desgaste provocado por uma semana de trabalho), bem como para que este possa dedicar tempo à família e usufruir de momentos de convívio social e cultural, incluindo a participação em actividades públicas ou o tratamento de assuntos pessoais.

Não basta, pois, a concessão de 4 dias por cada 4 semanas (*nem, como vimos infra, o gozo de 2 dias de descanso semanal em cada 14 dias*), ou 52 dias por ano (*com interesse para o caso presente, veja-se Ac. TSI, proc. n.º 158/2023, de 11 de Maio de 2023*), para que se considere cumprida a exigência do art. 42.º, n.º 1 da LRT.

Por isso, salvo o devido respeito e melhor opinião, não acompanhamos a posição da Ré. Embora da matéria de facto provado resulte que ao Autor foi assegurado basicamente o gozo de 1 dia em cada ciclo de 7 dias, havia situações em que o Autor tinha que prestar trabalho por 7, ou até mais dias consecutivos. Como já vimos, se considerássemos, conforme a tese da Ré, admissível escalonar-se o descanso semanal em qualquer um dos dias de uma semana (*considerada, em tese da Ré, como uma unidade de 7 dias*), haveria casos em que o trabalhador só poderia gozar do descanso semanal após a prestação de trabalho por 12 dias consecutivos.

Ora, a prestação de trabalho por 7 ou mais dias consecutivos, até ao máximo de 12 dias consecutivos, poderá conduzir a uma situação em que o trabalhador fique obrigado a trabalhar, dentro de um período de 7 dias, por um número de horas que excede o limite imposto pelo artigo 33.º, n.º 1 da LRT, o qual estabelece, como regra geral, que o período normal de trabalho não pode ultrapassar 48 horas por semana.

Quanto a nós, a interpretação dada pela Ré ao art. 42.º, n.º 1 sustenta a hipótese acima referida, a qual se revela prejudicial à recuperação física e moral do trabalhador, contrariando a finalidade e a razão de ser do descanso semanal.

Pelo exposto, muito embora o valor interpretativo e persuasivo da jurisprudência comparada invocada pela Ré, uma interpretação sistemática da LRT leva-nos a concluir pela violação do art. 42º n.º 1 da LRT, sempre que ao trabalhador seja concedido um dia de descanso semanal só no ou após 8 dias consecutivos de trabalho. (*posição já perfilhada por este Tribunal em casos análogos, veja-se Ac. TSI, Ac. 1006/2025, 951/2025 e 731/2025, de 12 de Março de 2026, 16 de Abril de 2026 e de 23 de Abril de 2026*)

Passemos agora a analisar outra questão, visada a saber se estamos perante a hipótese prevista no art. 42º n.º 2 da LRT.

Nos termos desse preceito, “2. *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.*”

No Ac. de 11 de Janeiro de 2024 deste TSI, do proc. n.º 820/2023, afirmou-se o seguinte:

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

A razão de ser consiste em “o trabalhador não pode prestar mais do que seis dias de trabalho consecutivos, devendo o dia de descanso ter lugar, no máximo, no sétimo dia, e não no oitavo, nono ou noutro dia do mês, salvo acordo das partes em sentido contrário, no que toca ao momento de descanso a título de “compensação”, mas o critério para este efeito é sempre o período de sete dias como uma unidade” (cfr. Ac. do TSI, Proc. n.º 89/2020, de 16/04/2020).

Por outro lado, “(...) 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 (Y), 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. 42.º da Lei n.º 7/2008 (...)” (Cfr. o Ac. do TSI n.º 944/2020).

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

No caso vertente, por um lado, e como já vimos, o quesito n.º 32 acabou por merecer resposta negativa (a qual não foi objecto de impugnação no recurso), pelo que não podemos considerar como existente um tal acordo alcançado nos termos do art. 42.º, n.º 2 da LRT. Por outro lado, embora seja verdade que as instalações da Ré funcionam ininterruptamente 24 horas por dia, sete dias por semana, nada impede a celebração de um acordo tendente a afastar a regra geral do art. 42º n.º 1 da LRT, ou, que a Ré, na elaboração de respectivo horário de cada trabalhador (sendo certo que, como facto notório, a Ré não dispõe apenas do Autor como trabalhador), faça os ajustamentos necessários (aproveitando, por exemplo, os feriados obrigatórios e férias anuais) de modo a evitar que os trabalhadores fiquem vinculados ao mesmo dia de descanso semanal (injustiça que a Ré pretende evitar), e ao mesmo tempo, assegurar que o descanso semanal dos trabalhadores seja gozado em consonância com o previsto no n.º 1 do preceito legal em apreço.

Assim sendo, na falta de nenhuma factualidade a demonstrar a existência de qualquer acordo entre as partes ou que a natureza da actividade empresarial da Ré é que impusesse, necessariamente, o gozo de descanso semanal para além de 7 dias de trabalho consecutivos, em desvio à regra geral consagrada no art. 42.º, n.º 1 da LRT, é de negar provimento ao recurso, mantendo-se a sentença recorrida, na sua íntegra.

V. DECISÃO

Pelo exposto, acordam em negar provimento aos recursos interlocutórios e final, interpostos pela Ré.

Custas dos recursos pela Ré.

Notifique e D.N..

RAEM, aos 21 de Maio de 2026

Seng Ioi Man

Jerónimo Alberto Gonçalves Santos

Choi Mou Pan