

Processo n.º 592/2020

(Autos de recurso em matéria laboral)

Relator: Fong Man Chong

Data: 10 de Setembro 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 – A forma mais correcta da interpretação do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 24/89/M, de 3 de Abril, é conceder ao Autor (Recorrente) um “*acréscimo salarial nunca inferior ao dobro da retribuição normal, para além naturalmente da retribuição a que tem direito*” - o que equivale matematicamente ao *triplo da retribuição normal* - conforme o entendimento que tem vindo a ser defendido por este TSI.

O Relator,

Fong Man Chong

Processo nº 592/2020

(Autos de recurso em matéria laboral)

Data : 10 de Setembro de 2020

Recorrente : A (Autor)

Recorrida : B, S.A. (Ré)

*

Acordam os Juízes do Tribunal de Segunda Instância da RAEM:

I - RELATÓRIO

A, Autor, intentou, em 15/05/2019, junto do Tribunal Judicial de Base da RAEM, acção declarativa de processo comum do trabalho (LB1-19-0119-LAC), pedindo condenar a Ré a pagar a título de créditos laborais, a quantia total de MOP\$224,878.00.

Realizado o julgamento, foi proferida a sentença com o seguinte teor na parte decisiva:

Nestes termos e pelos fundamentos expostos, julga-se a acção parcialmente procedente e em consequência condena-se a Ré a pagar ao Autor, a título de créditos laborais, a quantia global de **MOP\$168,742.97** sendo:

- **MOP\$57,680.00** a título de subsídio de efectividade;
- **MOP\$7,210.00** a título de trabalho prestado em dia de feriado obrigatório remunerado;
- **MOP\$43,260.00** a título de devolução das quantias de participação no alojamento;
- **MOP\$18,362.97** pela prestação de, pelo menos, 30 minutos de

trabalho para além do período normal diário por cada dia de trabalho efectivo;

- **MOP\$42,230.00** a título do trabalho prestado, após seis dias de trabalho consecutivo em cada período de sete dias (pelo trabalho prestado em dia de descanso semanal).

Às quantias supra mencionadas acrescerão juros moratórios à taxa legal a contar da data da sentença que procede à liquidação do quantum indemnizatório até integral e efectivo pagamento.

Absolve-se no mais a Ré do pedido.

*

A, Autor, discordando da decisão, veio em 20/04/2020, recorrer para este TSI, com os fundamentos de fls. 114 a 123, em cujas alegações tendo formulado as seguintes conclusões:

1. Versa o presente recurso sobre a parte da douda Sentença na qual foi julgada *parcialmente improcedente* ao ora Recorrente as quantias pelo mesmo reclamadas a título de trabalho prestado em dia de *descanso semanal* e *feriados obrigatórios, subsídio de efectividade e subsídio de alojamento*;

2. Pelos fundamentos que adiante melhor se expõem, está o Recorrente em crer que a douda Sentença enferma de *erro de aplicação de Direito* e, neste sentido, se mostra em violação ao disposto nos artigos 17.º, 19.º e 20.º do Decreto-Lei n.º 24/89/M, de 3 de Abril e, bem assim, ao disposto no art. 42.º, n.º 3 do CPT, razão pela qual deve a mesma ser julgada *nula* e substituída por outra, o que desde já e para os legais efeitos se invoca e requer.

Em concreto,

3. Ao condenar a Recorrida (B) a pagar ao ora Recorrente apenas uma quantia *em singelo* pelo trabalho prestado em dia de descanso semanal não gozado, 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, na medida em que de acordo com o referido preceito se deve entender que o mesmo trabalho deve antes ser remunerado em *dobro do salário normal*, entendido

enquanto *duas vezes* a retribuição normal por cada dia de trabalho prestado em dia de descanso semanal, acrescido de um outro dia de descanso compensatório, tal qual tem vindo a ser seguido pelo Tribunal de Segunda Instância;

4. Assim, resultando provado que até 31/12/2008, o Recorrente não gozou de dias de descanso semanal, deve a Recorrida (B) ser condenada a pagar ao Recorrente a quantia de MOP\$84,460.00 a título do ***dobro do salário*** - e não só apenas de MOP\$42,230.00 correspondente a um dia de salário *em singelo* conforme resulta da decisão ora posta em crise;

Acresce que,

5. Contrariamente ao decidido pelo douto Tribunal *a quo*, não parece correcto concluir que pela prestação de trabalho nos dias de **feriados obrigatórios** se deva proceder ao desconto do valor do *salário em singelo* já pago;

6. Pelo contrário, salvo melhor opinião, a fórmula correcta de remunerar o trabalho prestado em dia de feriado obrigatório nos termos do disposto no artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 24/89/M, de 3 de Abril, será conceder ao Autor, ora Recorrente, um "*acréscimo salarial nunca inferior ao dobro da retribuição normal, para além naturalmente da retribuição a que tem direito*" - o que equivale matematicamente ao *triplo da retribuição normal* - conforme tem vindo a ser entendido pelo douto Tribunal de Segunda Instância;

7. Assim, resultando provado que durante o período da relação laboral em apreciação o Recorrente prestou trabalho durante 14 dias de feriado obrigatório para a Recorrida (SIM), deve a mesma ser condenada a pagar ao Recorrente a quantia de MOP\$10,815.00 - e não só de apenas Mop\$7,210.00, a título do ***triplo do salário***, acrescidas de juros até efectivo e integral pagamento o que desde já e para todos os legais efeitos se requer;

Sem prescindir,

8. Resultando da matéria provada que durante todo o período do contrato a Ré não pagou ao Autor qualquer quantia a título de "*subsídio mensal de efectividade*", competia ao douto Tribunal de primeira instância ter condenado a Ré - *ex officio* - em quantidade superior ao pedido, nos termos que resultam do disposto no artigo 42.º, n.º 3 do Código de Processo do Trabalho e, neste sentido, ter condenado a Recorrida a pagar ao Recorrente a quantia de **Mop\$66,469.33** - e não apenas de Mop\$57,680.00 conforme ***erroneamente*** formulado pelo Autor em sede de Petição Inicial - o que desde já e para os legais efeitos se invoca e requer;

Do mesmo modo,

9. Resultando da matéria de facto provada que "entre 16/03/2005 e 30/04/2010, a Ré procedeu a uma dedução no valor de HK\$750.00 sobre o salário mensal do Autor, a título de "comparticipação nos custos de alojamento", impunha-se ao Tribunal *a quo* a condenação da Ré na devolução da referida quantia durante o referido período de tempo - num total de **Mop\$47,534.50** - e não só apenas no montante de Mop\$43,260.00 correspondente ao pedido **erroneamente** formulado pelo Autor em sede de Petição Inicial - nos termos que resultam do disposto no artigo 42.º, n.º 3 do Código de Processo do Trabalho, o que uma vez mais se invoca e requer;

10. Trata-se, de resto, está o ora Recorrente em crer, de questão similar a outra já anteriormente apreciada pelo douto Tribunal de Segunda Instância - e respeitante à condenação da mesma Ré relativamente a um *subsídio de alimentação* - e nos termos do qual foi decidido que: "(...) não resta qualquer dúvida de que compete ao tribunal de primeira instância condenar ex officio em quantidade superior ao pedido ou em objecto diferente do dele, sempre que isso resulte da aplicação à matéria de facto de preceitos inderrogáveis das leis ou regulamentos (artigo 42.º, n.º 3 do Código de Processo do Trabalho)" (Cfr. entre outros, o Ac. do TSI n.º 374/2018, pág. 35, para cuja fundamentação melhor se remete).

*

B, S.A., Ré, Recorrida, ofereceu a resposta constante de fls. 127 a 140, tendo formulado as seguintes conclusões:

I. Veio o Autor, ora Recorrente, insurgir-se contra a decisão proferida pelo Tribunal Judicial de Base na parte em que julgou parcialmente improcedente as quantias reclamadas pelo mesmo a título de trabalho prestado em dia de *descanso semanal*, trabalho prestado em dias de *feriados obrigatórios*, *subsídio de efectividade* e *subsídio de alojamento*, por entender que a sobredita decisão enferma de erro de aplicação de Direito e, nessa medida, mostra-se em violação do preceituado no artigo 17.º, 19.º e 20.º do Decreto-lei n.º 24/89/M, de 3 de Abril, bem como, do disposto no artigo 42.º, n.º 3 do Código de Processo do Trabalho.

II. Com *mui* devido respeito, nada há a apontar à Decisão Recorrida, onde é feita uma

correcta interpretação e aplicação do preceituado nos artigos 17.º, 19.º e 20.º do Decreto-lei n.º 24/89/M, de 3 de Abril, bem como, do disposto no artigo 42.º, n.º 3 do Código de Processo do Trabalho.

III. Estando em causa o pagamento do trabalho em dias de descanso semanal, pelo dobro da retribuição normal, tendo o Recorrente sido pago já em singelo, importa ter em conta esse salário já pago e pagar apenas o que falta (e não o dobro);

IV. A tese defendida pelo Recorrente 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 semana, ler-se-ia que o pagamento em apreço deveria corresponder ao triplo da retribuição normal;

V. A Decisão em Recurso para além de encontrar total sustentação na letra da lei, encontra-a também na jurisprudência unânime do Tribunal de Última Instância de Macau, nos Acórdãos proferidos no âmbito dos processos n.º 40/2009, n.º 58/2007 e n.º 28/2007 e, bem assim, naquele que foi já entendimento unânime no Tribunal de Segunda Instância no Acórdão de 29.03.2001 no processo n.º 46/2001, para cuja fundamentação se remete;

VI. Diga-se aliás que, em face da redacção conferida pela Lei 7/2008 ao artigo 43º, nº 2, 1), tornou-se evidente a opção legislativa no sentido de compensar o trabalhador pela prestação do trabalho em dia que seria de descanso com um dia (e não dois) de remuneração de base.

VII. 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, pags. 283 e 284);

VIII. Do mesmo modo, de acordo com o n.º 1 do artigo 20.º do Decreto-lei n.º 24/89/M, se o trabalhador prestar trabalho no dia de feriado obrigatório, para além do salário que já recebeu em singelo, terá direito a uma compensação equivalente ao dobro desse salário e não ao triplo, como pretende o Recorrente.

IX. Aliás, neste sentido vai o Venerando Tribunal de Última Instância nas decisões proferidas nos processos n.º 40/2009, n.º 58/2007 e n.º 28/2007, para cuja fundamentação se remete e de onde resulta claramente que tendo o trabalhador sido remunerado em singelo pelo trabalho prestado em dia de feriado obrigatório, o mesmo só terá direito a auferir o dobro da sua retribuição.

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

XI. O Recorrente vem também colocar em crise a sentença proferida pelo Tribunal *a quo* na parte em que condenou a Ré nas quantias relativas ao subsídio de efectividade e subsídio de alojamento, em respeito pelo Princípio Dispositivo, por entender que competia ao Tribunal *a quo* condenar a Ré *ex officio* em quantidade superior ao pedido, nos termos do disposto no artigo 42.º, n.º 3 do Código de Processo do Trabalho.

XII. A Decisão Recorrida tem acolhimento na letra da Lei e no que tem sido o entendimento do Tribunal de Segunda Instância, bem assim da Doutrina.

XIII. A regra "*extra vel ultra petitem*" prevista no artigo 42.º, n.º 3 do nosso Código de Processo do Trabalho, apenas é aplicável quando se esteja perante "*preceitos inderrogáveis das leis ou regulamentos*."

XIV. Não havendo subordinação jurídica do Autor em relação à Ré, os créditos remuneratórios que aquele tenha sobre esta, tornam-se direitos renunciáveis, pelo que a oficiosidade da condenação "*extra vel ultra petitem*" deixou de existir (neste sentido vide Acórdão Supremo Tribunal de Justiça de Portugal, no processo 399/13.9TTLSB.L1.S1, datado de 12/20/2017, para cuja fundamentação se remete).

XV. Só os direitos irrenunciáveis constituem preceitos inderrogáveis, servindo como exemplo de direito inderrogável, o direito à retribuição, mas apenas na vigência do contrato, dada a situação de subordinação jurídica em que se encontra o trabalhador relativamente à sua entidade patronal (neste sentido, vide Código de Processo do Trabalho, anotado, 2ª edição (reimpressão), Quid Juris, 2002, páginas 180/181, Albino Mendes Baptista).

XVI. Podendo-se, também, retirar do Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa no processo 0081094, datado de 05/10/2000, que preceitos inderrogáveis são aqueles que o são absolutamente, isto é, aqueles que reconhecem um direito a cujo exercício o seu titular não pode renunciar, como por exemplo o direito ao salário na vigência do contrato. Se, em vez disso, os preceitos são inderrogáveis apenas no plano jurídico porque o exercício do direito que reconheceu está confinado à livre determinação da vontade das partes, a possibilidade de condenação "ultranel

extra petita" deve considerar-se excluída.

XVII. No mesmo sentido vai o Acórdão do Tribunal de Segunda Instância, proc. 720/2017, de 19 de Outubro de 2017, para cuja fundamentação se remete e donde resulta que estando em causa uma compensação pecuniária derivada duma relação laboral, a condenação está limitada pelo pedido, a partir do momento que se encontra extinta a relação laboral.

XVIII. As quantias peticionadas pelo Autor relativas ao subsídio de efectividade e ao subsídio de alojamento, tratam-se de direitos irrenunciáveis, mas apenas durante a vigência do contrato de trabalho, dada a relação de subordinação do trabalhador, ora Recorrente, relativamente à sua entidade patronal, ora Recorrida.

XIX. Terminada a relação laboral entre o Recorrente e a Recorrida, em 31/07/2010, essas quantias pecuniárias peticionadas pelo Recorrente a título de subsídio de efectividade e subsídio de alojamento, passaram a ser configuradas como direitos disponíveis e renunciáveis.

XX. O artigo 42.º, n.º 3 do CPT não é aplicável ao caso em apreço, uma vez que à data da propositura da acção, ou seja, em 15/05/2019, a relação laboral em causa já tinha cessado, há mais de oito anos, pelo que a possibilidade de condenação pelo Tribunal *a quo* em quantidade superior ao pedido encontra-se excluída.

XXI. Tendo o Autor limitado os seus pedidos a título de a título de subsídio de efectividade e de alojamento em sede de petição inicial, não pode vir agora, em sede de recurso, pedir que ao abrigo do n.º 3 do artigo 42.º do CPT seja a Ré condenada em valor superior ao pedido.

XXII. O Autor Recorrente na petição inicial peticionou a título de subsídio de efectividade a compensação correspondente ao período de 56 meses, em vez de 64 meses e 16 dias e, peticionou a título de subsídio de alojamento a compensação correspondente ao período de 56 meses, em vez de 61 meses e 16 dias.

XXIII. A pretensão do ora Recorrente configura uma verdadeira ampliação do pedido, que na falta de acordo, teria de ser requerida na réplica ou até ao encerramento da discussão em primeira instância, conforme o disposto no n.º 2 do artigo 217º do CPC, devendo por isso improceder também aqui o recurso a que ora se responde.

*

Foram colhidos 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:

1. Entre 16/03/2005 e 31/07/2010, o Autor esteve ao serviço da Ré (B), prestando funções de “guarda de segurança”, enquanto trabalhador não residente. (A)
2. O Autor sempre respeitou os períodos, os horários e os locais de trabalho fixados pela Ré. (B)
3. Até Julho de 2010, a Ré pagou ao Autor a quantia de HK\$7,500.00, a título de salário de base mensal. (C)
4. O Autor foi recrutado pela Sociedade C – Serviço de Apoio e Gestão Empresarial Cia, Lda. para exercer funções de “guarda de segurança”, ao abrigo do Contrato de Prestação de Serviços n.º 2/2003, aprovado pelo Despacho n.º 01949/IMO/SEF/2003. (1.º)
5. 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. (2.º)

Data de saída da RAEM	Data entrada na RAEM
-----------------------	----------------------

25/3/2006	18/4/2006
6/2/2007	1/3/2007
5/2/2008	29/2/2008

6. 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". (3.º)

7. 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 Ré. (4.º)

8. Entre 16/03/2005 e 31/07/2010, a Ré (B) nunca pagou ao Autor qualquer quantia a título de subsídio de efectividade. (5.º)

9. Entre 16/03/2005 e 31/12/2008, o Autor prestou a sua actividade de segurança para a Ré (B) durante 14 dias de feriado obrigatório, correspondente aos seguintes. (6.º)

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

10. Durante o referido período de tempo, a Ré (B) nunca pagou ao Autor uma qualquer quantia adicional (leia-se, um qualquer acréscimo salarial) pelo trabalho prestado nos referidos dias de feriado obrigatórios. (7.º)

11. Entre 16/03/2005 e 30/04/2010, a Ré procedeu a uma dedução no valor de HK\$750.00 sobre o salário mensal do Autor, a título de "comparticipação nos custos de alojamento". (8.º)

12. A referida dedução no salário do Autor era operada de forma automática, e independentemente de o trabalhador (leia-se, do Autor) residir ou não na habitação que lhe era providenciada pela Ré e/ou pela agência de emprego. (9.º)

13. Entre 16/03/2005 e 31/12/2008, por ordem da Ré (B), o Autor estava obrigado a comparecer no seu local de trabalho, devidamente uniformizado, com, pelo menos, 30 minutos de antecedência relativamente ao início de cada turno, tendo aí permanecido às ordens e às instruções dos seus superiores hierárquicos. (10.º)

14. Durante o referido período de tempo, tinha lugar um briefing (leia-se, uma reunião) entre o Team Leader (leia-se, Chefe de turno) e os "guardas de segurança", na qual eram inspecionados os uniformes de cada um dos guardas e distribuído o trabalho para o referido turno, mediante a indicação do seu concreto posto dentro do Casino. (11.º)

15. Entre 16/03/2005 a 31/12/2008 o Autor sempre compareceu ao serviço da Ré (B) com 30 minutos de antecedência relativamente ao início de cada turno. (12.º)

16. Em concreto, entre 16/03/2005 e 31/12/2008, o Autor prestou 1141 dias de trabalho efectivo. (13.º)

17. A Ré nunca pagou ao Autor qualquer quantia pelo período de 30 minutos que antecedia o início de cada turno. (14.º)

18. Entre 16/03/2005 e 31/12/2008, o Autor prestou a sua actividade de segurança para a Ré (B) num regime de turnos rotativos de sete dias de trabalho consecutivos, a que se seguia um período de vinte e quatro horas de descanso, em regra no oitavo dia, que antecedia a mudança de turno. (15.º)

19. Entre 16/03/2005 e 31/12/2008, o Autor prestou 164 dias de trabalho ao sétimo dia, após a prestação de seis dias consecutivos de trabalho. (16.º)

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

21. A Ré pagou sempre ao Autor o salário correspondente ao trabalho prestado nos dias de descanso semanal em singelo, caso este tenha trabalhado em tal dia. (18.º)

*

IV - FUNDAMENTAÇÃO

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

A, casado, de nacionalidade nepalesa, residente habitualmente em Macau, na ...; titular do Passaporte do Nepal nº ... de 25 de Julho de 2014, instaurou contra **B, S.A. (adiante, B)**, identificada melhor nos autos, a presente acção declarativa sob a forma de processo comum, emergente de contrato de trabalho, pedindo que a Ré seja condenada a pagar-lhe a quantia total de MOP\$224,878.00 acrescida de juros legais até integral e efectivo pagamento, assim discriminadas:

- MOP\$57,680.00 a título de subsídio de efectividade;
- MOP\$10,815.00 a título de trabalho prestado em dia de feriado obrigatório remunerado;
- MOP\$43,260.00 a título de devolução das quantias de comparticipação no alojamento;
- MOP\$18,363.00 pela prestação de, pelo menos, 30 minutos de trabalho para além do período normal diário por cada dia de trabalho efectivo;
- MOP\$94,760.00 a título do trabalho prestado, após seis dias de trabalho consecutivo em cada período de sete dias.

Tudo com os fundamentos que decorrem da sua petição inicial, que aqui damos por integralmente reproduzidos.

A Ré contestou, pondo em crise, no essencial, a pretensão do Autor.

Foi elaborado despacho saneador em que se afirmou a validade e regularidade da instância, e seleccionou-se a matéria de facto relevante para a decisão da causa.

A audiência de julgamento decorreu com observância do formalismo legal, tendo o Tribunal, a final, respondido à matéria controvertida por despacho, cujo conteúdo aqui se dá por integralmente reproduzido.

*

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

O processo é o próprio, não enferma de nulidades que o invalidem.

As partes são dotadas de personalidade, de capacidade judiciária.

Todas as partes são legítimas, têm interesse de agir e estão devidamente patrocinadas.

Não existem outras excepções dilatórias, nulidades ou questões prévias que cumpra conhecer.

*

Questões a decidir:

- Se o contrato de prestação de serviços ao abrigo do qual a Ré foi autorizada a contratar o Autor, define os requisitos/condições mínimas da relação laboral estabelecida entre as partes e se permite sustentar ter o Autor direito aos montantes peticionados.

- Se o Autor tem direito aos créditos laborais por si reclamados e, caso se entenda pela positiva, determinar se são correctos os montantes indemnizatórios por si peticionados.

*

II. FUNDAMENTAÇÃO DE FACTO

(...)

*

III. FUNDAMENTAÇÃO JURÍDICA

Em face da matéria de facto que se mostra provada e do direito que lhe aplicável, cumpre dar resposta às questões a decidir que supra se deixaram enunciadas.

A pretensão do Autor assenta no regime legal de contratação de trabalhadores não residentes regulado no Despacho n.º 12/GM/88 de 01 de Fevereiro, cujas condições mínimas de contratação estarão, segundo defende incorporadas no contrato de prestação de serviços que a Ré celebrou tal como exigido pela alínea c) do n.º 9 desse diploma legal e na qualificação jurídica deste contrato como sendo a favor de terceiro.

Ficou provado que entre 16/03/2005 e 31/07/2010, o Autor esteve ao serviço da Ré (B), prestando funções de "guarda de segurança", enquanto trabalhador não residente. O Autor foi recrutado pela Sociedade C – Serviço de Apoio e Gestão Empresarial Cia, Lda. para exercer funções de "guarda de segurança", ao abrigo do Contrato de Prestação de Serviços n.º 2/2003, aprovado pelo Despacho n.º 01949/IMO/SEF/2003. O Autor sempre respeitou os períodos, os horários e os locais de trabalho fixados pela Ré. Por outro lado, até Julho de 2010, a Ré pagou ao Autor a quantia de HK\$7,500.00, a título de salário de base mensal. Pelo que nesta acção importa analisar o regime legal a que está sujeita a contratação de trabalhadores não residentes, dado que não restarão dúvidas quanto à natureza jus laboral desta relação jurídica.

Relativamente à questão jurídica fundamental, ao enquadramento da relação estabelecida entre as partes outorgantes do mencionado contrato de prestação de serviços e à sua repercussão na esférica jurídica

do Autor, o Tribunal de Segunda Instância já firmou jurisprudência unânime no sentido de que estamos na presença de um contrato a favor de terceiro que tem como beneficiário ora Autor, citando-se como exemplo, o Acórdão datado de 25.07.2013, sob o Processo n.º 322/2013, cujo sumário parcial aqui nos permitimos reproduzir:

3. É de aplicar a uma dada relação de trabalho, para além do regulado no contrato celebrado directamente entre o empregador e o trabalhador, o regime legal mais favorável ao trabalhador e que decorre de um contrato celebrado entre o empregador e uma Sociedade prestadora de serviços, ao abrigo do qual o trabalhador foi contratado e ao abrigo do qual, enquanto não residente, foi autorizado a trabalhar em Macau, regime esse devidamente enquadrado por uma previsão normativa constante do Despacho 12/GM/88, de 1 de Fevereiro.

4. A Lei de Bases da Política de Emprego e dos Direitos Laborais, Lei n.º 4/98/M, de 27 de Julho, publicada no BO de Macau n.º 30, I série, no artigo 9.º admite a contratação de trabalhadores não residentes quando se verificarem determinados pressupostos, estatuidos que essa contratação fica dependente de uma autorização administrativa a conceder individualmente a cada unidade produtiva.

5. O Despacho 12/GM/88 cuida tão somente do procedimento administrativo conducente à obtenção de autorização para a contratação de trabalhadores não residentes e não do conteúdo concreto da relação laboral a estabelecer entre os trabalhadores não residentes e as respectivas entidades patronais.

6. O trabalhador só foi contratado porque a Administração autorizou a celebração daquele contrato, devidamente enquadrado por um outro contrato que devia ser celebrado com uma empresa fornecedora de mão-de-obra e onde seriam definidas as condições mínimas da contratação, como flui do artigo 9º, d), d.2) do aludido despacho 12/GM/88.

7. Estamos perante um contrato a favor de terceiro quando, por meio de um contrato, é atribuído um benefício a um terceiro, a ele estranho, que adquire um direito próprio a essa vantagem.

8. Esta noção está plasmada no artigo 437º do CC, aí se delimitando o objecto desse benefício que se pode traduzir numa prestação ou ainda numa remissão de dívidas, numa cedência de créditos ou na constituição, transmissão ou extinção de direitos reais.

9. Será o que acontece quando um dado empregador assume o compromisso perante outrem de celebrar um contrato com um trabalhador, terceiro em relação a esse primitivo contrato, vinculando-se a determinadas estipulações e condições laborais.

10. O facto de a empregadora ter assumido a obrigação de dar trabalho, tal não é incompatível com uma prestação de contratar, relevando aí a modalidade de uma prestação de facere.

Assim sendo, sem necessidade de outras considerações, como parte beneficiária do contrato de prestação de serviços dado como assente o Autor tem direito a prevalecer-se do clausulado mínimo deles constantes para reclamar eventuais diferenças remuneratórias e complementos salariais a que tinha direito e que não lhe foram pagos.

A previsão do artigo 23.º, nº7 da Lei 21/2009, de 27/10/2009, traduz uma clarificação a este respeito, tornando mais clara ainda a orientação legislativa, no sentido de, *havendo divergência entre as condições de trabalho constantes do contrato e as apresentadas com o requerimento de autorização de*

contratação, prevalecer o regime mais favorável ao trabalhador.

Debrucemo-nos, pois, sobre os pedidos do Autor.

*

Subsídio de efectividade

Resulta do ponto 3.4. do Contrato de Prestação de Serviços ao abrigo do qual o Autor foi autorizado a prestar trabalho para a Ré, 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".

Ficou provado que 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 Ré. Contudo, entre 16/03/2005 e 31/07/2010, a Ré (B) nunca pagou ao Autor qualquer quantia a título de subsídio de efectividade.

Em relação ao subsídio de efectividade, vista a sua natureza e fins - já não se manifestam as razões que levam a considerar que a sua atribuição esteja excluída numa situação de não assiduidade justificada ao trabalho. Se o patrão autoriza uma falta seria forçado retirar ao trabalhador uma componente retributiva da sua prestação laboral, não devendo o trabalhador ser penalizado por uma falta em que obteve anuência para tal e pela qual o patrão também assumiu a sua responsabilidade.

Nestes termos, o Autor tem direito a receber as quantias calculadas segundo a fórmula: número dos meses X o salário diário X 4 dias:

Período	Meses	Salário diário X 4	Quantia indemnizatória
16/03/2005 a 31/07/2010	64 meses 16 dias	HKD\$250.00 X 4	MOP\$66,469.33

Assim num total de MOP\$66,469.33. Conforme o princípio dispositivo, deve a Ré pagar-lhe a quantia global no montante de MOP\$57,680.00.

*

Compensação pelo trabalho prestado em dia de feriado obrigatório remunerado

O Autor pretende ser indemnizado pelo trabalho prestado em dia de feriado obrigatório remunerado, no período decorrido desde o início da relação laboral até 31/12/2008.

Ficou provado que entre 16/03/2005 e 31/12/2008 o Autor prestou a sua actividade de segurança para a Ré (B) durante 14 dias de feriado obrigatório. Porém, durante o referido período de tempo, a Ré (B)

nunca pagou ao Autor uma qualquer quantia adicional (leia-se, um qualquer acréscimo salarial) pelo trabalho prestado nos referidos dias de feriado obrigatórios.

Segundo o artigo 19.º, n.ºs 2 e 3, *nos feriados obrigatórios os trabalhadores, que tenham completado o período experimental, devem ser dispensados da prestação de trabalho*, e os trabalhadores esses *têm direito à retribuição correspondente aos feriados de 1 de Janeiro, Ano Novo Chinês (3 dias), 1 de Maio e, 1 de Outubro.*

O artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 24/89/M de 3 de Abril dispõe, no seu n.º1, que se o trabalhador prestar trabalho nos dias de feriados obrigatórios remunerados na situação prevista na al. c) do mesmo, o trabalhador terá direito a auferir, para além da remuneração normal do dia de trabalho prestado, *a um acréscimo salarial não inferior ao dobro da retribuição normal.*

Assim sendo, para cálculo da quantia a pagar ao trabalho prestado pelo trabalhador em feriados obrigatórios remunerados, mas somente a partir de 3 de Abril de 1989, vista a entrada em vigor do Decreto-Lei n.º 24/89/M, a fórmula há-de corresponder ao *"acréscimo salarial nunca inferior ao dobro da retribuição normal"*, para além do próprio salário normal em singelo, caso tenha que trabalhar nesses feriados, a despeito da regra da dispensa obrigatória de prestação de trabalho. Somando o singelo, no fundo vai receber no total triplo da retribuição normal (salário singelo + acréscimo salarial ao dobro da retribuição normal).

Há, todavia, que ponderar a circunstância de a Ré ter pago o valor em singelo, pelo que aos valores apurados se tem de deduzir o montante pago em singelo pela Ré, assim o Autor só terá direito a auferir mais o dobro da sua retribuição.¹

Vejamos, então, quais os valores que deveriam ter sido pagos a este trabalhador e não foram, partindo dos valores de retribuição diários que lhe eram devidos, segundo a fórmula (Salário diário) x (n.º de dias de feriado obrigatório não gozados) x 2:

Período	Salário diário X 2	N.º de dias de trabalho prestado em feriados obrigatórios remunerados	Quantia indemnizatória
16/03/2005 a 31/12/2008	HKD\$250.00X2	14	MOP\$7,210.00

¹ Cf., neste preciso sentido, Acórdão do TUI de 21 de Setembro de 2008, onde, avaliando uma situação semelhante envolvendo a aqui Ré nos presentes autos, afirma: « ... Quer isto dizer que a lei atribui uma remuneração nunca inferior ao dobro da normal, que acresce a esta, pelo que bem decidiu o Acórdão recorrido ter o trabalhador direito ao triplo da retribuição diária, já que não se provou terem as partes acordado uma remuneração superior para tal trabalho. Mas, como o autor já foi pago em singelo, terá, agora, direito ao dobro da retribuição.»

Assim, deve a Ré pagar ao Autor a quantia de MOP\$7,210.00 a título de trabalho prestado em dia de feriado obrigatório remunerado.

*

Devolução da comparticipação no alojamento

Ficou provado que entre 16/03/2005 e 30/04/2010, a Ré procedeu a uma dedução no valor de HK\$750.00 sobre o salário mensal do Autor, a título de "comparticipação nos custos de alojamento". E a referida dedução no salário do Autor era operada de forma automática, e independentemente de o trabalhador (leia-se, do Autor) residir ou não na habitação que lhe era providenciada pela Ré e/ou pela agência de emprego.

Dispunha o artigo 9.º do Despacho 12/GM/88, de 1 de Fevereiro que: *O procedimento para a admissão de mão-de-obra não-residente observará os trâmites seguintes: (...) d.1. Garantia, directa ou indirecta, de alojamento condigno para os trabalhadores.*

Prevê-se na al. a) do artigo 9.º do DL n.º 24/89/M que é proibido ao empregador *obrigar o trabalhador a adquirir ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada.*

Com entrada em vigor da Lei n.º 7/2008 desde 1 de Janeiro de 2009, o seu artigo 10.º, al. 5) também prevê que é proibido ao empregador *obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos directamente por si ou por pessoa por si indicada.*

Por isso, tem o Autor direito a receber a devolução da comparticipação nos custos de alojamento:

Período	Meses	Devolução mensal	Quantia indemnizatória
16/03/2005 a 30/04/2010	61 meses 16 dias	HKD\$750.00	MOP\$47,534.50

Assim num total de MOP\$47,534.50. Conforme o princípio dispositivo, deve a Ré pagar-lhe a quantia global no montante de MOP\$43,260.00.

*

Compensação de trabalho extraordinário de, pelo menos, 30 minutos que antecederam o início de cada turno

Ficou provado que entre 16/03/2005 a 31/12/2008, por ordem da Ré (B), o Autor estava obrigado a comparecer no seu local de trabalho, devidamente uniformizado, com, pelo menos, 30 minutos de antecedência relativamente ao início de cada turno. O Autor sempre compareceu no início de cada turno com

a antecedência de, pelo menos, 30 minutos, cumprindo as ordens e as instruções que lhe eram emanadas pelos seus superiores hierárquicos. Mas a Ré nunca atribuiu ao Autor uma qualquer quantia salarial pelo período de 30 minutos que antecediam o início de cada turno.

Em concreto, entre 16/03/2005 a 31/12/2008, o Autor prestou 1141 dias de trabalho efectivo, tendo comparecido com 30 minutos de antecedência relativamente ao início de cada turno.

O artigo 10.º, n.º4 do Decreto-Lei 24/89/M dispõe que *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.*

Ou seja, se ultrapasse a duração de trinta minutos diários, verificando se a prestação de trabalho extraordinário, tem o trabalhador direito a receber um acréscimo de salário, nos termos do artigo 11.º, n.º2 do Decreto-Lei 24/89/M.

Portanto, tendo em conta os dias de trabalho efectivo pelo Autor prestado, segundo a fórmula (Salário horário) x (n.º de dias de trabalho efectivo) /2, tem o Autor direito a receber a tal título:

Período	N.º de dias de trabalho efectivo	Salário horário	Quantia indemnizatória
16/03/2005 a 31/12/2008	1141	HKD\$31.25	MOP\$18,362.97

Assim, deve a Ré pagar ao Autor a quantia de MOP\$18,362.97 pela prestação de 30 minutos de trabalho para além do período normal diário por cada dia de trabalho efectivo.

*

Compensação pelo trabalho prestado após seis dias de trabalho consecutivo em cada período de sete dias (Compensação pelo trabalho prestado em dia de descanso semanal)

O Autor ainda pretende ser indemnizado pelo trabalho prestado em dia de descanso semanal no período decorrido entre 16/03/2005 e 31/12/2008.

Ficou provado que entre 16/03/2005 e 31/12/2008, o Autor prestou a sua actividade de segurança para a Ré (B) num regime de turnos rotativos de sete dias de trabalho consecutivos, a que se seguia um período de vinte e quatro horas de descanso compensatório, em regra no oitavo dia, que antecedia a mudança de turno. No concreto, o Autor prestou 164 dias de trabalho efectivo junto da Ré no sétimo dia em cada período de sete dias de trabalho consecutivo, mas a Ré nunca atribuiu ao Autor um qualquer acréscimo salarial pelo trabalho prestado no sétimo dia em cada período de sete dias de trabalho consecutivo.

O artigo 17.º do Decreto-Lei n.º 24/89/M de 3 de Abril dispõe, no seu n.º1, que *todos os trabalhadores têm o direito a gozar, em cada período de sete dias, um período de descanso de vinte e quatro horas consecutivas, sem prejuízo da correspondente retribuição, calculada nos termos do disposto sob o artigo 26.º*

O artigo 18.º do mesmo Decreto-Lei prevê as exceções do referido artigo: *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.*

No caso em apreço, mesmo que considerando a natureza do sector de actividade (guarda de segurança), a Ré concedeu ao Autor um descanso consecutivo de vinte e quatro horas, após cada sete dias de trabalho consecutivos, obviamente não se verificando o disposto no artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 24/89/M. Assim, tem que se considerar que o Autor prestou trabalho junto da Ré em dia de descanso semanal nos termos do artigo 17.º, n.º1 do mesmo Decreto-Lei.

O n.º6 do artigo 17.º do Decreto-Lei n.º 24/89/M, na redacção introduzida pelo Decreto-Lei n.º 32/90/M de 9 de Julho, dispõe, pois, que *o trabalho prestado em dia de descanso semanal deve ser pago: a) aos trabalhadores que auferem salário mensal, pelo dobro da retribuição normal.*

Então, deve calcular os valores da indemnização a título de trabalho prestado em dia de descanso semanal, segundo a fórmula: (Salário diário) x (n.º de dias devidos e não gozados) x 2.

Há, todavia, que ponderar a circunstância de a Ré ter pago o valor em singelo, pelo que aos valores apurados se tem de deduzir o montante pago em singelo pela Ré², sob pena de estar o Autor a ser pago, não pelo dobro, mas pelo triplo do valor diário devido, o que a lei manifestamente não prevê³.

Vejamos, então, quais os valores que deveriam ter sido pagos a este trabalhador e não foram, partindo dos valores de retribuição diários que lhe eram devidos, segundo a fórmula (Salário diário) x (n.º de

² Cf., neste preciso sentido, Acórdão do TUI de 27 de Fevereiro de 2008, onde, avaliando uma situação semelhante envolvendo a aqui Ré nos presentes autos, afirma: « ... tem razão a Ré ao dizer que o autor já recebeu o salário normal correspondente ao trabalho nesses dias de descanso, pelo que, agora, só tem direito a outro tanto, e não ao dobro, como se decidiu no Acórdão recorrido, que não explica, aliás, porque não levou em conta o salário já pago. E que está em causa o pagamento do trabalho em dia de descanso semanal, pelo dobro da retribuição normal, mas o autor foi pago já em singelo.» Temos conhecimento do sentido adoptado a este respeito pelo Tribunal de Segunda Instância, nomeadamente, no Acórdão tirado nos autos de Processo 138/2011, com o qual, no entanto, sempre salvaguardando o seu duto entendimento, não concordamos.

³ Cremos, sempre salvaguardando opinião contrária, que a previsão constante do art. 43.º, n.º 2, 1) da Lei n.º 7/2008, de 18/8/2008, traduz uma clarificação muito relevante a este respeito, tornando mais clara ainda a orientação legislativa, no sentido de compensar o trabalhador pela prestação do trabalho em dia que seria de descanso com um dia (e não dois) de remuneração de base; não seria muito compreensível, num território que se aproxima paulatinamente de novos padrões normativos, que, nesta matéria, sinalizasse um retrocesso tão drástico relativamente ao diploma anterior.

dias devidos e não gozados):

Período	Salário diário	N.º de dias não gozados	Quantia indemnizatória
16/03/2005 a 31/12/2008	HKD\$250.00	164	MOP\$42,230.00

Assim deve a Ré pagar ao Autor a quantia de MOP\$42,230.00 pelo trabalho prestado em dia de descanso semanal.

*

Juros moratórios

Às quantias *supra* mencionadas acrescerão juros a contar da data da decisão judicial que fixa o respectivo montante⁴, atento o que dispõe o artigo 794.º, n.º4 do CC, dado que por estarmos na presença de um crédito líquido, os juros moratórios, só se vencem a contar da data em que seja proferida a decisão que procede à liquidação do quantum indemnizatório.

*

IV. DECISÃO

Nestes termos e pelos fundamentos expostos, julga-se a acção parcialmente procedente e em consequência condena-se a Ré a pagar ao Autor, a título de créditos laborais, a quantia global de MOP\$168,742.97 sendo:

- MOP\$57,680.00 a título de subsídio de efectividade;
- MOP\$7,210.00 a título de trabalho prestado em dia de feriado obrigatório remunerado;
- MOP\$43,260.00 a título de devolução das quantias de comparticipação no alojamento;
- MOP\$18,362.97 pela prestação de, pelo menos, 30 minutos de trabalho para além do período normal diário por cada dia de trabalho efectivo;
- MOP\$42,230.00 a título do trabalho prestado, após seis dias de trabalho consecutivo em cada período de sete dias (pelo trabalho prestado em dia de descanso semanal).

Às quantias *supra* mencionadas acrescerão juros moratórios à taxa legal a contar da data da sentença que procede à liquidação do quantum indemnizatório até integral e efectivo pagamento.

⁴ Com pertinência também para este caso, a jurisprudência do Acórdão do Tribunal de Última Instância no processo n.º 69/2010 de 02/03/2011.

Absolve-se no mais a Ré do pedido.

As custas serão a cargo da Ré e do Autor na proporção do respectivo decaimento.

Registe e notifique.

* * *

Neste recurso interposto pelo Autor são suscitadas 3 questões que importa analisar e decidir:

1) – Fórmula de cálculo de compensação devida pelo serviço prestado em dias de descanso semanal;

2) - Fórmula de cálculo de compensação devida pelo serviço prestado em dias de feriado obrigatório;

3) – Condenação da Ré extra veal ultra petintum quanto às quantias devidas a título de subsídio de efectividade e de alojamento.

*

Começemos pela 1ª questão.

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 conferiu ao Autor 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° 61/2014, de 15/05/2014, Proc. n° 89/2014, de 29/05/2014, Proc. n° 627/2014; 29/01/2015, Proc. n° 713/2014; 4/02/2015, Proc. n° 956/2015; de 8/06/2016, Proc. n° 301/2016; de 6/07/2017, Proc. n° 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. 17º, n°s 1, 4 e 6, al. a), do DL n° 24/89/M.

Nº1: Tem o trabalhador direito a gozar um dia de descanso semanal,

sem perda da correspondente remuneração (“sem prejuízo da correspondente remuneração”).

Nº4: Mas, se trabalhar nesse dia, fica com direito a gozar outro dia de descanso compensatório e, ainda,

Nº6: Receberá em *dobro* da retribuição normal o serviço que prestar em dia de descanso semanal.

Portanto, como o trabalhador trabalhou no 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 1ª 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*), é de reconhecer ao Autor o direito a receber tal acréscimo acima referido.

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\$84,460.00** a título do *dobro do salário* (e não só apenas de MOP\$42,230.00 correspondente a um dia de salário *em singelo* conforme resulta da decisão ora posta em crise), acrescida de juros até efectivo e integral pagamento.

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

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

*

Passemos a ver a 2ª questão.

No entender do Autor, a fórmula correcta de remunerar o trabalho prestado em dia de feriado obrigatório, nos termos do disposto no artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 24/89/M, de 3 de Abril, será conceder ao Autor, ora Recorrente, um “*acréscimo salarial nunca inferior ao dobro da retribuição normal, para além naturalmente da retribuição a que tem direito*” - o que equivale matematicamente ao *triplo da retribuição normal* - conforme tem vindo a ser entendido pelo Tribunal de Segunda Instância.

Tem razão também o Autor nesta parte, efectivamente tem sido este entendimento por parte deste TSI, o raciocínio acima expandido acerca de compensação devida pelo serviço prestado em dia de descanso semanal vale, *mutatis mudantis*, para a situação de prestar serviço em dias de feriado obrigatório. Ou seja, é o triplo da retribuição normal que o Autor tem direito quando trabalhava em dias de feriado obrigatório.

Assim, resultando provado que durante o período da relação laboral

em apreciação o Recorrente prestou trabalho durante 14 dias de feriado obrigatório para a Recorrida (SIM), deve a mesma ser condenada a pagar ao Recorrente a quantia de MOP\$10,815.00 - e não só de apenas Mop\$7,210.00, a título do *triplo do salário*, acrescidas de juros até efectivo e integral pagamento

Pelo que, é de julgar igualmente procedente o recurso interposto pelo Autor nesta parte.

*

Passemos a ver a 3ª questão:

Em rigor, é um lapso de cálculo feito pelo próprio Autor na sua PI e o Tribunal *a quo* ia atrás dele.

Mas neste recurso, o Autor veio a pedir, sob forma sútil a correcção deste cálculo, invocando o artigo 42º/3 do CPT.

Alegou o Autor para tal o seguinte:

"(...)

Resultando da matéria provada que durante todo o período do contrato a Ré não pagou ao Autor qualquer quantia a título de "*subsídio mensal de efectividade*", competia ao douto Tribunal de primeira instância ter condenado a Ré - *ex officio* - em quantidade superior ao pedido, nos termos que resultam do disposto no artigo 42.º, n.º 3 do Código de Processo do Trabalho e, neste sentido, ter condenado a Recorrida a pagar ao Recorrente a quantia de **Mop\$66,469.33** - e não apenas de Mop\$57,680.00 conforme *erroneamente* formulado pelo Autor em sede de Petição Inicial - o que desde já e para os legais efeitos se invoca e requer;

Do mesmo modo,

9. Resultando da matéria de facto provada que "*entre 16/03/2005 e 30/04/2010, a Ré procedeu a uma dedução no valor de HK\$750.00 sobre o salário mensal do Autor, a título de "participação nos custos de alojamento"*", impunha-se ao Tribunal *a quo* a condenação da Ré na devolução da referida quantia durante o referido período de tempo - num total de **Mop\$47,534.50** - e não só apenas no montante de Mop\$43,260.00 correspondente ao pedido *erroneamente* formulado pelo Autor em sede de Petição Inicial - nos termos que resultam do

disposto no artigo 42.º, n.º 3 do Código de Processo do Trabalho, o que uma vez mais se invoca e requer;

10. Trata-se, de resto, está o ora Recorrente em crer, de questão similar a outra já anteriormente apreciada pelo douto Tribunal de Segunda Instância - e respeitante à condenação da mesma Ré relativamente a um *subsídio de alimentação* - e nos termos do qual foi decidido que: "*(...) não resta qualquer dúvida de que compete ao tribunal de primeira instância condenar ex officio em quantidade superior ao pedido ou em objecto diferente do dele, sempre que isso resulte da aplicação à matéria de facto de preceitos inderrogáveis das leis ou regulamentos (artigo 42.º, n.º 3 do Código de Processo do Trabalho)*" (Cfr. entre outros, o Ac. do TSI n.º 374/2018, pág. 35, para cuja fundamentação melhor se remete). (···)".

Perante o expendido, cremos que se trata de mais uma questão de lapso de cálculo do que um erro de julgamento, o que nos dispensamos de tecer mais considerações nesta ordem e vai atendido o pedido nestes termos formulado pelo Autor.

Vai assim a Ré condenada a devolver ao Autor a quantia total de **Mop\$47,534.50** - e não só apenas no montante de Mop\$43,260.00 – nos termos pedidos.

Julga-se assim também procedente o recurso nesta parte interposto pelo Autor.

*

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 – A forma mais correcta da interpretação do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 24/89/M, de 3 de Abril, é conceder ao Autor (Recorrente) um “*acrécimo*

salarial nunca inferior ao dobro da retribuição normal, para além naturalmente da retribuição a que tem direito” - o que equivale matematicamente ao triplo da retribuição normal - conforme o entendimento que tem vindo a ser defendido por este TSI.

*

Tudo visto, resta decidir.

* * *

V - DECISÃO

Em face de todo o que fica exposto e justificado, os juízes do Tribunal de 2ª Instância **acordam em conceder provimento** ao recurso interposto pelo Autor A e, em consequência, ***revogar a sentença na parte respectiva*** e **condenar a Recorrida:**

1) - A pagar ao Autor a compensação de trabalho prestado em *dias de descanso semanal e de feriado obrigatório, calculada à luz da fórmula: salário diário X n.º de dias de descanso não gozados X 2 e, X 3 para os dias de feriado obrigatório, nos termos fixados no texto deste acórdão.*

2) - A pagar ao Autor a quantia a quantia total de Mop\$47,534.50 - e não só apenas no montante de Mop\$43,260.00 – a título *de subsídio de efectividade e de alojamento.*

*

Quanto ao demais, mantém-se o já decidido.

*

Custas pela Recorrida nesta instância.

*

Registe e Notifique.

*

RAEM, 10 de Setembro de 2020.

Fong Man Chong

Ho Wai Neng

Tong Hio Fong

(Para o trabalho prestado em dias de descanso semanal, o trabalhador tem direito a receber o dobro da retribuição (“dobro” esse que consiste na soma do salário diário e um dia de acréscimo). Sendo assim, provado que durante a vigência da relação laboral o Autor já recebeu da Ré o salário diário em singelo, para efeitos de cálculo do valor da compensação do trabalho prestado em dias de descanso semanal, terá direito a receber apenas mais um dia de acréscimo, sob pena de o Autor, 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.

Quanto ao trabalho prestado em dias de feriado obrigatório, o trabalhador tem direito a um acréscimo de dois dias de salário, para além do singelo. Assim, tendo o Autor recebido, durante toda a relação laboral, o salário diário em singelo, terá agora apenas direito a receber mais 2 dias de salário.

Pelo que não merece, a meu ver, reparo as fórmulas adoptadas pelo Tribunal recorrido para cálculo da compensação do trabalho prestado em dias de descanso semanal e feriados obrigatórios, devendo negar-se provimento ao recurso interposto pelo Autor.)