

Processo n.º : 791/2024

(Autos de Recurso Civil e Laboral)

Data do Acórdão : 23 de Janeiro de 2025

Assunto : Descanso semanal; dia de descanso compensatório.

S U M Á R I O

- O trabalho prestado ao sétimo dia 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 trabalhador ter gozado um dia de descanso ao oitavo dia.
- Na falta de nenhuma factualidade a demonstrar a existência de qualquer acordo entre as partes ou que a natureza da actividade empresarial do empregador é que impusesse, necessariamente, o gozo de descanso semanal no oitavo dia, é de qualificar o descanso do trabalhador nesse oitavo dia como dia de descanso compensatório a que o n.º 2 do art. 43º da Lei n.º 7/2008 se refere, assistindo ao trabalhador o direito de ser compensado nos termos da alínea 1) do n.º 2 do art. 43º do mesmo diploma legal.

O Relator

Seng Ioi Man

REGIÃO ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE MACAU
ACORDAM NO TRIBUNAL DE SEGUNDA INSTÂNCIA

Processo n.º : **791/2024**

(Autos de Recurso Civil e Laboral)

Data do Acórdão : **23 de Janeiro de 2025**

Recorrente : **(A)**

Recorrida : **(B) Resorts S.A.**

I. RELATÓRIO

(A), Autor, agora Recorrente, melhor identificado nos autos, intentou acção de processo comum do trabalho contra a Ré **(B) Resorts S.A.**, pedindo que fosse esta condenada a pagar-lhe os montantes discriminados devidamente na petição inicial.

Após a tramitação processual e julgamento, por sentença de 5 de Julho de 2024, foi a acção julgada parcialmente procedente e a Ré condenada a pagar ao Autor a quantia total de MOP\$76.542,34, acrescida de juros moratórios à taxa legal a contar da data da sentença.

Não se conformando com a mesma, na parte relativa ao trabalho prestado

em dia de descanso semanal, veio o Autor dela recorrer, alegando, em sede de conclusões, os seguintes:

1. Versa o presente recurso sobre a douta Sentença na parte relativa à condenação da Recorrente na atribuição de uma compensação devida ao Autor pelo trabalho prestado em dia de descanso semanal;
2. Pelas razões que adiante melhor se expõem, está o Recorrente em crer que a douta Sentença enferma de um erro de aplicação de direito quanto à concreta forma de cálculo devido pela prestação de trabalho em dia de descanso semanal e, deste modo, mostra-se em violação ao disposto nos artigos 42.º e 43.º da Lei n.º 7/2008, razão pela qual se impõe que a mesma seja substituída por outra que decida em conformidade com a melhor interpretação a conferir aos referidos preceitos;
3. Resultou provado que:
 - De 01/11/2013 a 31/12/2017, 02 a 04, 06, 11/2019, 02, 06, 07, 12/2020 e 01, 02/2021, o Autor prestou a sua actividade de segurança para a Ré regime de turnos rotativos de sete dias de trabalho consecutivos. (7.º)
 - A que se seguia um período de vinte e quatro horas de não trabalho, em regra, no oitavo dia. (8.º)
 - De 01/11/2013 a 31/12/2017, 02 a 04, 06, 11/2019, 02, 06, 07, 12/2020 e 01, 02/2021 – descontados os períodos em que o Autor esteve ausente Macau – a Ré não fixou ao Autor um período de descanso de vinte e quatro horas consecutivas em cada semana (leia-se, em cada período de sete dias). (9.º)
 - De 01/11/2013 a 31/12/2017, 02 a 04, 06, 11/2019, 02, 06, 07, 12/2020 e 01, 02/2021 a Ré nunca pagou ao Autor uma qualquer quantia extra pelo trabalho prestado ao sétimo dia, após a prestação de seis dias consecutivos de trabalho. (10.º)
4. Ora, não obstante a referida matéria de facto provada, com vista a apurar o valor que o Autor tinha a receber relativamente ao trabalho prestado em dia de descanso semanal, o tribunal a quo seguiu o

seguinte raciocínio: dividiu o número dos dias de trabalho prestados pelo Autor e descontou os dias em que o Autor havia descansado ao 8.º dia, após a prestação de sete dias de trabalho consecutivos, apurando que o Autor terá direito a auferir a diferença entre os dois;

5. E a ser assim, salvo o devido respeito, está o ora Recorrente em crer existir um erro de julgamento traduzido, entre, outro, no facto de se acreditar que a douda Decisão não tem factos para se poder chegar a tal resultado, nem os mesmos constavam da Base Instrutória;
6. Ou melhor, o que impunha apurar era os dias de trabalho em que o Autor prestou trabalho para a Ré em cada 7.º dia, após 6 dias consecutivos de trabalho e não apurar a diferença entre o trabalho prestado ao 7.º dia com os dias de não trabalho que o Autor gozou no 8.º dia após 7 dias de trabalho consecutivo, e conseqüentemente nada havia a descontar aquando do apuramento do montante indemnizatório, a tal respeito;
7. De onde, salvo melhor opinião, deve a Recorrida (B) ser condenada a pagar ao Recorrente a quantia de MOP\$64,077.69, a título de falta de marcação e gozo de descanso semanal – e não só de apenas MOP\$7,821.34, conforme parece resultar da douda Sentença.
8. Ao não entender assim, está o Recorrente em crer ter existido uma errada aplicação da norma em questão (leia-se, do art. 43.º da Lei n.º 7/2008) pelo Tribunal de Primeira Instância, o que em caso algum poderá deixar de conduzir, nesta parte, à nulidade da decisão recorrida, o que desde já e para os legais e devidos efeitos se invoca e requer.

*

Contra-alegou a Ré nos termos constantes a fls. 227 a 233, cujo teor aqui se dá por integralmente reproduzido, pugnando pela improcedência do recurso.

*

Foram colhidos os vistos legais.

Cumpra 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. De 01/11/2013 a 20/07/2022, o Autor encontrou-se ao serviço da Ré, a exercer funções de “guarda de segurança”, enquanto trabalhador não residente. (A)
2. Durante a relação de trabalho, o Autor respeitou os períodos e horários de trabalho fixados pela Ré. (B)
3. A Ré fixou o local e o horário de trabalho do Autor, de acordo com as suas exclusivas e concretas necessidades. (C)

4. Durante todo o período da relação de trabalho, o Autor prestou a sua actividade sob as ordens e instruções da Ré. (D)

5. De 01/11/2013 a 31/10/2021, o Autor gozou de dias de férias anuais e de dias de dispensa ao trabalho no dias seguintes: (E)

Período	Dias de férias e/ou de ausência
03/06/2014 a 18/06/2014	16
23/05/2015 a 13/06/2015	22
22/03/2016 a 03/04/2016	13
09/02/2017 a 26/02/2017	18
07/10/2017 a 09/10/2017	3
21/10/2017 a 04/11/2017	15
01/05/2018 a 17/05/2018	17
17/01/2019 a 31/01/2019	15
26/03/2019 a 10/04/2019	16
28/06/2019 a 04/07/2019	7
18/10/2019 a 26/10/2019	9
2020	9
2021	9

6. Por razões associadas às exigências do funcionamento da respectiva empresa, bem assim, em função da natureza do sector de actividade da Ré – Casino - que é de laboração contínua. (F)

7. De 01/11/2013 a 31/10/2021, a Ré pagou ao Autor as seguintes quantias a título de salário de base mensal e subsídio de alojamento: (1º)

De	A	Salário de base mensal	Subsídio de Alojamento
----	---	------------------------	------------------------

01-11-2013	31-12-2013	\$6,000.00	\$500.00
01-01-2014	31-12-2014	\$6,300.00	\$500.00
01-01-2015	31-08-2017	\$6,615.00	\$500.00
01-09-2017	31-10-2018	\$7,000.00	\$500.00
01-11-2018	31-03-2019	\$10,000.00	\$500.00
01-04-2019	31-10-2021	\$10,600.00	\$500.000

8. Desde o início da relação de trabalho até 31/10/2021, por ordem da Ré, o Autor estava obrigado a comparecer no seu local de trabalho, devidamente uniformizado, com 30 minutos de antecedência relativamente ao início de cada turno. (2º)

9. Durante o referido período de tempo, tinha lugar um briefing (leia-se, uma reunião) entre o Team Leader (leia-se, Chefe de turno) e os “guardas de segurança”, na qual eram inspeccionados os uniformes de cada um dos guardas e distribuído o trabalho para o referido turno, mediante a indicação do seu concreto posto dentro do Casino. (3º)

10. Durante o período da relação de trabalho, o Autor compareceu ao serviço da Ré com 30 minutos de antecedência relativamente ao início de todos os dias/turnos que prestou para a Ré, tendo permanecido às ordens e às instruções dos seus superiores hierárquicos, sem prejuízo dos dias em que o Autor não prestou trabalho. (4º)

11. A Ré nunca pagou ao Autor qualquer quantia pelo período de 30 minutos que antecedia o início de cada turno. (5º)

12. De 01/11/2013 a 31/10/2021, a Ré nunca conferiu ao Autor o gozo de descanso adicional remunerado, proporcional ao período de trabalho prestado. (6º)
13. De 01/11/2013 a 31/12/2017, 02 a 04, 06, 11/2019, 02, 06, 07, 12/2020 e 01, 02/2021, o Autor prestou a sua actividade de segurança para a Ré regime de turnos rotativos de sete dias de trabalho consecutivos. (7º)
14. A que se seguia um período de vinte e quatro horas de não trabalho, em regra, no oitavo dia. (8º)
15. De 01/11/2013 a 31/12/2017, 02 a 04, 06, 11/2019, 02, 06, 07, 12/2020 e 01, 02/2021 – descontados os períodos em que o Autor esteve ausente de Macau – a Ré não fixou ao Autor um período de descanso de vinte e quatro horas consecutivas em cada semana (leia-se, em cada período de sete dias). (9º)
16. De 01/11/2013 a 31/12/2017, 02 a 04, 06, 11/2019, 02, 06, 07, 12/2020 e 01, 02/2021 a Ré nunca pagou ao Autor uma qualquer quantia extra pelo trabalho prestado ao sétimo dia, após a prestação de seis dias consecutivos de trabalho. (10º)
17. De 01/11/2013 a 31/12/2017, 02 a 04, 06, 11/2019, 02, 06, 07, 12/2020 e 01, 02/2021 – descontados os períodos em que o Autor esteve ausente de Macau – a Ré não concedeu ao Autor todos os dias de descanso compensatório na sequência do trabalho prestado. (11º)

IV. FUNDAMENTAÇÃO

Pela sentença recorrida foi a Recorrida condenada a pagar ao Recorrente a quantia total de MOP\$76.542,34, em que se integram compensações devidas a títulos diversos. Insurgiu-se o Recorrente apenas contra a sentença na parte em que condenou a Recorrida a pagar como compensação devida pelo trabalho prestado em dia de descanso semanal, no valor de MOP15.642,68, por no seu ponto de vista, a quantia devida, em vez da apurada na sentença recorrida, deveria ser fixada em MOP64.077,69.

A questão em apreço não é nova, tendo a mesma sido debruçada e decidida, em casos semelhantes, e de forma uniforme, neste TSI.

A título exemplificativo, no Ac. de 11/01/2024 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 noutra dia do mês, salvo acordo das partes em sentido contrário, no que toca ao momento de descanso a título de “compensação”, mas o critério para este efeito é sempre o período de sete dias como uma unidade” (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 43.º da Lei n.º 7/2008.”

No caso vertente, 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 no oitavo dia, em desvio à regra geral consagrada na Lei n.º 7/2008, é de julgar procedente o recurso condenando-se a Recorrida a pagar ao Recorrente os seguintes, tal como este veio pedir:

- De 01/11/2013 a 31/12/2013: MOP1.888,10 = [6.500,00 / 30 * (61 dias / 7)]

- De 01/01/2014 a 31/12/2014: MOP11.300,95 = [6.800,00 / 30 * (349 dias / 7)]

- De 01/01/2015 a 31/08/2017: MOP31.204,36 = [7.115,00 / 30 * (921 dias / 7)]

- De 01/09/2017 a 31/12/2017: MOP3.714,29 = [7.500,00 / 30 * (104 dias / 7)]

- De 01/02/2019 a 31/03/2019: MOP2.650,00 = [10.500,00 / 30 * (53 dias / 7)]

- De 04/2019 a 02/2021: MOP13.320,00 = [11.100,00 / 30 * (252 dias / 7)]

Ou seja, no valor global de **MOP64.077,69**.

Tudo visto, resta decidir.

V. DECISÃO

Pelo exposto, julga-se procedente o recurso e revoga-se a sentença recorrida na parte em que condenou a Recorrida (Ré) a pagar ao Recorrente (Autor) a título de compensação pelo não gozo dos dias de descanso semanal, passando a Recorrida a ser condenada a pagar, a esse respeito, a quantia de MOP64.077,69, com juros de mora à taxa legal a partir da data do presente acórdão.

Custas do recurso pela Ré.

Notifique e D.N..

RAEM, aos 23 de Janeiro de 2025

Seng Ioi Man (Relator)

Fong Man Chong (Primeiro Juiz-Adjunto)

Tong Hio Fong (Segundo Juiz-Adjunto)