

Processo nº 758/2020

(Autos de Recurso Civil e Laboral)

Data: 22 de Outubro de 2020

Recorrente: A

Recorrida: B, S.A.

*

**ACORDAM OS JUÍZES DO TRIBUNAL DE SEGUNDA INSTÂNCIA DA
RAEM:**

I. RELATÓRIO

*A, com os demais sinais dos autos,
vem instaurar acção declarativa em processo comum do
trabalho contra*

B S.A.,

*Pedindo a condenação desta a pagar-lhe a quantia de
MOP254.730,80 acrescida dos juros legais até integral e efectivo
pagamento.*

Proferida sentença, foi a Ré condenada a pagar ao Autor a quantia global de MOP182.804,59 sendo:

- MOP63,860.00 a título de subsídio de efectividade;
- MOP5,150.00 a título de trabalho prestado em dia de feriado obrigatório remunerado;
- MOP45,783.50 a título de devolução das quantias de comparticipação no alojamento;
- MOP24,976.40 pela prestação de, pelo menos, 30 minutos de trabalho para além do período normal diário por cada dia de trabalho efectivo;
- MOP6,212.19 a título de descanso compensatório não gozado pela prestação de trabalho extraordinário;
- MOP36,822.50 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), incluindo a compensação de descanso compensatório não gozado.

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.

Não se conformando com a decisão proferida na parte relativa à condenação da Ré no pagamento da compensação devida pelo trabalho prestado em dia de descanso semanal e feriado obrigatório, uma vez que a forma de cálculo usada se distancia da que tem vindo a ser usada por este Tribunal de Segunda Instância, vem o Autor interpor recurso, formulando as seguintes conclusões e pedido:

- 1) Versa o presente recurso sobre a douta Sentença na parte relativa à condenação

da Recorrente na atribuição de uma compensação devida ao Autor pelo trabalho prestado em dia de *descanso semanal* e, bem assim, pelo trabalho prestado em dias de *feriado obrigatório remunerado*, na medida em que as concretas fórmulas de cálculo utilizadas na Decisão Recorrida se mostram em oposição às que têm vindo a ser seguidas pelo Tribunal de Segunda Instância;

- 2) Impõe-se, ainda, apreciar a interpretação e aplicação que o Tribunal *a quo* levou a cabo a respeito do n.º 2 do art. 42.º da Lei n.º 7/2008, e que conduziu à condenação da Recorrida numa quantia muito inferior à reclamada pelo Autor em sede de Petição Inicial;
- 3) Pelas razões que adiante melhor se expõem, está o Recorrente em crer que a douda Sentença enferma de um *erro de aplicação de direito* quanto à concreta *forma de cálculo* devido pela prestação de trabalho em dia de *descanso semanal* e pelo trabalho prestado em dias de *feriado obrigatório remunerado* e, deste modo, 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 n.º 2 do art. 42.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.

Em concreto,

- 4) Entendeu o Tribunal *a quo* ser de sufragar o entendimento seguido pelo Tribunal de Última Instância e, em consequência, condenar a Ré a pagar ao Autor apenas ao correspondente ao valor de um *salário em singelo* no que respeita ao trabalho prestado em dia de descanso semanal durante todo o período da relação laboral, a liquidar em execução de sentença;
- 5) Porém, salvo melhor opinião, ao proceder à condenação da Ré apenas *em singelo*, o Tribunal *a quo* terá procedido a uma *interpretação menos correcta* do disposto na al. a) do n.º 6 do art. 17.º do Decreto-Lei n.º 24/89/M, de 3 de Abril, pelo que

a decisão deve ser julga da *nula* e substituída por outra que condene a Ré em conformidade com o disposto na referida Lei Laboral;

- 6) Com efeito, resulta do referido preceito que o trabalho prestado em dia de descanso semanal deverá ser remunerado pelo *dobro do salário normal*, entendido enquanto *duas vezes* a retribuição normal por cada dia de trabalho prestado em dia de descanso semanal, para além do valor relativo ao próprio dia de trabalho prestado;
- 7) Trata-se, de resto, da interpretação que tem vindo a ser seguida de forma uniforme pelo Tribunal de Segunda Instância, onde se entende que a fórmula correcta para compensar o trabalho prestado em dia de descanso semanal deverá ser a seguinte: (salário diário X n.º de dias devidos e não gozados X 2);
- 8) De onde, resultando provado que entre 24/05/2005 a 31/12/2008 (descontados os período de férias anuais e de dispensas ao trabalho) o Autor prestou para a Ré 123 dias de trabalho em dia de descanso semanal - deve a Recorrida ser condenada a pagar ao Recorrente a quantia de MOP\$63,345.00 a título do dobro do salário - e não só apenas de MOP\$31,672.50 correspondente a um dia de salário *em singelo* conforme resulta da decisão ora posta em crise - acrescida de juros até efectivo e integral pagamento o que desde já e para todos os legais efeitos se requer;

Ao que acresce que,

- 9) Entendeu o douto Tribunal *a quo* que: “Contudo, com a entrada em vigor da Lei n.º7/2008 desde 1 de Janeiro de 2009, o seu arto 42.º, n.º2 prevê que, 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 (...)”. Tendo em conta a natureza do sector de actividade (guarda de segurança), o gozo do período de descanso pode não ter frequência semanal (...)” (itálicos e

sublinhados do Recorrente), razão pela qual foi a Recorrida condenada a pagar ao Recorrente apenas a quantia de MOP\$1,545,00 e já não a quantia de MOP\$25,235.00 tal qual por este reclamada em sede de Petição Inicial;

- 10) Acontece, porém, que a conclusão a que o Tribunal *a quo* chegou ao fazer aplicar aos presentes autos o disposto no n.º 2 do art. 42.º da Lei n.º 7/2008 apenas teria sido possível acaso a Ré tivesse feito prova (como lhe competia) do preenchimento de uma da(s) duas condições constantes do referido preceito legal: isto é, desde que tivesse existido: i) *acordo entre as partes*; ou, ii) *quando a natureza da actividade da empresa o torne inviável*;
- 11) Ora, salvo melhor opinião, nenhuma das referidas condições terá sido efectivamente demonstrada pela Recorrida no decorrer dos presentes autos, nem nenhuma da(s) mesma(s) condições terá resultado do testemunho prestado em audiência de discussão e julgamento, razão pela qual em caso algum poderia o Tribunal *a quo* ter concluído pela condenação da Recorrida apenas na quantia indemnizatória de MOP\$5.150,00;
- 12) Pelo contrário, tendo em conta o teor do disposto nos pontos 23, 24, 25 e 26 da matéria de facto provada, impunha-se antes ao douto Tribunal *a quo* ter condenado a Recorrida a pagar ao Recorrente a quantia de MOP\$39.655,00 conforme por este reclamado em sede de Petição Inicial, e não só apenas a quantia de MOP\$5.150,00, o que desde já e para os legais efeitos se requer;
- 13) A não se entender assim, está o Recorrente em crer ter existido uma *errada* aplicação da norma em questão (leia-se, do n.º 2 do art. 42.º da Lei n.º 7/2008) pelo Tribunal de Primeira Instância, razão pela qual, nesta parte, deve a douda Decisão recorrida ser julgada *nula* e substituída por outra, que condene a Recorrida a pagar ao Recorrente a quantia *supra* formulada, o que desde já e para os legais e devidos efeitos se invoca e requer.

Por último,

- 14) Entendeu o douto Tribunal *a quo* que na determinação da quantia devida pelas Rês ao Autor a título de trabalho prestado nos dias de feriados obrigatórios o Autor terá direito a receber das Rês as compensações compostas pela remuneração em singelo, acrescida do dobro dessa remuneração;
- 15) Ora, tendo o Tribunal *a quo* explicitado que pelo dobro da retribuição se deve entender o equivalente *a mais um dia de salário em singelo* (nos termos que têm vindo a ser seguidos pelo TUI nos Acs. 28/2007, 29/2007, 58/2007 e 40/2009) tal significa que, neste particular, a dita Sentença igualmente se afasta do entendimento que tem vindo a ser sufragado pelo Tribunal de Segunda Instância - nos termos do qual se entende que a fórmula mais correcta de interpretar o referido preceito será conceder ao Autor, ora Recorrente, um “*acréscimo salarial nunca inferior ao dobro da retribuição normal, para além naturalmente da retribuição a que tem direito*” - o que equivale matematicamente ao triplo da retribuição normal - e não somente o dobro da retribuição normal como parece ter decidido o Tribunal Judicial de Base;
- 16) Em concreto, resultando provado que durante o período da relação laboral o Recorrente prestou trabalho para a Recorrida durante 10 dias de feriados obrigatórios, deve a Recorrida ser condenada a pagar ao Recorrente a quantia de MOP\$7,575.00 a título do *triplo do salário* - e não só apenas de MOP\$5,150.00, o que desde já e para os legais e devidos efeitos se requer.

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

Contra-alegando veio a Recorrida pugnar para que fosse negado provimento ao recurso, apresentando as seguintes conclusões:

- I. Veio o Autor, ora Recorrente, no recurso a que ora se responde insurgir-se contra a decisão proferida pelo Tribunal Judicial de Base no que respeita à forma de cálculo seguida pela douta decisão recorrida no que respeita à compensação pelo trabalho prestado em dia de descanso semanal e em dia de feriado obrigatório remunerado, por entender que, tal decisão enferma de erro de aplicação de Direito e se mostra em violação do preceituado nos artigos 17.º, 19.º e 20.º do Decreto-Lei n.º 24/89/M, de 3 de Abril.
- II. Quanto à forma de cálculo adoptada pelo Tribunal a quo para apuramento da eventual compensação pelo trabalho prestado em dias de descansos semanal e feriados obrigatórios 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.
- III. Nos termos do preceituado no artigo 17.º do Decreto-Lei 24/89/M, estando em causa o pagamento do trabalho em dia de descanso semanal, pelo dobro da retribuição normal, tendo o Recorrente sido pago já em singelo, importa ter em conta esse salário já pago e pagar apenas o que falta (e não o dobro).
- IV. A tese defendida pelo Recorrente nas suas douts alegações subverte por completo a letra da Lei e, a seguir-se tal tese, onde se lê que o trabalhador que aufera um salário mensal tem o direito a ser pago pelo dobro da retribuição normal quando presta trabalho nos dias de descanso semanal, ler-se-ia que o pagamento em apreço deveria corresponder ao triplo da retribuição normal.
- V. A Decisão em Recurso para além de encontrar total sustentação na letra da Lei, encontra-a também na jurisprudência unânime do Tribunal de Última Instância

de Macau, nos Acórdãos proferidos no âmbito dos processos n.º 40/2009, n.º 58/2007 e n.º 28/2007 e, bem assim, naquele que foi já entendimento unânime no Tribunal de Segunda Instância no Acórdão de 29.03.2001 no processo n.º 46/2001, para cuja fundamentação se remete.

- VI. Se o trabalhador já recebeu a remuneração, só terá de receber o “*equivalente a 100% dessa mesma remuneração a crescer ao salário já pago* (neste sentido vide “Manual de Formação de Direito do Trabalho em Macau”, Miguel Pacheco Arruda Quental, págs. 283 e 284).
- VII. Coloca ainda o Recorrente em crise a sentença na parte em que condenou a Ré ora Recorrida a pagar ao Autor apenas a quantia de MOP\$5,150.00 pelo descanso compensatório do trabalho prestado em dia de descanso semanal (isto é, pelo trabalho prestado após seis dias de trabalho consecutivo em cada período de sete dias de trabalho) no período que decorreu entre 01/01/2009 a 31/07/2010, por entender que com a entrada em vigor da Lei n.º 7/2008, a Recorrida deveria ter sido condenada a pagar uma compensação no valor de MOP\$39,655.00 e não apenas MOP\$5,150.00,
- VIII. Uma vez que o Tribunal a quo só poderia aplicar aos presentes autos o disposto no n.º 2 do art.º 42º da Lei n.º 7/2008, se a Recorrida tivesse feito prova do preenchimento de uma da(s) duas condições constantes do referido preceito legal: isto é, desde que tivesse existido: i) acordo entre as partes; ou ii) quando a natureza da actividade da empresa o torne inviável e que, nenhuma das referidas condições terá sido efectivamente demonstrada pela Recorrida no decorrer dos presentes autos nem nenhuma das mesmas condições terá resultado do testemunho prestado em audiência de discussão e julgamento.
- IX. Diga-se logo, que, quanto à actividade da empresa a mesma é pública e notória - é actividade de Casino e de laboração contínua -, ou seja, de vinte e quatro horas

sobre vinte e quatro horas, como o Recorrente bem sabe, pelo que não haveria necessidade de fazer qualquer outra prova nos autos,

- X. Nem se diga que pela matéria dada como provada nos pontos 23 a 26 da sentença pois bem sabe o Recorrente porque alegou nos artigos 9º, 42º e 43º da sua petição inicial que após sete dias de trabalho consecutivo o Autor Recorrente gozava um período de vinte e quatro horas de descanso, o que foi confirmado pela testemunha ouvida em audiência de discussão e julgamento e ainda conforme consta da fundamentação na resposta dada à matéria de facto.
- XI. O Autor Recorrente alega no artigo 9º do seu petitório que “gozou de um dia de dispensa remunerado em cada oitavo dia, após a prestação de sete dias de trabalho consecutivo, nomeadamente, 74 dias em 2005, 46 dias em 2006, 47 dias em 2007, 47 dias em 2008, 46 dias em 2009 e 28 dias em 2010”.
- XII. Assim, se o Recorrente gozou efectivamente de um dia de dispensa ao trabalho remunerado em cada oitavo dia, o cômputo efectuado a final pelo douto Tribunal a quo de compensar o Recorrente em 64 dias de trabalho prestado ao sétimo dia de trabalho consecutivo entre 01/01/2009 e 31/07/2010 acrescido de 64 dias descanso compensatório não gozado, não poderia ter sido calculado de modo diferente pois,
- XIII. No que respeita às compensações pelos dias de descanso semanal, com a entrada em vigor em 01/01/2009 da Lei n.º 7/2008, o legislador deixou de exigir o gozo consecutivo do descanso semanal por cada quatro semanas, conforme se prevê no n.º 2 do art.º 42º da Lei n.º 7/2008, isto é: «o gozo do período de descanso pode não ter frequência semanal em caso de acordo entre as partes ou quando a natureza da actividade da empresa o torne inviável, casos em que o trabalhador tem direito a gozar um período de descanso remunerado de quatro dias por cada quatro semanas.».

XIV. Sendo que, dispõe o art.º 43º, n.ºs 1, 2, 3 e 5 do mesmo diploma que: «1. O empregador pode determinar que o trabalhador preste trabalho em dia de descanso, independentemente do seu consentimento, quando: (...) 3) A prestação do trabalho seja indispensável para garantir a continuidade do funcionamento da empresa. 2. A prestação de trabalho nos termos do número anterior confere ao trabalhador o direito a gozar um dia de descanso compensatório, fixado pelo empregador, dentro dos trinta dias seguintes ao da prestação de trabalho e o direito a: 1) Auferir um acréscimo de um dia de remuneração de base ou gozar, dentro de trinta dias, um dia de descanso compensatório para os trabalhadores que auferem uma remuneração mensal; 3. Para efeitos das alíneas 1) e 2) do número anterior, a opção por um dia de remuneração de base a auferir ou por um dia de descanso compensatório a gozar pelo trabalhador e a selecção do dia Concreto desse descanso compensatório são feitas por acordo entre o empregador e o trabalhador e, na falta de acordo, fixadas pelo empregador, tendo em conta as exigências de funcionamento da empresa. (...) 5. Caso não goze o dia de descanso compensatório previsto no número anterior, o trabalhador tem direito a: 1) Auferir um acréscimo de um dia de remuneração de base, para os trabalhadores que auferem uma remuneração mensal» destacado nosso.

XV. No caso dos autos e como supra se referiu, a Lei admite a concessão do descanso em cada oitavo dia como descanso semanal nos termos do n.º 2 do art.º 42º da Lei n.º 7/2008 e,

XVI. Como no período que decorreu entre 01/01/2009 a 31/07/2010, o Autor apenas terá direito a ser compensado por 1 dia de remuneração de base acrescida de 1 dia de descanso compensatório não gozado durante o mesmo período, o que perfaz a quantia de MOP\$5,150.00.

XVII. Assim e face ao supra exposto, bem andou o douto Tribunal a quo ao

atribuir ao Recorrente de uma compensação de MOP\$5,150.00.

XVIII. 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.

XIX. 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.

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

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

Foram colhidos os vistos.

Cumpra, assim, apreciar e decidir.

II. FUNDAMENTAÇÃO

1. FACTOS

A sentença recorrida deu por assente a seguinte factualidade:

1. Entre 24/05/2005 a 31/07/2010, o Autor esteve ao serviço da Ré (B), prestando funções de “guarda de segurança”, enquanto trabalhador não residente. (A)
2. Durante toda a prestação de trabalho, o Autor sempre respeitou os períodos e horários de trabalho fixados pela Ré. (B)
3. Durante todo o período da relação laboral, a Ré pagou ao Autor a quantia de HK\$7,500.00, a título de salário de base mensal. (C)
4. 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. (D)
5. O Autor foi recrutado pela Sociedade D – Serviço de Apoio e Gestão Empresarial Cia, Lda. – e, exerceu a sua prestação de trabalho ao abrigo do Contrato de Prestação de Serviços n.º 2/2003. (1.º)
6. O referido Contrato de Prestação de Serviços foi sucessivamente objecto de apreciação, fiscalização e aprovação por parte da Entidade Pública competente. (2.º)
7. Entre 24/05/2005 a 31/07/2010, o Autor gozou de férias anuais por cada ano civil e de dias de dispensa ao trabalho não remunerados, nomeadamente, durante o período entre 12/11/2005 a 10/06/2006, 11/12/2006 a 12/12/2006, 03/04/2007 a 04/05/2007, 05/02/2008 a 09/03/2008, 05/02/2009 a 28/02/2009 e, 04/03/2010 a 01/04/2010. (3.º)
8. 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”. (4.º)

9. Entre 24/05/2005 a 31/07/2010, a Ré (B) nunca pagou ao Autor qualquer quantia a título de subsídio de efectividade. (5.º)
10. Entre 24/05/2005 e 31/12/2008, o Autor prestou a sua actividade de segurança para a Ré (B) durante 10 dias de feriado obrigatório, correspondente aos seguintes. (6.º)

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

11. Entre 24/05/2005 e 31/12/2008, a Ré (B) nunca pagou ao Autor um qualquer acréscimo salarial pelo trabalho prestado pelo Autor nos referidos dias de feriado obrigatórios. (7.º)
12. Entre 24/05/2005 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)
13. 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)

14. Entre 24/05/2005 e 31/07/2010, por ordem da Ré, 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. (10.º)
15. 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. (11.º)
16. Entre 24/05/2005 a 31/12/2008 o Autor compareceu ao serviço da Ré (B) com 30 minutos de antecedência relativamente ao início dos 874 dias/turnos de trabalho efectivo que prestou para a Ré, tendo permanecido às ordens e às instruções dos seus superiores hierárquicos. (12.º)
17. Entre 01/01/2009 a 31/07/2010, o Autor compareceu no início de cada turno com a antecedência de, pelo menos, 30 minutos relativamente ao início dos 452 dias/turnos de trabalho efectivo que prestou para a Ré, tendo permanecido às ordens e às instruções dos seus superiores hierárquicos. (13.º)
18. A Ré nunca pagou ao Autor qualquer quantia pelo período de 30 minutos que antecedia o início de cada turno. (14.º)
19. A Ré nunca conferiu ao Autor o gozo de um descanso adicional remunerado, proporcional ao período de trabalho prestado. (15.º)
20. Entre 24/05/2005 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. (16.º)
21. Entre 24/05/2005 e 31/12/2008, o Autor prestou 123 dias de trabalho ao sétimo dia, após a prestação de seis dias consecutivos de trabalho. (17.º)

22. Entre 24/05/2005 e 31/12/2008, a Ré (B) nunca pagou ao Autor qualquer acréscimo salarial pelo trabalho prestado em cada um dos sétimos dias, após a prestação de seis dias de trabalho consecutivo. (18.º)
23. Entre 01/01/2009 a 31/07/2010 a Ré (B) 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). (19.º)
24. Durante o ano de 2009, o Autor prestou 42 dias de trabalho ao sétimo dia, após a prestação de seis dias consecutivos de trabalho em cada semana. (20.º)
25. Durante o ano de 2010, o Autor prestou 22 dias de trabalho ao sétimo dia, após a prestação de seis dias consecutivos de trabalho em cada semana. (21.º)
26. Entre 01/01/2009 a 31/07/2010 a Ré (B) nunca pagou ao Autor qualquer acréscimo salarial pelo trabalho prestado ao sétimo dia, após a prestação de seis dias consecutivos de trabalho em cada semana. (22.º)
27. Entre 01/01/2009 a 31/07/2010 a Ré (B) não concedeu ao Autor um dia de descanso compensatório em sequência do trabalho prestado. (23.º)
28. 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. (24.º)

2. DO DIREITO

O objecto do presente recurso versa sobre três questões distintas:

1. *Cálculo da remuneração devida pelo trabalho prestado em dia de descanso semanal até 31.12.2008;*

2. Cálculo da indemnização devida pelo trabalho prestado em dia de descanso semanal entre 01.01.2009 e 31.07.2010.

3. Cálculo da remuneração devida pelo trabalho prestado em dia de feriado obrigatório até 31.12.2008;

Vejamos então:

1. Cálculo da remuneração devida pelo trabalho prestado em dia de descanso semanal até 31.12.2008;

Sobre esta questão na decisão recorrida diz-se o seguinte:

«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 24/05/2005 a 31/07/2010.

Ficou provado que 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.

Em concreto, entre 24/05/2005 e 31/12/2008, o Autor prestou 123 dias de trabalho efectivo junto da Ré no sétimo dia em cada período de sete dias de trabalho consecutivo.

Entre 01/01/2009 a 31/12/2009, o Autor prestou 42 dias de trabalho ao sétimo dia, após a prestação de seis dias consecutivos de trabalho em cada semana. E entre 01/01/2010 a 31/07/2010, o Autor prestou 22 dias de trabalho ao sétimo dia, após a prestação de seis dias consecutivos de trabalho em cada semana.

Contudo, 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 excepções 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 Ré¹, 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 prevê².

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 devidos e não gozados):

Período	Salário diário	N.º de dias não gozados	Quantia indemnizatória
24/05/2005 e 31/12/2008	HKD\$250.00	123	MOP\$31,672.50

(fim de citação)».

¹ 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 douto entendimento, não concordamos.

² 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.

Nesta parte a sentença recorrida seguiu o entendimento de que o trabalho prestado em dia de descanso semanal era remunerado pelo dobro, considerando que a aplicação do factor de multiplicação 2 inclui a remuneração normal devida por esse dia, pelo que, tendo o Autor/Recorrente sido pago por esse dia e tendo trabalhado em dia de descanso semanal, havia apenas que receber mais o valor correspondente a um dia de trabalho, e quanto ao trabalho prestado em dia de feriado obrigatório entendeu que o acréscimo da remuneração é igual ao dobro para além do pagamento da retribuição normal, pelo que, tendo sido pago salário em singelo por esses dias, tem apenas a receber o dobro.

Contudo, não tem sido esse o entendimento sufragado por este Tribunal de Segunda Instância.

Consagra o artº 17º do Decreto-Lei nº 24/89/M, na redacção introduzida pelo nº 32/90/M o seguinte:

«Artigo 17º

(Descanso semanal)

1. Todos os trabalhadores têm o direito a gozar, em cada período de sete dias, um período de descanso de vinte e quatro horas consecutivas, sem prejuízo da correspondente retribuição, calculada nos termos do disposto sob o artigo 26º

2. O período de descanso semanal de cada trabalhador será fixado pelo empregador, com devida antecedência, de acordo com as exigências do funcionamento da empresa.

3. Os trabalhadores só poderão ser chamados a prestar trabalho nos respectivos períodos de descanso semanal:

a) Quando os empregadores estejam na eminência de prejuízos importantes ou se verifiquem casos de força maior;

b) Quando os empregadores tenham de fazer face a acréscimos de trabalho não previsíveis ou não atendíveis pela admissão de outros trabalhadores;

c) Quando a prestação de trabalho seja indispensável e insubstituível para garantir a continuidade do funcionamento da empresa.

4. Nos casos de prestação de trabalho em período de descanso semanal, o trabalhador tem direito a um outro dia de descanso compensatório a gozar dentro dos trinta dias seguintes ao da prestação de trabalho e que será imediatamente fixado.

5. A observância do direito consagrado no nº 1 não prejudica a faculdade de o trabalhador prestar serviço voluntário em dia de descanso semanal, não podendo, no entanto, a isso ser obrigado.

6. O trabalho prestado em dia de descanso semanal deve ser pago:

a) Aos trabalhadores que auferem salário mensal, pelo dobro da retribuição normal;

b) Aos trabalhadores que auferem salário determinado em função do resultado efectivamente produzido ou do período de trabalho efectivamente prestado, pelo montante acordado com os empregadores, com observância dos limites estabelecidos nos usos e costumes.».

A questão que se coloca consiste em saber se quando a lei fala em “dobro da retribuição normal” está a pensar apenas em o trabalho ser pago pela retribuição normal que seria devida pelo

dia de descanso acrescida do equivalente à remuneração devida por mais um dia, ou se se pretende dizer que o “trabalho” prestado em dia de descanso semanal é pago com a retribuição equivalente ao dobro do que aquilo que seria devido por um dia de trabalho normal, sem prejuízo do trabalhador continuar a ter direito a receber o valor que já era devido por esse dia em que devia ter descansado.

Tem vindo a ser entendimento deste tribunal que a remuneração devida é igual ao dobro da remuneração normal, sem descontar o valor que é pago ao trabalhador por esse dia ainda que não trabalhasse.

A respeito de descanso semanal referem José Bento da Silva e Miguel Quental, em Manual de Formação de Direito do Trabalho em Macau, 2006, que: «As razões que justificam a existência de um dia de descanso prendem-se com motivos de ordem física e psíquica (recuperar do desgaste provocado por uma semana de trabalho), de ordem familiar (aproveitar esse dia para conviver com a própria família) e também por razões de ordem social e cultural (esse período permite o convívio com amigos, a participação em manifestações de carácter público, ou para que o trabalhador possa tratar de assuntos do seu próprio interesse junto, por ex. de repartições públicas, etc.).

A fixação do período de descanso semanal, nos termos do nº 2 do art. 17º, cabe ao empregador, e deve ser realizado (fixado) “com devida antecedência de acordo com as exigências de funcionamento da empresa”. Assim, e embora seja a entidade patronal quem tem o poder para determinar o dia de descanso semanal dos seus trabalhadores, tal fixação está, no entanto, subordinada às exigências de funcionamento da empresa. O que se compreende, atendendo a que no Território o normal é as empresas funcionarem todos os dias, inexistindo um dia de paralisação da actividade, logo torna-se necessário escalonar os dias de descanso semanal dos trabalhadores por forma a que a empresa se possa manter em funcionamento todos os dias da semana.

Como se referiu, a lei determina que o descanso semanal deve ser fixado com a “devida antecedência”: quer isto dizer que a entidade patronal deve avisar o trabalhador do seu dia de descanso com a antecedência suficiente, para que este possa organizar a sua vida de modo a poder usufruir efectivamente de todos os benefícios relacionados com o dia de descanso.».

O trabalho prestado em dia de descanso semanal reveste carácter excepcional, ainda que seja voluntariamente prestado, sendo as normas respectivas de carácter imperativo.

O trabalhador tem sempre o direito a receber a remuneração correspondente ao dia de descanso nos termos do artº 26º nº 1 do Decreto-Lei 24/89/M.

Destarte, tem este tribunal vindo a entender que quando na al. a) do nº 6 do artº 17º do indicado diploma legal se diz que “o

trabalho prestado em dia de descanso semanal deve ser pago (...) pelo dobro” se está a consagrar o valor remuneratório do trabalho efectivamente prestado e indisponibilidade de gozar o dia de descanso semanal, independentemente e para além da remuneração desse dia à qual o trabalhador, como já se referiu, sempre teria direito.

Em igual sentido se disse no Acórdão deste tribunal de 27.02.2020 proferido no processo 1247/2019: «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 um 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 nº de dias devidos e não gozados X 2.».

Assim sendo, sem necessidade de outras considerações e sendo esta a Jurisprudência consagrada de forma unânime nos Acórdãos proferidos por este tribunal, impõe-se decidir em conformidade, revogando a decisão recorrida nesta parte e substituindo-a por outra que respeite a indicada forma de cálculo da remuneração devida pelo trabalho prestado em dia de descanso semanal.

Da factualidade apurada resulta que o salário mensal do Autor era de HKD7.500,00 (3) e na sentença sob recurso considerou-se que o Autor trabalhou 123 dias de descanso semanal até 31.12.2008 (21), pelo que, lhe é devida a remuneração igual a HKD61.500,00 (HKD7.500,00:30x2x123), equivalente a MOP63.345,00³.

³ Pela aplicação do factor 1,03.

2. Cálculo da indemnização devida pelo trabalho prestado em dia de descanso semanal entre 01.01.2009 e 31.07.2010.

Sobre esta questão na decisão recorrida diz-se o seguinte:

«Contudo, com entrada em vigor da Lei n.º 7/2008 desde 1 de Janeiro de 2009, o seu artigo 42.º, n.º 2 prevê que, *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.*

Tendo em conta a natureza do sector de actividade (guarda de segurança), o gozo do período de descanso pode não ter frequência semanal, mas o Autor ainda tem direito a gozar um período de descanso remunerado de quatro dias por cada quatro semanas.

De acordo com o artigo 43.º, n.º 2, al. 1) da Lei n.º 7/2008⁴, *a prestação de trabalho nos termos do número anterior confere ao trabalhador o direito a gozar um dia de descanso compensatório, fixado pelo empregador, dentro dos trinta dias seguintes ao da prestação de trabalho, e o direito a auferir um acréscimo de um dia de remuneração de base ou gozar, dentro de trinta dias, um dia de descanso compensatório para os trabalhadores que auferem uma remuneração mensal.*

Ficou provado que entre 01/01/2009 a 31/07/2010 a Ré (B) não concedeu ao Autor um dia de descanso compensatório em sequência do trabalho prestado.

Pelo que, segundo a fórmula (Salário diário) x (n.º de dias que o Autor tem direito a gozar – n.º de dias que o Autor já gozou) x 2, o Autor tem direito a receber:

⁴ Não se aplica, no caso em apreço, a alteração pela Lei n.º 8/2020, nos termos do artigo 5.º, parte final, da mesma Lei.

Período	Salário diário	N.º de dias não gozados	Quantia indemnizatória
01/01/2009 a 31/12/2009	HKD\$250.00	$(365 - 24)^5 / 7 - 42$	MOP\$3,090.00
01/01/2010 a 31/07/2010	HKD\$250.00	$(212 - 29)^6 / 7 - 22$	MOP\$2,060.00

(fim de citação)».

Sobre esta matéria versam as conclusões de recurso 9 a 13.

Nas conclusões 10 e 11 alude-se que não foi feita prova de uma das duas condições referidas no nº 2 do artº 42º da Lei nº 7/2008, isto é, o “acordo entre as partes ou quando a natureza da actividade da empresa o torne inviável”.

Contudo, esta alegação é no caso irrelevante, uma vez que nem era a questão suscitada na p.i. nem é invocado este argumento na sentença recorrida.

A solução do pedido de remuneração pelos dias de descanso semanal não gozados resulta da matéria de facto constante das alíneas 23) a 28) da factualidade da sentença.

⁵ Cfr. Fundamentação na resposta à matéria de facto.

⁶ Cfr. Fundamentação na resposta à matéria de facto.

Por facilidade de análise aqui reproduzimos mais uma vez o que consta destas alíneas:

«23. Entre 01/01/2009 a 31/07/2010 a Ré (B) 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). (19.º)

24. Durante o ano de 2009, o Autor prestou 42 dias de trabalho ao sétimo dia, após a prestação de seis dias consecutivos de trabalho em cada semana. (20.º)

25. Durante o ano de 2010, o Autor prestou 22 dias de trabalho ao sétimo dia, após a prestação de seis dias consecutivos de trabalho em cada semana. (21.º)

26. Entre 01/01/2009 a 31/07/2010 a Ré (B) nunca pagou ao Autor qualquer acréscimo salarial pelo trabalho prestado ao sétimo dia, após a prestação de seis dias consecutivos de trabalho em cada semana. (22.º)

27. Entre 01/01/2009 a 31/07/2010 a Ré (B) não concedeu ao Autor um dia de descanso compensatório em sequência do trabalho prestado. (23.º)

28. 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. (24.º)».

Em momento algum é atacada a resposta dada pelo tribunal “a quo” à matéria dos quesitos 20º e 21º da base instrutória, pelo que, não se tendo provado nem os invocados 49 dias de descanso semanal em 2009 nem os 28 dias de descanso semanal em que segundo se alegava o Autor teria trabalhado nunca poderia a acção

proceder integralmente nesta parte como se pedia na p.i. e agora se reitera em sede de recurso.

Mas provou-se que o Autor em 2009 trabalhou em 42 dias e em 2010 em 22 dias, que deveriam ter sido de descanso ao sétimo dia.

Porém, vem a Ré a ser condenada a pagar ao Autor apenas o equivalente ao dobro de 6 dias para 2009 e ao dobro de 4 dias para 2010.

Neste sector a decisão recorrida a pág. 19 nas notas de rodapé nº 6 e 7 remete para a fundamentação constante da resposta à matéria de facto a qual se tem de ter por ali reproduzida.

A fundamentação às respostas dadas aos quesitos 20º e 21º da base instrutória consta a fls. 112v. e o que dali resulta para se apurar quantas vezes o Autor trabalhou ao sétimos dia após seis dias consecutivos de trabalho, consiste resumidamente no seguinte.

- Quanto ao ano de 2009 foi considerado o número total de dias do ano, 365. A este valor deduziu-se o número de dias que o Autor em 2009 não trabalhou o qual está indicado na alínea 7) da factualidade apurada e que é de 24 dias entre 05.02.2009 e

28.02.2009. Assim a 365 deduziu-se 24 e ficou-se com 341 dias. Como também se diz na fundamentação da resposta à matéria de facto a testemunha disse que trabalhavam 7 dias consecutivos e descansavam ao oitavo dia. Então dividiu-se 341 dias por 8 e obteve-se o resultado de 42 que foi o número de dias que o Autor descansou em 2009 ao oitavo dia. A seguir conclui-se que o Autor trabalhou consecutivamente 42 vezes.

O raciocínio para se concluir que o Autor descansou 42 dias em 2009 é lógico, uma vez que há que dividir o ano (dias de trabalho) em períodos consecutivos de 8 dias em que sempre acontecia o mesmo nos primeiros 7 o Autor trabalhava e descansava ao 8º.

Porém, ao apurar o valor que o Autor tinha a receber a sentença recorrida usou um outro raciocínio, dividindo os dias de trabalho no ano ($365-24=341$) por 7 e concluindo que o Autor tinha trabalhado ao 7º dia 48 vezes (arredondou-se 48,71 para 48 e não para 49) e como tinha descansado ao 8º dia 42 vezes, apurou que o Autor apenas tinha de receber 6 dias por não lhe ter sido facultado o dia de descanso compensatório.

É este raciocínio que se faz na sentença para apurar o montante da indemnização: $365 - 24 = 341 : 7 = 48^7 - 42 = 6$.

Porém, a sentença não tem os factos para se poder chegar a este resultado, nem eles constavam da base instrutória.

O que se perguntava no quesito 20º era se o Autor durante o ano de 2009 por 49 vezes/dias trabalhou ao 7º dia depois de 6 dias consecutivos de trabalho. A resposta dada ao quesito 20º foi 42.

Em momento algum da factualidade apurada resulta – nem havia quesito para isso – que a Ré haja proporcionado ao Autor 42 dias de descanso ao 8º dia, logo é irrelevante se se verificam ou não uma das duas condições do nº 2 do artº 42º da Lei nº 7/2008, e conseqüentemente nada há a descontar aquando do apuramento do montante indemnizatório.

Se constasse da factualidade apurada que a Ré tinha concedido ao Autor descanso compensatório ao 8º dia por 42 vezes, nada teria o Autor a receber. Mas esse facto não foi invocado nem

⁷ Concretamente 48,71 arredondado para a casa decimal inferior, isto é 48.

consta da factualidade apurada pelo que, não pode ser usado no apuramento da indemnização.

Por outro lado o que também não se pode fazer é usar dois critérios distintos em momentos diferentes da decisão, tal como se fez, ora dividindo por 8 ora dividindo por 7.

Do que resulta da fundamentação da resposta à base instrutória os ciclos de trabalho do Autor não eram de 7 dias mas de 8 dias: Sete dias de trabalho consecutivo e descanso ao oitavo dia e depois segue-se novo ciclo de oito dias e assim por diante.

Destarte, no apuramento do montante da indemnização pelo trabalho em 2009 ao 7º dia depois de 6 dias consecutivos de trabalho, não resultando demonstrado que o Autor gozou dia algum de descanso compensatório, de acordo com o disposto no artº 43º da Lei nº 7/2008 tem o Autor direito a auferir a indemnização igual ao dobro do salário diário – artº 43º nº2 1) da Lei 7/2008 -, isto é, $HKD250,00 \times 2 \times 42 = HKD21.000,00$ equivalente pela aplicação do factor 1.03 a MOP21.630,00.

Relativamente a 2010 a lógica de pensamento é a mesma com a diferença do número de dias uma vez que é apenas parte do ano.

Tendo a resposta dada ao quesito 21º da base instrutória sido 22 dias, o cálculo da indemnização produz o resultado de HKD11.000,00 (HKD250x2x22) equivalente pela aplicação do factor 1.03 a MOP11.330,00.

Assim sendo, no que a este pedido concerne tem o Autor direito a ser indemnizado pelo valor de MOP32.960,00, sendo de conceder provimento parcial ao recurso.

3. Cálculo da remuneração devida pelo trabalho prestado em dia de feriado obrigatório até 31.12.2008;

Sobre esta questão na decisão recorrida diz-se o seguinte:

«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 24/05/2005 e 31/12/2008 o Autor prestou a sua actividade de segurança para a Ré (B) durante 10 dias de feriado obrigatório. Contudo, a Ré (B) nunca pagou ao Autor um qualquer acréscimo salarial pelo trabalho prestado pelo Autor 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 “*acrécimo 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.⁸

⁸ 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 decidi 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.»

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	N.º de dias de trabalho prestado em feriados obrigatórios remunerados	Quantia indemnizatória
24/05/2005 e 31/12/2008	HKD\$250.00X2	10	MOP\$5,150.00

Assim, deve a Ré pagar ao Autor a quantia de MOP\$5,150.00 a título de trabalho prestado em dia de feriado obrigatório remunerado.

(fim de citação)».

Quanto ao trabalho prestado em dia de feriado obrigatório, tem este tribunal entendido que:

«2. Dos factores de multiplicação para efeitos de cálculos de indemnização pelo trabalho prestado nos feriados obrigatórios;

No âmbito do Decreto-Lei n.º 24/89/M, o trabalho em feriados obrigatórios e a forma das suas compensações encontram-se regulados no art.º 20º que prescreve:

1. O trabalho prestado pelos trabalhadores nos dias de feriado obrigatório, referidos no n.º 3 do artigo anterior, dá direito a um acréscimo salarial nunca inferior ao dobro da retribuição normal e só pode ser executado:

- a) Quando os empregadores estejam na eminência de prejuízos importantes ou se verifiquem casos de força maior;
- b) Quando os empregadores tenham de fazer face a um acréscimo de trabalho não previsível;

c) Quando a prestação de trabalho seja indispensável para garantia a continuidade do funcionamento da empresa, nos casos em que, de acordo com os usos e costumes, esse funcionamento deva ocorrer nos dias de feriados.

2. Nos casos de prestação de trabalho em dia feriado obrigatório não remunerado, ao abrigo da alínea b) do n.º 1, o trabalhador que tenha concluído o período experimental tem direito a um acréscimo de salário nunca inferior a 50% do salário normal, a fixar por acordo entre as partes.

Nos termos do disposto no art.º 19.º/3, os trabalhadores têm direito à retribuição nos seis dias de feriado obrigatório (1 de Janeiro, os primeiros 3 dias do Ano Novo Chinês, 1 de Maio e 1 de Outubro).

Perante a materialidade fáctica assente, o trabalho prestado pelo trabalhador em dias de feriados obrigatório integra-se justamente na circunstância prevista no art.º 20.º/1-c), pois o trabalhador estava afectado aos casinos explorados pela entidade patronal, que como vimos *supra*, se obrigava legalmente a manter os seus casinos em funcionamento contínuo.

Assim, ao abrigo do disposto no art.º 20.º/1, o trabalhador tem direito a um acréscimo salarial nunca inferior ao dobro da retribuição normal.

A propósito da interpretação da expressão “*acrécimo salarial*”, ensina o Dr. Augusto Teixeira Garcia que “.....*A prestação de trabalho nestes dias dá o direito aos trabalhadores de receberem um acréscimo de retribuição nunca inferior ao dobro da retribuição normal (art.º 20.º, n.º1). Assim, se um trabalhador auferir como remuneração diária a quantia de MOP\$100, por trabalho prestado num dia feriado obrigatório e remunerado ele terá o direito de auferir MOP\$300, ou seja, MOP\$100 que corresponde ao dia de trabalho mais MOP\$200, correspondente ao acréscimo salarial por trabalho prestado em dia feriado.*” – vide, *op. cit.*, Capítulo V, ponto 9.2.

Cremos que essa é única interpretação correcta da expressão “*acrécimo salarial*”.

Assim, no âmbito do Decreto-Lei n.º 24/89/M, para cálculo da quantia a pagar ao trabalho prestado em dias de feriado obrigatório remunerado, a fórmula é:

3 X o salário diário médio X número de dias de prestação de trabalho em feriado obrigatório remunerado, nas situações previstas no art.º 20.º/1-c).» - Cit Acórdão do TSI proferido no Proc.º 681/2018 -.

Da factualidade apurada resulta que o salário mensal do Autor era de HKD7.500,00 (3) e na sentença sob recurso considerou-se que o Autor trabalhou 10 (10) dias de feriado obrigatório, pelo que, lhe é devida a remuneração igual a HKD7.500,00 (HKD7.500,00:30x3x10), equivalente a MOP7.725,00⁹.

III. DECISÃO

Nestes termos e pelos fundamentos expostos decide-se em conceder provimento ao recurso interposto pelo Autor, revogando a sentença recorrida na parte respeitante à compensação pelo trabalho prestado em dia de descanso semanal e feriado obrigatório,

⁹ Pela aplicação do factor 1,03, sendo este o valor que se pedia na p.i. (art.º 22.º da pi) pese embora em sede de conclusões de recurso se diga MOP7.575,00.

condenando a Ré por essa razão a pagar ao Autor o montante de MOP104.030,00 (MOP63.345,00 + MOP32.960,00 + MOP7.725,00) acrescida dos juros moratórios fixados nos termos daquela decisão a qual em tudo o mais se mantém.

Custas pela Ré/Recorrida.

Registe e Notifique.

RAEM, 22 de Outubro de 2020

Rui Carlos dos Santos P. Ribeiro

Lai Kin Hong

Fong Man Chong