

Processo nº 680/2017 (Recurso Laboral)

Relator: Cândido de Pinho

Data do acórdão: 16 de Novembro de 2017

Descritores:

- *Contrato de trabalho*
- *Descanso semanal*

SUMÁRIO:

Ao abrigo do DL 24/89/M (art. 17º, n.1, 4 e 6, al. a), tem o trabalhador direito a gozar um dia de **descanso semanal**, sem perda da correspondente remuneração (“sem prejuízo da correspondente remuneração”); mas se nele prestar serviço terá direito ao dobro da retribuição (*salário x2*), sem prejuízo do valor que já receberia mesmo sem prestar trabalho.

Proc. n° 680/2017

Acordam no Tribunal de Segunda Instância da RAEM

I – Relatório

B, de nacionalidade chinesa, com residência na Avenida da, n° ..., Edifício “.....”, Bloco ..., ...º andar “...”, Macau, instaurou no TJB (*Proc. n° LB1-16-0030-LAC*) contra “**C (Macau) - Serviços e Sistemas de Segurança, Limitada**”, acção declarativa sob a forma de processo comum, emergente de contrato de trabalho, pedindo que a Ré fosse condenada a pagar-lhe a quantia total de MOP\$166.437,00, pela prestação de trabalho em dias de *descanso semanal* e pela falta de dias de *descanso compensatório* pela prestação de trabalho em dias de descanso semanal, acrescida de juros legais até integral e efectivo pagamento.

Foi a seu tempo proferida sentença que julgou parcialmente provada e procedente a acção e, em consequência, condenou a ré a pagar ao autor a quantia de MOP\$ 107.000,00 (a título de descansos semanais, MOP\$ 53.500,00; a título de não gozo dos dias de descanso compensatório: MOP\$ 53.500,00), acrescida de juros legais.

*

É contra essa sentença que o autor da acção vem apresentar recurso

jurisdicional, em cujas alegações formula as seguintes **conclusões**:

“1. Versa o presente recurso sobre a parte da douta Sentença na qual foi julgada *parcialmente improcedente* à Recorrente a atribuição de uma compensação devida pelo trabalho prestado em dia de descanso semanal na medida de um dia de salário *em dobro*;

2. Porém, ao condenar a Recorrida a pagar à Recorrente apenas o *equivalente a um dia de trabalho* (em singelo) pelo trabalho prestado em dia de descanso semanal, o Tribunal *a quo* procedeu a uma *não correcta aplicação* do disposto na al. a) do n.º 6 do artigo 17.º do Decreto-Lei n.º 24/89/M, de 3 de Abril, pelo que a decisão deve ser julgada *nula* e substituída por outra que condene a Ré em conformidade com o disposto na referida Lei Laboral;

3. 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 descanso semanal prestado;

4. Do mesmo modo, ao condenar a Recorrida a pagar à Recorrente apenas e tão-só um dia de salário em singelo, o Tribunal a quo desviou-se da interpretação que tem vindo a ser seguida pelo Tribunal de Segunda Instância sobre a mesma questão de direito, no sentido de entender que a compensação do trabalho prestado em dia de descanso semanal deverá ser feita em respeito à seguinte fórmula: (**salário diário X n.º de dias de descanso não gozados X 2**);

5. De onde, resultando que o Recorrente prestou trabalho durante todos os dias de descanso semanal durante toda a relação de trabalho, deve a Recorrida ser condenada a pagar à Recorrente a quantia **MOP\$107.000,00** a título do *dobro do salário* - e não de apenas MOP\$53.500,00, correspondente a um dia de salário *em singelo* conforme resulta da decisão ora posta em crise - acrescida de juros até efectivo e integral pagamento, devendo manter-se a restante condenação da Ré no pagamento da quantia devida a título de não gozo de dias de **descanso compensatório** em virtude do trabalho prestado em dia de descanso semanal.

Nestes termos e nos de mais de Direito que V. Exas. encarregar-se-ão de suprir, deve a douta Sentença, na parte em que condena a Recorrida a pagar à Recorrente apenas o *equivalente a um dia de retribuição em singelo*, ser julgada *nula* e substituída por outra que atenda ao pedido tal qual supra formulado, assim se fazendo a já costumada JUSTIÇA!?”.

*

Não houve resposta ao recurso.

*

Cumpra decidir.

II – Os Factos

A sentença deu por provada a seguinte factualidade:

“1) Entre 15/06/2002 e 15/06/2011, o Autor prestou para a Ré funções de “guarda de segurança”. (A)

2) A Ré sempre fixou o local (posto de trabalho), o período e o horário de trabalho do Autor de acordo com as necessidades. (B)

3) O Autor sempre respeitou os períodos e horários de trabalho fixados pela Ré, e sempre prestou trabalho nos locais (postos de trabalho) indicados pela Ré. (C)

4) Ao longo de toda a relação laboral a Ré sempre pagou ao Autor uma quantia fixa mensal, acrescida de uma quantia variável determinada em função do número de horas de trabalho extraordinário efectivamente prestadas pelo Autor. (D)

5) Durante a relação de trabalho até 31 de Dezembro de 2007, o Autor auferiu da Ré a título de salário anual e de salário normal diário, as quantias que abaixo se discrimina (Cfr. doc. 1, Certidão de

Rendimentos - Imposto Profissional): (E)

<i>Ano</i>	<i>Salário anual</i>	<i>Salário normal diário</i>
2002	28821	160
2003	60529	168
2004	65301	181
2005	58107	161
2006	72921	203
2007	87149	242

- 6) *Entre 15 de Junho de 2002 a 31 de Dezembro de 2007, a Ré nunca atribuiu ao Autor um qualquer acréscimo salarial pelo trabalho prestado em dia de descanso semanal, tendo sido remunerado pela Ré com o valor de uma retribuição diária, em singelo. (F)*
- 7) *Entre 15 de Junho de 1997 e 31 de Dezembro de 2007, a Ré nunca fixou ao Autor, em cada período de sete dias, um período de descanso de vinte e quatro horas consecutivas, sem prejuízo da correspondente retribuição. (1.º)*
- 8) *A Ré nunca fixou ou conferiu ao Autor um outro dia de descanso compensatório, em virtude do trabalho prestado em dia de descanso semanal. (2.º)”*

III – O Direito

1 - Está em causa no presente recurso uma única questão: consiste em

saber qual a fórmula de compensar o trabalho pelo autor em dias de descanso semanal.

A sentença entendeu que a remuneração que deveria corresponder ao *salário diário x 2*. E, considerando o número de dias em apreço (284) e o valor salarial diário, obteve a quantia total de MOP\$107.000,00, a que, porém, haveria que descontar a remuneração paga em singelo.

O recorrente discorda e acha que tem direito ao recebimento de duas vezes o salário diário, para além do já efectivamente recebido em singelo.

*

2 - A razão está do lado do recorrente, como este TSI de forma insistente tem vindo a decidir (v.g., ver os *Acs. TSI de 15/05/2014, Proc. n.º 61/2014, de 15/05/2014, Proc. n.º 89/2014, de 29/05/2014, Proc. n.º 627/2014; 29/01/2015, Proc. n.º 713/2014; 4/02/2015, Proc. n.º 956/2015; de 8/06/2016, Proc. n.º 301/2016; 1/06/2017, Proc. n.º 307/2017; 27/07/2017, Proc. n.º 447/2017*).

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

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

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

Nº: Receberá em *dobro* da retribuição normal o serviço que prestar em dia de descanso semanal.

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

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

Ora bem. Numa 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. n.º 89/2014*).

Quanto à remuneração pelo dia de descanso semanal, temos, portanto, que a fórmula a utilizar será $AxBx2$, a que não há que descontar o valor já efectivamente pago em singelo.

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 já auferiria o correspondente valor (uma vez que a entidade patronal não lho pode descontar), 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 já 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 atender, claro, ao valor da remuneração a que sempre teria direito correspondente ao dia de descanso.

Significa isto, assim, que a 1ª instância não poderia ter descontado o valor já pago de MOP\$53.500,00.

IV – Decidindo

Face ao exposto, acordam em conceder provimento ao recurso, revogando a sentença na parte impugnada (a relativa à compensação pelo trabalho prestado em dias de descanso semanal), e condenando a recorrida “*C (Macau) – Serviços e Sistemas de Segurança, Limitada*” a pagar àquele título ao autor *B* a quantia de MOP\$107.000,00.

Vai ainda a ré da acção condenada no pagamento dos juros de mora nos termos definidos no *Ac. do TUI, de 2/03/2011, Proc. n° 69/2010*.

Custas:

Pelas partes em função do decaimento.

T.S.I., 16 de Novembro de 2017

(Relator)

José Cândido de Pinho

(Primeiro Juiz-Adjunto)

Tong Hio Fong (*com declaração de voto que se segue*)

(Segundo Juiz-Adjunto)

Lai Kin Hong

落敗聲明

針對合議庭裁判中關於周假日的補償問題，根據《勞資關係法律制度》（第24/89/M號法令）第17條第6款a項的規定，在每周休息日提供工作的工作者，雇主須向其支付平常報酬的雙倍，而所謂“報酬的雙倍”，應理解為本身日工資加上另一日的補償。另外，根據《勞資關係法律制度》第17條第4款的規定，如在每周休息日提供工作，工作者亦有權享受一天補假。

合議庭大多數意見認為工作者在周假日提供工作，除了本身的日工資外，還有權多收取兩天的工資補償，同時亦有權享受一天補假，換言之，如工作者在上述假日提供工作，變相有權收取“四工”。

通過以下例子相信比較容易理解：

按照合議庭大多數意見的理解，假設工作者的每月收入為9000元，如其在周假日提供工作而沒有享受補假，除了每月的固定月薪外，工作者還可向雇主要求支付900元的補償（日計，300元x3）。

在充分尊重不同見解的情況下，本人認為根據法律規定，工作者在周假日提供工作而沒有享受補假，僅有權收取“三工”（當中包括本身日工資+一天工資+一天補假），而並非除了本身原有的工資外，可再收取“三工”，因為後者變相讓工作者收取“四工”。

引用上述例子，假設工作者的每月收入為9000元，如其在周假日提供工作，本人認為他有權多收取一天工資即300元及享受一天補假，但倘若雇主不讓他享受補假，則工作者有權在提供工作後多收取兩天工資即600元的補償，即是所謂的“三工”（本身日工資+一天工資補償+一天補假）。

有見及此，本人不同意合議庭裁判中對周假日所定出的賠償金，因此作出本落敗聲明。

唐曉峰

16.11.2017