

Processo nº 225/2021

Acordam na Secção Cível e Administrativa do Tribunal de Segunda Instância da RAEM

I

A, instaurou no Tribunal Judicial de Base acção de processo comum do trabalho, contra a B, S. A. (doravante abreviadamente designada B), ambos devidamente identificados nos autos.

A acção veio a ser julgada parcialmente procedente pela seguinte sentença:

I – RELATÓRIO

A, casado, de nacionalidade nepalesa, residente habitualmente no Nepal, em XXXXXX, titular do Passaporte da República Democrática Federal do Nepal nº XXXXXX de, emitido pela autoridade competente da República Democrática Federal do Nepal, veio intentar a presente

Acção de Processo Comum do Trabalho contra

B, S.A., (adiante, B), com sede na XXXXXX, Macau.

Concluiu pedindo que seja julgada procedente por provada a presente acção e, em consequência ser a Ré condenada a pagar ao Autor:

a) MOP\$47.380,00, a título de subsídio de efectividade, acrescido de juros legais até integral e efectivo pagamento;

b) MOP\$10.042,50, a título de trabalho prestado em dia de feriado obrigatório remunerado, acrescida de juros até efectivo e integral pagamento;

c) MOP\$35.535,00, a título de devolução das quantias de comparticipação no alojamento, acrescida de juros até efectivo e integral pagamento;

d) Mop\$22.063,34, a título de trabalho extraordinário prestado, acrescido de juros legais até integral e efectivo pagamento;

e) Mop\$7.370,93, a título de descanso compensatório não gozado, acrescido de juros legais até integral e efectivo pagamento;

f) MOP\$97.335,00, pela prestação de trabalho ao sétimo dia em cada período de sete dias de trabalho consecutivo, acrescida de juros até efectivo e integral pagamento;

g) Em custas e procuradoria condigna.

Juntou os documentos constantes de fls. 17 a 38.

*

Realizada a tentativa de conciliação pelo MP, não chegou a acordo entre as partes.

*

A Ré contestou a acção com os fundamentos constantes de fls. 70 a 82 dos autos.

Concluiu pedindo que sejam julgados improcedentes os pedidos do Autor.

*

Realiza-se a audiência de discussão e de julgamento com observação de todo o formalismo legal.

*

II – PRESSPOSTOS PROCESSUAIS

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

O processo é próprio.

As partes gozam de personalidade e capacidade jurídicas e são legítimas.

Não existem excepções, nulidades ou outras questões prévias que obstem ao conhecimento do mérito da causa.

*

III – FACTO

Discutida a causa, resultam provados os seguintes factos:

- Entre 19/09/2006 a 31/07/2010, o Autor esteve ao serviço da Ré (B), prestando funções de “guarda de segurança”, enquanto trabalhador não residente. (A)
- O Autor foi recrutado pela C, Lda. – e, exerceu a sua prestação de trabalho ao abrigo do Contrato de Prestação de Serviços n.º 2/2003. (Cfr. fls. 18 a 24 cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido) (B)
- O referido Contrato de Prestação de Serviços foi sucessivamente objecto de apreciação, fiscalização e aprovação por parte da Entidade Pública competente. (C)
- 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. (Cfr. fls. 28 a 38 cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido) (D)
- 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”. (E)
- Aquando da contratação do Autor no Nepal, foi garantido ao Autor (e aos demais trabalhadores não residentes de origem Nepalesa) alojamento gratuito em Macau. (F)
- Durante toda a prestação de trabalho, o Autor sempre respeitou os períodos e horários de trabalho fixados pela Ré. (1º)

- Mais, era a Ré que fixava o local e o horário de trabalho do Autor de acordo com as suas exclusivas e concretas necessidades. (2º)
- Durante todo o período de trabalho, o Autor sempre prestou a sua actividade sob ordem e instrução da Ré. (3º)
- 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, sem prejuízo de 24 dias de férias anuais por cada ano civil e dispensas de trabalho não remuneradas, nomeadamente entre 08/09/2007 e 29/09/2007 (22 dias), entre 04/09/2008 e 28/09/2008 (25 dias), entre 06/04/2010 e 27/04/2010 (22 dias), bem como um dia de descanso no oitavo dia após cada sete dias de trabalho consecutivos durante ao serviço da Ré. (4º, 6º e 7º)
- Entre 19/09/2006 a 31/07/2010, o Autor prestou trabalho para a Ré em cada um dos sétimos dias que se seguiram a seis dias de trabalho consecutivo prestado, sem prejuízo da resposta aos quesitos 4º, 6º e 7º. (5º, 23º, 27º e 28º)
- Entre 19/09/2006 a 31/07/2010, a Ré (B) nunca pagou ao Autor qualquer quantia a título de subsídio de efectividade. (8º)
- Entre 19/09/2006 e 31/12/2008, o Autor prestou a sua actividade de segurança durante em 1 de Janeiro, Ano Novo Chinês (3 dias), 1 de Maio e 1 de Outubro, sem prejuízo da resposta aos quesitos 4º, 6º e 7º. (9º)
- Entre 19/09/2006 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. (10º)
- Entre 19/09/2006 a 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. (11º)
- 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 pelas Rés e/ou pela agência de emprego. (12º)

- Entre 19/09/2006 e 31/12/2008, 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. (13º)
- 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. (14º)
- Entre 19/09/2006 a 31/07/2010, o Autor compareceu ao serviço da Ré (B) com 30 minutos de antecedência relativamente ao início de cada turno, tendo permanecido às ordens e às instruções dos seus superiores hierárquicos, sem prejuízo da resposta aos quesitos 4º, 6º e 7º. (15º e 17º)
- A Ré nunca pagou ao Autor qualquer quantia pelo período de 30 minutos que antecedia o início de cada turno. (16º e 18º)
- A Ré (B) nunca conferiu ao Autor o gozo de um descanso adicional remunerado, proporcional ao período de trabalho prestado. (19º)
- Entre 19/09/2006 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. (20º)
- 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. (21º, 26º e 30º)
- Entre 19/09/2006 e 31/12/2008 - descontados os períodos em que o Autor esteve ausente de Macau - a Ré (B) não fixou ao Autor um período de descanso de vinte e quatro horas consecutivas, em cada período de sete dias de trabalho consecutivo prestado. (22º)
- Entre 19/09/2006 e 31/07/2010 a Ré (B) nunca pagou ao Autor qualquer quantia extra pelo trabalho prestado em cada um dos sétimos dias, após a prestação de seis dias de trabalho consecutivo. (24º e 29º)

- Entre 01/01/2009 a 31/07/2010 – descontados os períodos em que o Autor esteve ausente de Macau – 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). (25º)
- A Ré pagou sempre ao Autor o salário correspondente aos dias de descanso semanal. (31º)

*

IV – FUNDAMENTO DE DIREITO

1. Cumpre analisar os factos e aplicar o Direito.

Nos termos do art. 1079º, n 1º do Código Civil, “Contrato de trabalho é aquele pelo qual uma pessoa se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua actividade intelectual ou manual a outra pessoa, sob a autoridade e direcção desta.”

Desse preceito resulta que são três elementos do contrato de trabalho: 1) prestação da actividade; 2) retribuição; e 3) subordinação jurídica.

No contrato de trabalho, a uma parte (trabalhador) incumbe a prestação duma actividade quer intelectual quer manual, bem como a sua disponibilidade junto de outra parte (empregador), por forma a que esta possa obter o resultado pretendido com outros meios de produção.

Em contrapartida, o trabalhador ganha retribuição como preço do trabalho prestado por ele, sendo essa retribuição paga normalmente em dinheiro.

A subordinação jurídica é característica mais importante do contrato de trabalho, que se traduz numa relação de dependência do trabalhador face às ordens, directivas e instruções do empregador na prestação da actividade daquele.

Segundo os factos provados, ficou demonstrado que, o Autor esteve ao serviço da Ré para, sob as suas ordens, direcção, instruções e fiscalização e com o local e horário de trabalho fixados por ela, exercer funções de guarda de segurança, ganhando remuneração paga pela Ré como preço do trabalho seu.

Nestes termos, dúvidas não restam em qualificar como relação laboral, a relação existente entre o Autor e a Ré.

2. Nos termos do art. 1079º, n 2º do Código Civil, “o contrato de trabalho está sujeito a legislação especial.”

Quanto à lei especial aplicável, encontram-se no ordenamento jurídico de Macau regimes diferentes consoante o caso de trabalhadores-residentes e o de não residentes.

Sendo o Autor em causa trabalhador não-residente, aplica-se-lhe o respectivo regime. Como se sabe, a legislação especial relativa à relação laboral não residente é actualmente a Lei nº 21/2009, que entrou em vigor em 13 de Abril de 2010. Antes disso, aplica-se o Despacho n. 49/GM/88 e o n. 12/GM/88, consoante trabalhador especializado e não especializado. Conforme os factos provados nos autos, o Autor trabalhou, como mão-de-obra não especializada, junto das Rés antes da entrada em vigor a Lei nº 21/2009 e manteve a relação de trabalho durante a vigência daquele diploma até 31/07/2010. É aplicável a lei de relações de trabalho de Macau então vigente, isto é, o DL nº 24/89/M, por analogia (*vide* os Ac do TSI n. 596/2010 e 805/2010) , bem como a Lei 7/2008, posteriormente.

Acompanhando o referido diploma, as entidades empregadoras celebraram contratos de prestação de serviços com terceiras entidades fornecedoras de mão-de-obra não residente para a importação dos trabalhadores não residentes, tal qual acontece no presente caso. Suscita-se um problema de saber que valor os mesmos contratos têm dizendo respeito à relação de trabalho entre o empregador e o trabalhador não residente e se e a que título se aplicam esses contratos à referida relação para definir os direitos e deveres entre um e outro.

Em resposta a essas questões, a jurisprudência de Macau entende unanimemente, e bem, esses contratos ser qualificados como contratos a favor de terceiro, aplicáveis à relação de trabalho entre o empregador e o trabalhador não residente. (*vide* os Ac. do TSI n.os 557/2010, 322/2013, 372/2012, 780/2011, 655/2012, 396/2012, 432/2012, 180/2012, 441/2012, 132/2012, 376/2012, 267/2012, 131/2012, 91/2012, 282/2011, 781/2011, 746/2011, 779/2011, 491/2011, 597/2010, 297/2010, 597/2010, 757/2010, 777/2010, 573/2010, 662/2010, 69/2010, 838/2010,

779/2010, 837/2010, 780/2010, 876/2010, 774/2010 e 574/2010, e mais recentemente, 893/2016, 894/2016, 815/2016, 322/2016, 317/2016, 376/2016, 394/2016, 353/2016, 300/2016, 274/2016, 98/2016, 38/2016, 42/2016, 966/2015, 956/2015, 1009/2015, 1018/2015, 844/2015, 1010/2015, 879/2015, 878/2015, 610/2015, 609/2015, 715/2015, 534/2015, 573/2015, 624/2015, 481/2015, 574/2015, 487/2015, 486/2015, 399/2015, 395/2015, 401/2015, 400/2015, 204/2015, 168/2015, 193/2015, 195/2015, 712/2014, 749/2014, 634/2014, 681/2014, 441/2014, 697/2014, 742/2014, 662/2014, 714/2014, 653/2014, 627/2014, 483/2014, 609/2014, 583/2014, 338/2014, 384/2014, 622/2014, 345/2014, 168/2014, 128/2014, 291/2014, 308/2014, 171/2014, 189/2014, 240/2013, 627/2013, 775/2010, 680/2013, 169/2014, 704/2013, 111/2014, 420/2012, 118/2014, 90/2014, 138/2014, 374/2012, 415/2012, 414/2012, 824/2010, 557/2010 e 322/2013)

3. Quanto ao subsídio de efectividade, tendo em conta que o contrato de prestação de serviços em causa confere o salário de 4 dias enquanto tal subsídio, desde que no mês anterior não tenha dado qualquer falta ao serviço, e que o Autor não deu qualquer falta ao trabalho sem conhecimento e autorização prévia por parte da Ré, tem ele direito de exigir à Ré pagar o **MOP\$47,380.00** (HKD\$7,500.00 / 30 dias X 1.03 X 4 dias/mês X 46 meses), a título de subsídio de efectividade, relativamente ao número dos meses durante a relação de trabalho.

Relativamente ao alojamento, o n. 9º do Despacho 12/GM/88 dispõe que, “9. O procedimento para a admissão de mão-de-obra não-residente observará os trâmites seguintes: d) O contrato será remetido ao Gabinete para os Assuntos de Trabalho, a quem compete verificar e informar se se encontram satisfeitos os requisitos mínimos exigíveis para o efeito, designadamente os seguintes: d.1. Garantia, directa ou indirecta, de alojamento condigno para os trabalhadores;...” Daí resulta que o trabalhador não residente é sempre garantido o seu direito a alojamento condigno durante o período em que presta trabalho em Macau. E ao empregador foi imposto, até o limite mínimo, o dever de fornecer o alojamento ou pelo menos os recursos mínimos para o alojamento favorável ao trabalhador não residente.

Por outro lado, nos termos do art. 31º do DL nº 24/89/M, aplicável

por analgoia, “1. O empregador não pode compensar o salário em dívida com créditos que tenha sobre o trabalhador, nem fazer quaisquer descontos ou deduções no montante do referido salário. 2. São permitidas, porém, as seguintes deduções ou descontos: a) Descontos a favor do Território, ordenados por lei, regulamento ou decisão judicial transitada em julgado; b) Indemnizações devidas pelo trabalhador à entidade patronal, quando se acharem liquidadas por decisão judicial transitada em julgado ou por motivo de não continuação da relação do trabalho, nos termos do artigo 48.º; c) Abonos ou adiantamentos feitos por conta da retribuição.”

Assim, não é lícito nem legítimo que a Ré deduzia no salário do Autor qualquer valor a título de comparticipação nos custos de alojamento, e tanto mais que não o deve fazer no caso de o trabalhador não residir na habitação eventualmente fornecida pela Ré.

Tendo em conta, segundo os factos provados, a duração da relação de trabalho até 04/2010 e os montantes descontados, é a Ré quem deve devolver ao Autor o **MOP\$33,217.50** (HKD\$750.00 X 1.03 X 43 meses), a título de devolução dos salários ilicitamente descontados, relativamente ao número dos meses durante a relação de trabalho em que foram deduzidos mensalmente.

No que diz respeito ao trabalho extraordinário, é sempre de relembrar que, quer conforme o contrato a favor de terceiro, quer nos termos do art. 10º do DL nº 24/89/M, a duração normal do trabalho é sempre de 8 horas diárias. E o trabalho que excede essa duração normal leva às compensações do acréscimo de trabalho cujo montante deve ser acordado entre o empregador e o trabalhador, mas nunca deve ser inferior ao do próprio salário fixado a este (cfr., a título de exemplo, os Ac. do Venerando TSI n. 737/2010 e 353/2010).

Por outro lado, nos termos do art. 10º, n. 4º do DL nº 24/89/M, “4. 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.” Entende-se, e bem, que essa tolerância de 30 minutos para a preparação de trabalho só tem a natureza excepcional, mas não como regra para a prestação antecipada de trabalho antes do início do horário normal de

trabalho (cfr., a título de exemplo, os Ac. do Venerando TSI n. 407/2017, 313/2017 e 167/2017).

Com a entrada em vigor da Lei n. 7/2008, o legislador regula o trabalho extraordinário com mais detalhe e mais garantia para os trabalhadores.

Dispõe o art. 33º, n. 1º e 5º da Lei n. 7/2008 que, “1. O período normal de trabalho não pode exceder oito horas por dia e quarenta e oito horas por semana. ...5. Os períodos fixados no n.º 1 não incluem o tempo necessário à preparação para o início do trabalho e à conclusão de transacções, actividades e serviços começados e não acabados, desde que no seu conjunto não ultrapassem a duração de trinta minutos por dia.”

Dispõe o art. 36º, n. 1º e 2º da Lei n. 7/2008 que, “1. O trabalho extraordinário é prestado: 1) Por determinação prévia do empregador, independentemente do consentimento do trabalhador, nas situações e com os limites previstos no número seguinte; 2) Por solicitação prévia do empregador, obtido o consentimento do trabalhador; 3) Por iniciativa do trabalhador, obtido o consentimento prévio do empregador. 2. O empregador pode determinar que o trabalhador preste trabalho extraordinário, independentemente do seu consentimento, quando: 1) Se verifiquem casos de força maior, caso em que o período de trabalho diário não pode exceder dezasseis horas; 2) O empregador esteja na iminência de prejuízos importantes, caso em que o período de trabalho diário não pode exceder dezasseis horas; 3) O empregador tenha de fazer face a acréscimo de trabalho não previsível, caso em que o período de trabalho diário não pode exceder doze horas.

Dispõe o art. 37º, n. 1º da Lei n. 7/2008 que, “1. A prestação de trabalho extraordinário nos termos da alínea 1) do n.º 1 do artigo anterior confere ao trabalhador o direito a auferir a remuneração normal do trabalho prestado com um acréscimo de 50%.”

Dispõe o art. 38º da Lei n. 7/2008 que, “1. Nas situações previstas nas alíneas 1) e 2) do n.º 2 do artigo 36.º, o trabalhador tem direito a gozar um descanso adicional, remunerado nos termos gerais, com uma duração: 1) Não inferior a vinte e quatro horas, se o período de trabalho atingir o respectivo limite diário máximo; 2) Proporcional ao período de

trabalho prestado, se o período de trabalho não atingir o respectivo limite diário máximo. 2. O disposto no número anterior aplica-se à situação prevista na alínea 3) do n.º 2 do artigo 36.º se o trabalhador prestar trabalho extraordinário durante dois dias consecutivos. 3. O direito ao descanso compensatório é gozado nos quinze dias seguintes ao da prestação do trabalho extraordinário, em dia escolhido pelo trabalhador, com a concordância do empregador. 4. Na falta de acordo entre trabalhador e empregador quanto ao dia em que o descanso compensatório deve ser gozado, o mesmo é fixado pelo empregador.”

No presente caso, segundo os factos provados, o Autor trabalhava junto da Ré com o regime de turnos rotativos e ele sempre comparecia no lugar de trabalho no início de cada turno com antecedência de 30 minutos para a preparação do trabalho; e excepto os dias de férias anuais, dispensas de trabalho não remuneradas e dias de descanso efectivamente gozados, o Autor prestava sempre trabalho nos outros dias durante a relação de trabalho sem que desse qualquer falta ao trabalho. No entanto, a Ré nunca pagou ao Autor quaisquer compensações a título de trabalho extraordinário, nem concedeu ao Autor o gozo dum descanso adicional remunerado a partir de 01/01/2009.

Porém, não se verifica o trabalho extraordinário nem por razões de força maior ou iminência de prejuízos importantes, nem de acréscimo trabalho não previsível, razões com que se confirmam o descanso adicional para os trabalhadores depois de ter prestado trabalho extraordinário.

Assim, tendo descontado o número dos dias de férias anuais, dispensas de trabalho não remuneradas e dias de descanso em que não prestou trabalho efectivo, o Autor tem direito de exigir à Ré pagar as compensações pelo trabalho extraordinário de 30 minutos diariamente durante a relação de trabalho com o montante de **MOP\$22,386.41** {[HKD\$7,500.00 / (30 dias X 8 horas) X 1.03 X 0.5 horas X 683 dias (19/09/2006 a 31/12/2008)] + [HKD\$7,500.00 / (30 dias X 8 horas) X 1.5 X 1.03 X 0.5 horas X 472 dias (01/01/2009 a 31/07/2010)]}, atendendo ao número dos dias em que prestou trabalho efectivo, o que equivale aos resultados do número dos dias calendários durante a relação de trabalho menos o número dos dias descontados, sem que tenha direito a qualquer compensação a título de descanso adicional não

gozado. Conforme o princípio dispositivo, é a Ré condenada a pagar o **MOP\$22,063.34**.

Quanto às compensações pelos dias de descanso semanal reclamadas pelo Autor, alegou que a Ré não garantiu o gozo do descanso semanal no 7º dia após 6 dias de trabalho, mas somente o do 8º dia, que corresponde a trabalho prestado em dia de descanso e confere ao Autor o direito a receber o dobro da retribuição normal por cada um dos 7^{os} dias de trabalho prestado.

Por sua vez, entende a Ré que já garantiu o descanso semanal dos seus trabalhadores e que tem necessidade de fixar, por razões do funcionamento do casino nos termos do art. 18º do DL 24/89/M e do art. 42º, n. 2º da Lei 7/2008, os descansos semanais aos 8º, 9º ou outros dias do mês, bem como o art. 17º, n. 6º do DL 24/89/M não confere as compensações em dobro, mas sim um outro tanto ao lado do salário já pago em singelo.

Nos termos do art. 17º, n. 1º do DL 24/89/M, “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 26.º”

Nos termos do art. 18º do mesmo diploma, “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.”

Das normas resulta que, na vigência do DL 24/89/M, a lei garantia o gozo do descanso semanal em 7º dia após 6 dias de trabalho como regra geral nas legislações laborais de Macau. No entanto, tendo em consideração a necessidade do funcionamento dalguns sectores de actividade, o legislador abriu uma excepção de que permitia razoavelmente o trabalho contínuo mais de 7 dias, no máximo 26 ou 27 dias mensais, e garantia o gozo dum descanso consecutivo de quatro dias no mês corrente.

Repare-se que aqui se trata duma norma excepcional em que o legislador sublinhou o adjectivo “consecutivo” para o gozo de descanso semanal. Isto significa que esse modo do gozo de 4 dias de descanso semanal tem que ser contínuo, mas não separado, sob pena de violar a regra geral prevista no art. 17º, n. 1º do DL 24/89/M.

Assim, não deixa de considerar o não gozo de descanso semanal em 7º dia ou em 4 dias consecutivas como facto violador do direito de repouso conferido ao Autor nos termos do art. 17º, n. 1º do DL 24/89/M, devendo considerar-se o 8º dia de descanso após 7 dias de trabalho apenas como descanso compensatório gozado pelo Autor nos termos do art. 17º, n. 4º do mesmo diploma.

Quanto ao múltiplo das compensações pelos dias de descanso semanal não gozados, inclinemos, tal qual inclinámos nos outros casos paralelos, à posição de que o trabalhador recebe, ao lado de um dia do salário a título de compensação pelo dia de descanso compensatório não gozado, o dobro da retribuição normal, que compõe do salário normal, em singelo, correspondente ao trabalho nesses dias de descanso e dum outro tanto (*vide* os Ac. do TUI n.os 28/2007, 29/2007, 58/2007 e 40/2009).

Com a entrada em vigor da Lei n. 7/2008, o legislador deixou de exigir, porém, o gozo *consecutivo* do descanso semanal por cada quatro semanas¹.

Ao invés, prevê-se no seu art. 42º, n. 2º, “2. O gozo do período de descanso pode não ter frequência semanal em caso de acordo entre as partes ou quando a natureza da actividade da empresa o torne inviável, casos em que o trabalhador tem direito a gozar um período de descanso remunerado de quatro dias por cada quatro semanas.”

Por outro lado, dispõe o art. 43º, n. 1º, 2º e 4º do mesmo diploma que, “1. O empregador pode determinar que o trabalhador preste trabalho em dia de descanso, independentemente do seu consentimento, quando:...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

¹ Miguel Quental, Manual de Formação de Direito do Trabalho em Macau, CFJJ, 2012, nota 275 e 276.

ao da prestação de trabalho, e a: 1) Auferir um acréscimo de um dia de remuneração de base, para os trabalhadores que auferem uma remuneração mensal;...4. 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;...”

No caso vertente, relativamente ao período entre 19/09/2006 a 31/12/2008, tendo em conta que o Autor não reclamou as compensações pelos dias de descanso compensatório, somos de entender que, depois de ser descontados os dias de férias anuais e de dispensas de trabalho para o cálculo do número de dias de trabalho, o Autor tem direito de receber, ao lado do salário normal já recebido, um outro tanto a título de compensações pelos dias de descanso semanal não gozados. Relativamente ao período entre 01/01/2009 a 31/07/2010, tendo em conta que a lei admite a concessão do descanso em cada 8º dia como descanso semanal nos termos do art. 42º, n. 2º da Lei n. 7/2008, o Autor já gozou 67 dias (539 dias/8) de descanso semanal e não gozou 10 dias (539 dias/7 - 539 dias/8) de descanso semanal nem os mesmos dias de descanso compensatório durante o mesmo período, tem direito de receber um acréscimo dum dia de remuneração de base mais um outro dia de remuneração de base a título de compensações pelo dia de descanso compensatório não gozado.

Em suma, o Autor tem direito a receber o montante de **MOP\$33,732.50** {[HKD\$7,500.00 / 30 dias X 1.03 X (780 dias / 7)] + [HKD\$7,500.00 / 30 dias X 1.03 X [(539 dias / 7) - (539 dias / 8)]}X2.

Além das compensações acima peticionadas, o Autor reclama também as referentes ao trabalho prestado nos dias de feriado obrigatório remunerado. Nos termos do art. 19º, n. 3º do DL nº 24/89/M, “3. Os trabalhadores ... têm direito à retribuição correspondente aos feriados de 1 de Janeiro, Ano Novo Chinês (3 dias), 1 de Maio e, 1 de Outubro”. E nos termos do art. 20º do mesmo diploma, “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:...”

Assim, segundo os factos provados, tem o Autor direito de receber contra a Ré, a título de compensações pelo trabalho prestado nos dias de

feriado obrigatório, a remuneração em singelo já paga, acrescida do dobro dessa remuneração, com o montante de **MOP\$6,695.00** (HKD\$7,500.00 / 30 dias X 1.03 X 13 dias X 2), relativamente ao número dos dias de feriado obrigatório remunerado em que o Autor prestou trabalho até 31/12/2008.

4. Sendo os créditos supra mencionados (**MOP\$143,088.34**) ilíquidos, à quantia a eles referentes acrescerão, nos termos do art. 794º, n 4º do Código Civil que se conjuga com a jurisprudência fixada no Douo Acórdão do TUI, de 2 de Março de 2011, no processo n. 69/2010, juros a partir da data da decisão judicial que fixa o respectivo montante.

*

V - DECISÃO

Pelo exposto, julga-se a acção parcialmente procedente e em consequência condena-se, nos termos supra referidos, a Ré a pagar ao Autor a quantia de MOP\$143,088.34 (MOP\$47,380.00, a título de subsídio de efectividade; MOP\$33,217.50, a título de devolução das quantias de comparticipação no alojamento; MOP\$22,063.34, pela prestação de 30 minutos de trabalho para além do período normal diário por cada dia de trabalho prestado; MOP\$33,732.50, pela prestação de trabalho ao sétimo dia em cada período de sete dias de trabalho consecutivo e pela compensação de descanso compensatório não gozado; e MOP\$6,695.00, a título de trabalho prestado em dia de feriado obrigatório remunerado), acrescida dos juros de mora à taxa legal a contar da data da presente sentença até o efectivo e integral pagamento, absolvendo a Ré do restante pedido.

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

Registe e notifique.

Notificadas as partes da sentença, veio o Autor recorrer dela para esta segunda instância, concluindo e pedindo que:

- 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 Ré 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 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 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) Ao proceder à condenação da Ré apenas no valor do salário *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 julgada *nula* e substituída por outra que condene a Ré em conformidade com o disposto na referida Lei Laboral;
- 5) 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;

- 6) 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)**;
- 7) De onde, resultando provado que entre **19/09/2006 a 31/12/2008** (descontados os período de férias anuais e de dispensas ao trabalho) o Autor prestou para a Ré **780 dias de trabalho efectivo** - que corresponde a **111 dias de trabalho prestado em dia de descanso semanal** - deve a Recorrida ser condenada a pagar ao Recorrente a quantia de **MOP\$57,165.00** a título do *dobro do salário* - e não só apenas de MOP\$28,582.50 [HKD\$4,500.00 / 30 dias X 1.03 X (780 dias / 7)] 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,

- 8) Contrariamente ao concluído pelo douto Tribunal *a quo*, a leitura do disposto no n.º 2 do art. 42.º da Lei n.º 7/2008 deixa ver que o gozo do período de descanso (apenas) pode deixar de ter frequência semanal (leia-se, em cada período de sete dias) desde que exista: **i) acordo entre as partes; ou, ii) quando a natureza da actividade da empresa o torne inviável;**
- 9) Salvo melhor opinião, nenhuma das referidas condições terá sido alegada e/ ou provada pela Ré no decorrer dos presentes autos, nem a(s) mesma(s) terão resultado do testemunho prestado em audiência de discussão e julgamento, razão pela qual em caso algum poderia o Tribunal *a quo* ter ter concluído como o fez e, nesta parte, acredita-se existir uma *errada* interpretação e aplicação do disposto no n.º 2 do art. 42.º da Lei n.º 7/2008 por parte do douto Tribunal de Primeira Instância e, neste sentido, uma errada **aplicação de direito**, o que desde já e para os legais e devidos efeitos se invoca e requer;
- 10) A proceder, deverá o douto Tribunal *ad quem* revogar a decisão proferida pelo Tribunal de Primeira Instância e, em concreto,

condenar a Ré/Recorrida a pagar ao Autor/Recorrente a quantia de **Mop\$39.655,00** correspondente a (HKD\$7,500.00 / 30 dias X 1.03 X (539 dias/7) X 2) e não só e apenas a quantia de Mop\$5,150,00 correspondente a [(HKD\$7,500.00 / 30 dias X 1.03 X (539 dias / 7) - (539 dias / 8) X 2] conforme resulta da decisão recorrida, o que desde já e para os devidos e legais efeitos se requer.

Por fim,

- 11) Entendeu o douto Tribunal *a quo* que na determinação da quantia devida pelas Rés ao Autor a título de trabalho prestado nos dias de **feriados obrigatórios** o Autor terá direito a receber das Rés as compensações compostas pela remuneração em singelo, acrescida do dobro dessa remuneração;
- 12) 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 douda 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;
- 13) Em concreto, resultando provado que durante o período da relação laboral o Recorrente prestou trabalho para a Recorrida durante **13** dias de feriados obrigatórios, deve a Recorrida ser condenada a pagar ao Recorrente a quantia de **MOP\$10,042.50** a título do ***triplo do salário*** - e não só apenas de MOP\$6,695.00, 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.

Nestes termos e nos mais de Direito que V. Exas. encarregar-se-ão de suprir, deve a douda 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!

Ao recurso respondeu a Ré pugnando pela improcedência.

Admitido no Tribunal *a quo*, o recurso foi feito subir a este Tribunal de recurso.

Liminarmente admitido o recurso e colhidos os vistos, cumpre conhecer.

II

Antes de mais, é de salientar a doutrina do saudoso PROFESSOR JOSÉ ALBERTO DOS REIS de que “*quando as partes põem ao tribunal determinada questão, socorrem-se, a cada passo, de várias razões ou fundamentos para fazer valer o seu ponto de vista; o que importa é que o tribunal decida a questão posta; não lhe incumbe apreciar todos os fundamentos ou razões em que elas se apoiam para sustentar a sua pretensão*” (*in CÓDIGO DE PROCESSO CIVIL ANOTADO*, Volume V – Artigos 658.º a 720.º (Reimpressão), Coimbra Editora, 1984, pág. 143).

Conforme resulta do disposto nos artºs 563º/2, 567º e 589º/3 do CPC, são as conclusões do recurso que delimitam o seu objecto, salvas as questões cuja decisão esteja prejudicada pela solução dada a outras e as que sejam de conhecimento oficioso.

Inexistindo questão de conhecimento oficioso e face às conclusões

do recurso, as questões que constituem o objecto da nossa apreciação consiste em saber, quais são os multiplicadores para o cálculo do trabalho prestado nos dias de descanso semanal e de feriado obrigatório, e

O Autor pede na acção a condenação da Ré a pagar-lhe, *inter alia*, a compensação do trabalho prestado nos dias de descanso semanal e de feriados obrigatórios.

O Tribunal *a quo* deu-lhe razão e acabou por reconhecer ao Autor esses direitos.

Mas o Autor questiona o multiplicador (**X 1**) para o cálculo do trabalho prestado nos dias de descanso semanal e o multiplicador (**X 2**) para o cálculo do trabalho prestado nos dias de feriados obrigatórios, adoptados pelo Tribunal *a quo*, defendendo que deve ser adoptado o multiplicador (X 2) e (X3), respectivamente, assim como invocou o erro de direito em relação à compensação arbitrada pelo trabalho prestado nos dias de descanso semanal na vigência da Lei nº 7/2008.

Então vejamos estas questões:

1. Do multiplicador para o cálculo do trabalho prestado nos dias de descanso semanal e do multiplicador para o cálculo do trabalho prestado nos dias de feriados obrigatórios, na vigência do Decreto-Lei nº24/89/M

Para nós, tem razão o recorrente no que diz respeito a estas duas questões.

Pois no âmbito do Decreto-Lei nº 24/89/M, a lei regula as condições do trabalho prestado em dias de descanso semanal e as diferentes formas de compensações desse trabalho consoante as

variadas circunstâncias que o justificam.

Diz o artº 17º deste diploma que:

1. Todos os trabalhadores têm direito a gozar, em cada 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 em 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 dias de descanso semanal, não podendo, no entanto, a isso ser obrigado.
6. O trabalho prestado nos termos do número anterior dá ao trabalhador o direito a ser pago pelo dobro da retribuição normal.

Em face dos factos que ficaram provados nos presentes autos, não se mostrando que o trabalho em dias de descanso semanal foi

prestado em qualquer das situações previstas no nº 3 e na falta de outros elementos fácticos, a compensação deve processar-se nos termos consagrados no nº 6, isto é, o trabalhador tem direito a ser pago pelo dobro da retribuição normal.

Assim, no âmbito do Decreto-Lei nº 24/89/M, para cálculo de quantia a pagar ao trabalho prestado em dias de descanso semanal, a fórmula é:

2 X o salário diário médio X número de dias de prestação de trabalho em descanso semanal, fora das situações previstas no artº 17º/3, nem para tal constrangido pela entidade patronal.

E em relação ao trabalho prestado em dias de feriado obrigatório, o trabalho em feriados obrigatórios e a forma das suas compensações encontram-se regulados no artº 20º do Decreto-Lei nº 24/89/M que prescreve:

1. O trabalho prestado pelos trabalhadores nos dias de feriado obrigatório, referidos no nº 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 nº 1, o trabalhador que tenha concluído o período experimental tem direito a um

acrécimo de salário nunca inferior a 50% do salário normal, a fixar por acordo entre as partes.

Nos termos do disposto no artº 19º/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 artº 20º/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 artº 20º/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 (artº 20º, nº1). 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.

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

Assim, no âmbito do Decreto-Lei nº 24/89/M, para cálculo da

quantia a pagar o 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 artº 20º/1-c).

Procede o recurso quanto a estas duas questões.

Como, por um lado, a sentença recorrida adoptou o multiplicador X 1 para o cálculo da quantia a pagar ao trabalho prestado em dias de descanso semanal na vigência do Decreto Lei nº 24/89/M e o multiplicador X 2 para o cálculo da quantia a pagar ao trabalho prestado em dias de feriado obrigatório na vigência do Decreto Lei nº 24/89/M, em vez de os multiplicadores X 2 e X 3, respectivamente, que defendemos, e por outro lado não foram impugnados pela Ré quer o número dos dias de descanso semanal e de feriado obrigatório, em que trabalhou e quer o quantitativo diário do salário, é de alterar a sentença recorrida e passar a aplicar os multiplicadores X 2 e X 3 para o cálculo dos quantitativos da compensação pelo trabalho prestado nos descansos semanais e de feriado obrigatório, respectivamente.

Assim sendo, merece o Autor, a título da compensação pelo trabalho prestado nos dias de descanso semanal, o valor de MOP\$57.385,70 (HKD\$7.500/30dias X 1.03 X 780dias/7 X 2 = MOP\$57.385,70), e a título da compensação pelo trabalho prestado nos dias de feriado obrigatório, o valor de MOP\$10.042,50 (HKD\$7.500/30dias X 1.03 X 13dias X 3 = MOP\$10.042,50).

Como a título da compensação pelo trabalho prestado nos dias de descanso semanal o Autor só pediu, em sede de recurso, a quantia de MOP\$57.165,00, o quantitativo da compensação deve ser

reduzido para o valor peticionado.

2. Do erro de direito em relação à compensação pecuniária arbitrada pelo trabalho prestado nos dias de descanso semanal e ao dia compensatório na vigência da Lei nº 7/2008

Estão em causa factos ocorridos na vigência da Lei nº 7/2008.

Este diploma regula no seu artº 42º a matéria de descanso semanal nos termos seguintes:

- 1. O trabalhador tem direito a gozar um período de descanso remunerado de vinte e quatro horas consecutivas por semana.*
- 2. O gozo do período de descanso pode não ter frequência semanal em caso de acordo entre as partes ou quando a natureza da actividade da empresa o torne inviável, casos em que o trabalhador tem direito a gozar um período de descanso remunerado de quatro dias por cada quatro semanas.*
- 3. O período de descanso é fixado pelo empregador consoante as exigências do funcionamento da empresa, com uma antecedência mínima de três dias.*

Na petição inicial, o Autor pediu a condenação da Ré a pagar-lhe um dia de remuneração de base, acrescido de um dia de descanso compensatório (substituído por um dia de remuneração de base), pelo trabalho prestado ao sétimo dia, após a prestação de seis dias consecutivos de trabalho em cada semana, quer na vigência do Decreto-Lei nº 24/89/M quer na da Lei nº 7/2008.

Em sede de contestação, a Ré veio a defender-se dizendo que o Autor gozou um período de descanso de quatro dias por cada quatro semanas de trabalho.

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, sem prejuízo de 24 dias de férias anuais por cada ano civil e dispensas de trabalho não remuneradas, nomeadamente entre 08/09/2007 e 29/09/2007 (22 dias), entre 04/09/2008 e 28/09/2008 (25 dias), entre 06/04/2010 e 27/04/2010 (22 dias), bem como um dia de descanso no oitavo dia após cada sete dias de trabalho consecutivos durante ao serviço da Ré. (4º, 6º e 7º)
- Entre 19/09/2006 a 31/07/2010, o Autor prestou trabalho para a Ré em cada um dos sétimos dias que se seguiram a seis dias de trabalho consecutivo prestado, sem prejuízo da resposta aos quesitos 4º, 6º e 7º. (5º, 23º, 27º e 28º)
-
- Entre 19/09/2006 e 31/07/2010 a Ré (B) nunca pagou ao Autor qualquer quantia extra pelo trabalho prestado em cada um dos sétimos dias, após a prestação de seis dias de trabalho consecutivo. (24º e 29º)
- Entre 01/01/2009 a 31/07/2010 – descontados os períodos em que o Autor esteve ausente de Macau – 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). (25º)
- A Ré pagou sempre ao Autor o salario correspondente aos dias de descanso semanal. (31º)

Ora, quando globalmente interpretada a matéria tida por assente na 1ª Instância e ora transcrita *supra*, é de concluir que o Autor não gozou um período de 24 horas de descanso semanal num período de sete dias, nos termos impostos pelo artº 42º da Lei nº 7/2008 e prestou efectivamente trabalho naqueles períodos de 24 horas que deveriam ser de descanso.

É verdade que ficou provado que gozou *“um dia de descanso no oitavo dia após cada sete dias de trabalho consecutivos durante ao serviço da Ré.”*.

Todavia, não tendo sido demonstrado pela Ré, sobre a qual impende o ónus de prova, que se verificou qualquer das circunstâncias previstas no artº 42º/2 da Lei nº 7/2008, justificativas da derrogação da regra geral da frequência semanal exigida no nº 1 do mesmo artigo, é de entender aplicável *in casu* essa regra geral.

Assim, é de revogar a sentença ora recorrida e passar a arbitrar, em substituição, ao Autor a compensação de dia de remuneração de base, acrescido de um dia de descanso compensatório (substituído por um dia de remuneração de base), pelo trabalho prestado ao sétimo dia, após a prestação de seis dias consecutivos de trabalho em cada semana, conforme detalhadamente apurado na matéria assente de 1ª instância, no período entre 01JAN2009 e 31JUL2010, em que vigora a Lei nº 7/2008.

Tendo em conta o facto provado de que o Autor gozou um dia de descanso no oitavo dia após cada sete dias de trabalho consecutivos durante ao serviço da Ré, por razões de justiça, não nos repugna de aceitar que esse dia de descanso no oitavo dia que se seguia sempre e regularmente aos turnos rotativos de sete dias consecutivos seja considerado, habilmente, no plano de juízo de direito, como descanso compensatório a que se refere o artº 43º/2 da Lei nº 7/2008, ou seja para compensar o descanso semanal que ficou por gozar no período de sete dias imediatamente anterior.

Assim, a título da compensação pelo trabalho prestado nos dias de descanso semanal, é de arbitrar a favor do Autor a quantia calculada pela seguinte fórmula:

MOP\$19.827,50 (HKD\$7.500/30dias X 1.03 X 539dias/7 = MOP\$19.827,50)

E a título dos dias compensatórios que, que ficaram por gozar, ora convertidos em igual número de dia de remuneração de base, é de arbitrar a favor do Autor a quantia calculada pela seguinte fórmula:

MOP\$2.575,00 (HKD\$7.500/30dias X 1.03 X (539dias/7 – 539dias/8) = MOP\$2.575,00)

III

Pelo exposto, acordam em julgar parcialmente procedente o recurso interposto pelo Autor e revogar a sentença recorrida na parte respeitante à condenação da Ré relativamente às compensações pelo trabalho prestado nos dias de descanso semanal e de feriado obrigatório, passando a atribuir ao Autor:

- A título da compensação pelo trabalho prestado nos dias de descanso semanal, na vigência do Decreto-Lei nº 24/89/M, o valor de MOP\$57.165,00;
- A título da compensação pelo trabalho prestado nos dias de descanso semanal, na vigência da Lei nº 7/2008, o valor de MOP\$ MOP\$19.827,50;
- A título dos 10 dias compensatórios de descanso semanal, na vigência da Lei nº 7/2008, que ficaram por gozar, ora convertidos em igual número de dia de remuneração de base, o valor de MOP\$2.575,00;
- A título da compensação pelo trabalho prestado nos dias de feriado obrigatório, na vigência do Decreto-Lei nº

24/89/M, o valor de MOP\$10.042,50; e

- Manter a sentença recorrida na parte que não foi impugnada pelo recorrente e não modificada por este Acórdão.

Custas pelo recorrente e pela recorrida, na proporção de Decaimento.

RAEM, 13MAIO2021

Lai Kin Hong

Fong Man Chong

Ho Wai Neng