

Processo nº 66/2024

(Autos de Recurso Civil e Laboral)

Data: **02 de Maio de 2024**

Recorrente: **A**

Recorrida: **B Resorts, S.A. (anteriormente denominada 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 Resorts, S.A. (anteriormente denominada B, S.A.), também com os demais sinais dos autos.

Pedindo a condenação desta a pagar-lhe:

- 1) MOP\$2,699.73, a título de trabalho extraordinário prestado, acrescida de juros legais até integral e efectivo pagamento, relativo ao período de 30/06/2008 a 31/12/2008;
- 2) MOP\$105,975.98, a título de trabalho extraordinário prestado,

- acrescida de juros legais até integral e efectivo pagamento, relativo ao período de 01/01/2009 a 31/10/2021;
- 3) MOP\$70,650.66, a título de descanso compensatório não gozado, acrescida de juros legais até integral e efectivo pagamento, relativo ao período de 01/01/2009 a 31/03/2021;
 - 4) MOP\$13,866.84, pela prestação de trabalho ao sétimo dia em cada período de sete dias de trabalho consecutivo, acrescida de juros até efectivo e integral pagamento, relativo ao período de 30/06/2008 a 31/12/2008;
 - 5) MOP\$800.01, a título de descanso compensatório não gozado em sequência do trabalho prestado em dia de descanso semanal, acrescida de juros até efectivo e integral pagamento, relativo ao período de 30/06/2008 a 31/12/2008;
 - 6) MOP\$174,166.11, pela prestação de trabalho ao sétimo dia em cada período de sete dias de trabalho consecutivo, acrescida de juros até efectivo e integral pagamento, relativo ao período de 01/01/2009 a 31/03/2021;
 - 7) MOP\$21,918.47, a título de descanso compensatório não gozado, em sequência do trabalho prestado em dia de descanso semanal, acrescida de juros até efectivo e integral pagamento, relativo ao período de 01/01/2009 a 31/03/2021;
 - 8) Em custas e procuradoria condigna.

Proferida sentença, foi a Ré condenada a pagar ao Autor a quantia de MOP150.723,13, bem como os juros legais até integral e efectivo pagamento. Rejeitam-se os restantes pedidos.

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, 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 pedidos:

- 1) Versa o presente recurso sobre a douta Sentença na parte relativa à condenação da Recorrente na atribuição de uma compensação devida ao Autor pelo trabalho prestado em dia de *descanso semanal*;
- 2) 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 douta Sentença enferma de um *erro de aplicação de direito* quanto à concreta *forma de cálculo* devido pela prestação de trabalho em dia de *descanso semanal* e; deste modo, mostra-se em violação ao disposto no artigo 17.º do Decreto-Lei n.º 24/89/M, de 3 de Abril e dos artigos 42.º e 43.º da Lei n.º 7/2008; razão pela qual se impõe que

a mesma seja substituída por outra que decida em conformidade com a melhor interpretação a conferir aos referidos preceitos.

Em concreto,

- 4) Entendeu o Tribunal *a quo* 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) Porem, 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 julgada *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) Resultando provado que, desde o início da relação de trabalho até 31/12/2008, o Autor prestou para a Ré um total de 185 dias de trabalho efectivo - correspondente a 27 dias de trabalho prestado em dia de descanso semanal (185/7dias) - deve a Recorrida (B) ser condenada a pagar ao Recorrente a quantia de MOP\$13.500,00 a título do dobro do salário - e não só apenas MOP\$6.750,00 correspondente a um dia de salário *em singelo* conforme resulta da decisão ora posta em crise - acrescida de juros até efectivo e integral pagamento o que desde já e para todos os legais efeitos se requer.

Do mesmo modo,

9) Resultando provado que:

- *De 30/06/2008 a 31/03/2021, o Autor prestou a sua actividade de segurança para a Ré num regime de turnos rotativas de sete dias de trabalho consecutivos. (8.º)*

- *a que se seguia um período de vinte e quatro horas de não trabalho, em regra, no oitavo dia, que antecedia a mudança do turno. (9.ª a 11.ª)*

- *De 01/01/2009 a 31/03/2021, a Ré não fixou ao Autor um período de descanso de vinte e quatro horas consecutivas em cada período de sete dias (...). (12.º)*

- *De 01/01/2009 a 31/03/2021 a Ré nunca pagou ao Autor uma qualquer quantia pelo trabalho prestado ao sétimo dia, após a prestação de seis dias consecutivos de trabalho. (13.º)*

- 10) Ora, não obstante a referida matéria de facto provada, com vista a apurar o valor que o Autor tinha a receber relativamente ao trabalho prestado em dia de *descanso semanal* entre o período de 01/01/2009 a 31/03/2021, o tribunal *a quo* seguiu o seguinte raciocínio: dividiu o número dos dias de trabalho prestados pelo Autor e descontou os dias em que o Autor havia descansado ao 8.º dia, após a prestação, de sete dias de trabalho consecutivos, apurando que o Autor terá direito a auferir a diferença entre os dois;
- 11) E a ser assim, salvo o devido respeito, está o ora Recorrente em crer existir um *erro de julgamento* traduzido, entre outro, no facto de se acreditar que a dita Decisão não ter factos para se poder chegar a tal resultado; nem os mesmos constavam da Base Instrutória;
- 12) Ou melhor, o que impunha apurar era os dias de trabalho em que o Autor prestou trabalho para a Ré em cada 7.º dia, após 6 dias consecutivos de trabalho e não apurar a diferença entre o trabalho prestado ao 7.º dia com os dias de não trabalho que o Autor gozou no 8.º dia após 7 dias de trabalho consecutivo, e consequentemente nada havia a descontar aquando do apuramento do montante indemnizatório, a tal respeito;
- 13) De onde, salvo melhor opinião, deve a Recorrida (B) ser condenada a pagar ao Recorrente a quantia de MOP\$160.180,83 a título de falta de marcação e gozo de *descanso semanal* - e não só de apenas MOP21.787,49, conforme parece resultar da dita Sentença,

correspondente ao seguinte (remuneração diária X número de dias de descanso - que, para facilidade de raciocínio, se expõe na seguinte tabela):

De	A	Remuneração (MOP)	N.º de dias	Total (MOP)
01/01/2009	30/04/2010	250,00	453	16.250,00
01/05/2010	31/12/2014	250,00	1594	61.560,00
01/01/2015	31/03/2019	270,00	1444	58.477,50
01/04/2019	31/10/2021	282,50	447	23.893,33

- 14) Ao não entender assim, está o Recorrente em crer ter existido uma *errada* aplicação da norma em questão (leia-se, do art. 43.º da Lei n.º 7/2008) pelo Tribunal de Primeira Instância, o que em caso algum poderá deixar de conduzir; nesta parte, *à nulidade* da decisão recorrida, o que desde já e para os legais e devidos efeitos se invoca e requer.

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:

- Condenando a **Recorrida** a pagar ao Recorrente a quantia de **MOP\$13.500,00** a título do *dobro do salário* – e não apenas MOP\$6.750,00;

- E condenando a Recorrida a pagar ao Recorrente a quantia de **MOP\$160.180,83**, a título de falta de marcação e gozo de *descanso semanal* – e não apenas MOP\$21.787,49;

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, insurgir-se contra a decisão proferida pelo Tribunal Judicial de Base no que respeita à fórmula de cálculo seguida pela douta decisão recorrida quanto à compensação pelo trabalho prestado em dia de *descanso semanal*, por entender que, nesse particular, a sobredita decisão enferma de erro de aplicação de Direito e, nessa medida, mostra-se em violação do preceituado no artigo 17.º, do Decreto-lei n.º 24/89/M, de 3 de Abril, e ainda do artigo 42º e 43º da Lei n.º 7/2008
- II. Quanto à forma de cálculo adoptada pelo Tribunal *a quo* para apuramento da compensação pelo trabalho prestado em dias de descanso semanal nada há a apontar à Decisão Recorrida, que mais não é do que a fórmula que é sufragada pelo Tribunal de Última Instância;
- III. Nos termos do preceituado no artigo 17.º, n.º 6, alínea a) do Decreto-lei n.º 24/89/M, estando em causa o pagamento do trabalho em dias de descanso semanal, pelo dobro da retribuição normal, tendo o Recorrente sido pago já em singelo, importa ter em conta esse salário já pago e pagar apenas o que falta (e não o dobro);

- IV. A tese defendida pelo Recorrente nas suas doudas 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. Diga-se aliás, que, em face da redacção conferida pela Lei 7/2008 ao artigo 43º, nº 2, 1), tomou-se evidente a opção legislativa no sentido de compensar o trabalhador pela prestação do trabalho em dia que seria de descanso com um dia (e não dois) de remuneração de base;
- VII. 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, de cujo sumário se aprende que *“Não obstante, o trabalhador obrigado a trabalhar no dia de descanso deve auferir, para além do seu salário normal outro tanto equivalente àquele dia.”* (destacado nosso);

- VIII. Diga-se alias, que, em face da redacção conferida pela Lei 7/2008 ao artigo 43º, nº 2, 1), tornou-se evidente a opção legislativa no sentido de compensar o trabalhador pela prestação do trabalho em dia que seria de descanso com um dia (e não dois) de remuneração de base;
- IX. Se o trabalhador já recebeu a remuneração só terá de receber o *“equivalente a 100% dessa mesma remuneração a acrescer ao salário já pago”* (neste sentido vide *“Manual de Formação de Direito do Trabalho em Macau”*, Miguel Pacheco Arruda Quental, págs. 283 e 284);
- X. Por entender que o Tribunal a quo terá procedido a uma interpretação menos correcta do disposto no artigo 17º do Decreto-Lei n.º 24/89/M, de 3 de Abril, por ter condenado a Ré B, a pagar ao Autor apenas a quantia de MOP6,750.00, e que deveria ter sido o montante de MOP13,500,00, pelo 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),
- XI. E ainda, por entender que o Tribunal *a quo* terá procedido a uma interpretação menos correcta do disposto no artigo 43º da Lei n.º 7/2008 por ter condenado a Ré B, a pagar ao Autor apenas a quantia de MOP21.787,49 e que deveria ter sido o montante de MOP160.180,83, pelo trabalho prestado em dia de descanso semanal durante o período de 01/01/2009 a 31/03/2021, alegando que não obstante a matéria de facto provada o Tribunal a quo: *“(…) seguiu o*

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

XII. Diga-se, desde 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 pois foi guarda de segurança de um casino;

XIII. Nem se diga que pela matéria dada como provada na resposta aos quesitos 9º, 11º e 12º da sentença pois bem sabe o Recorrente porque alegou nos artigos 24º e 28º 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;

XIV. Assim, se o Recorrente gozou efectivamente de um dia de dispensa ao trabalho em cada oitavo dia, o cômputo efectuado a final pelo douto Tribunal *a quo* de compensar o Recorrente pelo trabalho prestado ao sétimo dia de trabalho consecutivo entre *01/01/2009 a 31/03/2021*, não poderia ter sido calculado de modo diferente pois 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.»*.

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 na 7/2008,

XVI. Ora, conforme o alegado pela B, ora Recorrida, nos artigos 50º e 51º da Contestação, por razões associadas às exigências do funcionamento da respectiva empresa, bem como, em função da natureza do sector de actividade da Recorrida - Casino - que é de laboração contínua, poderá o empregador ter a necessidade de fixar e atribuir esses dias de descanso semanal não ao sétimo dia, mas num outro dia do mês.

XVII. Nesta medida, verificando-se no caso *sub judice* uma das situações previstas no n.º 2 do artigo 42º da Lei n.º 7/2008 e resultando da matéria de facto dado como provada que o Recorrente gozou o descanso compensatório ao 8º dia, bem andou o douto Tribunal *a quo* no apuramento do montante indemnizatório, devendo, por isso,

improceder também aqui o Recurso a que ora se responde.

XVIII. Pelo que e, face a todo o exposto, não tem o Recorrente qualquer razão no recurso que apresenta, devendo o mesmo ser julgado totalmente improcedente.

Foram colhidos os vistos.

Cumpre, assim, apreciar e decidir.

II. FUNDAMENTAÇÃO

1. FACTOS

A sentença recorrida deu por assente a seguinte factualidade:

- De 30/06/2008 ao presente, o Autor encontra-se ao serviço da Ré, a exercer funções de “guarda de segurança”, enquanto trabalhador não residente. (A)
- A Ré sempre fixou o local e o horário de trabalho do Autor, de acordo com as suas exclusivas e concretas necessidades. (B)
- O Autor sempre prestou a sua actividade sob as ordens e instruções da Ré. (C)
- De 30/06/2008 a 31/10/2021, o Autor gozou de dias de férias anuais e de dias de dispensa ao trabalho nos dias seguintes: (D)

Data de saída da RAEM	Data entrada na RAEM	Dias de férias e/ou de ausência
2009	2009	24
2010	2010	24
2011	2011	24
2012	2012	24
2013	2013	24
2014	2014	24
2015	2015	24
2016	2016	24
16-07-17	16-07-17	27
15-12-18	15-12-18	26
2019	2019	24
2020	2020	24
2021	2021	20

- Por razões associadas às exigências do funcionamento da respectiva empresa, bem assim, em função da natureza do sector de actividade da Ré - Casino - que é de laboração contínua. (E)
- O Autor sempre respeitou os períodos e horários de trabalho fixados pela Ré. (1º)
- Entre 30/06/2008 e 31/10/2021, a Ré pagou ao Autor as seguintes

quantias a título de salário de base mensal e subsídio de alojamento e correspondente remuneração de base mensal: (2º)

De	A	Salário de base mensal (MOP)	Subsídio de Alojamento (MOP)
30-06-2008	30-04-2010	\$7,500.00	----
01-05-2010	31-12-2014	\$7,500.00	\$600.00
01-01-2015	31-03-2019	\$7,875.00	\$600.00
01-04-2019	31-10-2021	\$10,600.00	\$600.00

- Desde o início da relação de trabalho até 31/10/2021, por ordem da Ré, o Autor estava obrigado a comparecer no seu local de trabalho, devidamente uniformizado, com, pelo menos, 30 minutos de antecedência relativamente ao início de cada turno. (3º)
- 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. (4º)
- Entre 30/06/2008 a 31/10/2021, o Autor compareceu ao serviço da Ré 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 al. D) dos Factos Assentes. (5º)
- A Ré nunca pagou ao Autor qualquer quantia pelo período de 30 minutos que antecedia o início de cada turno. (6º)

- A Ré nunca conferiu ao Autor o gozo de descanso adicional remunerado, proporcional ao período de trabalho prestado. (7º)
- De 30/06/2008 a 31/03/2021, o Autor prestou a sua actividade de segurança para a Ré regime de turnos rotativos de sete dias de trabalho consecutivos. (8º)
- A que se seguia um período de vinte e quatro horas de não trabalho, em regra, no oitavo dia, que antecedia a mudança de turno. (9º 及 11)
Entre 30/06/2008 a 31/12/2008, a Ré não fixou ao Autor em cada período de sete dias, um período de descanso de vinte e quatro horas consecutivas, sem prejuízo da al. D) dos Factos Assentes. (10º)
- De 01/01/2009 a 31/03/2021, a Ré não fixou ao Autor um período de descanso de vinte e quatro horas consecutivas em cada período de sete dias, sem prejuízo da al. D) dos Factos Assentes. (12º)
- De 01/01/2009 a 31/03/2021 a Ré nunca pagou ao Autor uma qualquer quantia pelo trabalho prestado ao sétimo dia, após a prestação de seis dias consecutivos de trabalho. (13º)
- De 01/01/2009 a 23/04/2010 e de 12/08/2010 a 31/03/2021, a Ré não concedeu ao Autor um dia de descanso compensatório na sequência do trabalho prestado a cada sétimo dia após a prestação de seis dias consecutivos de trabalho excepto os dias referidos na resposta dada ao quesito 9º. (14º)

2. DO DIREITO

O objecto do presente recurso versa sobre o cálculo da indemnização devida pelo trabalho prestado em dias de descanso semanal não gozado relativo ao período entre 30.06.2008 e 31.03.2021.

Vejamos então.

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

«Apurados os factos deste caso, cabe agora resolver a questão da aplicação do direito, a fim de decidir sobre o pedido da parte.

Como este tribunal sobre casos análogos envolvidos com a mesma Ré já aplicou a mesma jurisprudência para proferir sentença, pelo que neste caso, o tribunal na apreciação do presente pedido apenas vai repetir a opinião defendida.

Não há dúvida de que as duas partes neste caso estabeleceram uma relação contratual de trabalho (trabalhador não residente). Para os direitos e obrigações relativos à relação laboral acima referida antes de 31/12/2008, aplica-se por analogia a Lei n.º 24/89/M, e para os direitos e obrigações posteriores, aplica-se por analogia o disposto no artigo 20.º da Lei n.º 21/2009 e a Lei n.º 7/2008, respectivamente.

(...)

Relativamente ao alegado incumprimento por parte da Ré da regra de descanso semanal em cada período de sete dias, nos termos do artigo 17.º, n.º 1

e do artigo 18.º do DL n.º 24/89/M, o legislador permite apenas uma das seguintes opções para o gozo dos descansos semanais: gozar descanso semanal em cada período de sete dias de trabalho; ou descanso consecutivo de quatro dias por cada conjunto de quatro semanas.

No que diz respeito à compensação dos descansos semanais e descansos compensatórios, de acordo com a pretensão consistente deste tribunal, aplica-se o disposto no artigo 17.º, n.ºs 4 e 6 do DL n.º 24/89/M, aos trabalhadores que prestam trabalho nos descansos semanais, para além de receber a remuneração base, tem ainda o direito de auferir um acréscimo do dobro do salário e um dia de descanso compensatório que pode ser descontado no salário.

Nos termos do artigo 42.º, n.º 2, e do artigo 43.º, n.ºs 1, 2 e 4 da Lei n.º 7/2008, o legislador retirou a exigência do gozo de quatro dias consecutivos de descanso semanal, além disso, estipula ainda que os trabalhadores que prestam trabalho nos descansos semanais têm o direito de auferir um acréscimo do dobro da remuneração base e um dia de descanso compensatório que pode ser descontado na remuneração base.

No caso em apreço, dado que foi provado que a Ré não cumpriu nenhuma das formas do gozo de descanso semanal acima mencionada e concedeu apenas ao Autor o salário normal sem compensação, a prática do Autor de gozar um dia de descanso em cada oito dias de trabalho é considerado o não gozo de descanso semanal, mas apenas o gozo de descanso compensatório, posto isto, a Ré deve conceder ao Autor um acréscimo do dobro do salário de acordo com o mapa do pedido do Autor e após descontado o número de dias compensados,

será concedido um dia de descanso compensatório para os dias não remunerados. Contudo, desde 01/01/2009, tendo em conta que os casinos da Ré que são de laboração continua, a prática do Autor de gozar um dia de descanso por cada oito dias úteis é considerada como gozo efectivo de descansos semanais, pelo que a Ré apenas precisa de calcular a diferença entre o número de descansos semanais por gozar (descanso em cada 7 dias) e o número de descansos semanais efectivamente gozados (descanso em cada 8 dias) para compensar os descansos semanais e compensatórios do Autor.

Desta forma, face ao pedido do Autor, e tendo em conta o período de prestação de trabalho do mesmo (30/06/2008 a 31/10/2021), a recuperação das diversas compensações no período envolvido e o número efectivo de dias de trabalho, o Autor tem o direito de receber a seguinte compensação:

1. Compensação de horas extras: (...)
2. Compensação dos descansos semanais e descansos compensatórios¹ (30/06/2008 a 31/03/2021):

MOP 7.500/30 dias \times 185 dias/7 dias (desde 31/12/2008, após deduzidos 0 dias de férias anuais, em número inteiro) + MOP 7.500/30 dias \times (185dias/7dias-185 dias/8 dias) (desde 31/12/2008, após deduzidos 0 dias de férias anuais, em número inteiro) + MOP 7.500/30 dias \times (453 dias/7 dias – 453 dias/8 dias) (Desde 01/01/2009, após deduzidos 32 dias de férias anuais, em número inteiro) + MOP 8.100/30 dias \times (1594 dias/7 dias - 1594 dias/8 dias) (Desde 01/05/2010, após deduzidos 112 dias de férias anuais, em número

¹ De acordo com o disposto nos artigos 43.º, n.ºs 2 a 4 e 59.º, n.º 1 da Lei n.º 7/2008, a compensação é calculada com base na remuneração base.

inteiro) + MOP 8.475/30 dias \times (1444 dias/7 dias - 1444 dias/8 dias) (desde 01/01/2015, após deduzidos 107 dias de férias anuais, em número inteiro) + MOP 11,200/30 dias \times (683 dias/7 dias - 683 dias/8 dias) (desde 01/04/2019 a 31/03/2021, após deduzidos 48 dias de férias anuais, em número inteiro) + MOP 7.500/30 dias \times (447 dias/7 dias - 447 dias/8 dias) (Desde 01/01/2009 a 23/04/2010, após deduzidos 31 dias de férias anuais, em número inteiro) + MOP 8.100/30 dias \times (1497 dias/7 dias - 1497 dias/8 dias) (desde 08/12/2010 a 31/12/2014, após deduzidos 106 dias de férias anuais, em número inteiro) + MOP 8.475/30 dias \times (1.444 dias/7 dias - 1.444 dias/8 dias) (desde 01/01/2015, após deduzidos 107 dias de férias anuais, em número inteiro) + MOP 11,200/30 dias \times (683 dias/7 dias - 683 dias/8 dias) (desde 01/04/2019 a 31/03/2021, após deduzidos 48 dias de férias anuais, em número inteiro)

= MOP 49,480.00

Um total de MOP 150,723.13.

De acordo com o artigo 794.º, n.º 4 do CC conjugado com a uniformização de jurisprudência decretada no acórdão do TUI n.º 69/2010, os créditos acima mencionados estão sujeitos a juros legais calculados a partir da data da sentença até integral e efectivo pagamento.».

Vejamos então:

Relativamente ao período de 30.06.2008 a 31.12.2008 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.

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 MOP7.500,00 e na sentença sob recurso considerou-se que o Autor trabalhou 26 (185/7) dias de descanso semanal até 31.12.2008, pelo que, lhe é devida a remuneração igual a MOP13.000,00 (MOP7.500,00:30x2x26).

Da factualidade apurada, verifica-se que contrariamente ao que estipula o artº 42º da Lei nº 7/2008 a Ré B não fixou ao Autor um período de descanso de 24 horas em cada semana (ou período de 7 dias).

O Autor trabalhava consecutivamente durante 7 dias e descansava ao 8º dia, conforme resulta da matéria de facto assente.

Relativamente a esta matéria tem «Este TSI tem entendido de forma unânime, que o trabalho prestado no sétimo após a prestação de seis dias consecutivos de trabalho em cada semana deve ser qualificado como trabalho prestado no dia do descanso semanal, não obstante o Autor ter gozado um dia de descanso ao oitavo dia.

A razão de ser consiste em *“o trabalhador não pode prestar mais do que seis dias de trabalho consecutivos, devendo o dia de descanso ter lugar, no máximo, no sétimo dia, e não no oitavo, nono ou noutro dia do mês, salvo acordo das partes em sentido contrário, no que toca ao momento de descanso a título de “compensação”, mas o critério para este efeito é sempre o período de sete dias como uma unidade”* (cfr. Ac. do TSI, Proc. nº 89/2020, de 16/04/2020).

Assim, o descanso remunerado do trabalhador no oitavo dia não pode ser qualificado como descanso semanal sem acordo das partes ou quando a natureza da actividade da empresa não torne inviável o gozo no sétimo dia, antes deve ser qualificado como dia de descanso compensatório pelo trabalho prestado no dia de descanso semanal a que se alude o nº 2 do artº 43º da Lei nº 7/2008.

Tem o Autor já gozado os dias de descanso compensatório a que se alude o nº 2 do artº 43º da Lei nº 7/2008, só fica por pagar-lhe o acréscimo de uma

remuneração de base correspondente aos (...) dias de trabalho prestado no descanso semanal.» - cfr. Ac. do TSI, Proc. nº 83/2021, de 29.04.2021.

Pelo que, de acordo com o que tem vindo a ser o entendimento deste TSI, e tendo em consideração a matéria de facto apurada, tendo o Autor já gozado o dia de descanso compensatório a que teria direito (o descanso ao 8º dia), pelo trabalho prestado ao 7º dia tem este direito a receber apenas o acréscimo da remuneração correspondente a um dia de trabalho nos seguintes valores:

- Entre 01.01.2009 e 30.04.2010 : MOP7.500,00 / 30 dias x 64 dias (453 dias / 7 dias) = MOP16.000,00;

- Entre 01.05.2010 e 31.12.2014 : MOP7.500,00 / 30 dias x 227 dias (1594 dias / 7 dias) = MOP56.750,00;

- Entre 01.01.2015 e 31.03.2019 : MOP7.875,00 / 30 dias x 206 dias (1444 dias / 7 dias) = MOP54.075,00;

- Entre 01.04.2019 a 31.12.2021 : MOP10.600,00 / 30 dias x 97 dias (683 dias / 7 dias) = MOP34.273,33;

Tudo no valor de MOP161.098,33.

No que concerne ao período de 01.04.2019 e 31.12.2021 o número de dias e o valor reclamado em sede de recurso é inferior

àquele que resulta da sentença recorrida e por nós apurado, contudo o valor global reclamado nesta rubrica é de MOP160.180,83 e o por nós apurado é de MOP161.098,33, pelo que, é ao valor global reclamado que se atende para efeitos de limite de condenação nos termos do nº 1 do artº 564º do CPC.

Termos em que, pelos fundamentos expostos deve o recurso proceder parcialmente nos termos indicados.

III. DECISÃO

Nestes termos e pelos fundamentos expostos:

- Concede-se provimento ao recurso interposto pelo Autor, quanto à condenação da Ré revogando a sentença recorrida na parte respeitante à compensação pelo trabalho prestado em dia de descanso semanal e em consequência condena-se a Ré a pagar ao Autor a quantia de MOP173.180,83 (MOP13.000,00 + MOP160.180,83), a título de descanso semanal acrescida dos juros moratórios fixados nos termos daquela decisão a qual em tudo o mais se mantém.

Custas pelo Autor/Recorrente e Ré/Recorrida, na proporção do decaimento em ambas as instâncias no que a esta parte concerne.

Registe e Notifique.

RAEM, 02 de Maio de 2024

Rui Carlos dos Santos P. Ribeiro
(Relator)

Fong Man Chong
(1º Juiz-Adjunto)

Ho Wai Neng
(2º Juiz-Adjunto)