

Proc. n° 57/2019

Recurso Civil e Laboral

Relator: Cândido de Pinho

Data do acórdão: 13 de Junho de 2019

Descritores:

- Descanso semanal

- Art. 17º, n.º1, do DL n.º 24/89/M

SUMÁRIO:

O artigo 17º, n.º1, do DL n.º 24/89/M impõe que o dia de descanso semanal seja gozado dentro de cada período de 7 dias, ao fim do 6º dia de trabalho consecutivo.

Proc. n° 57/2019

Acordam no Tribunal de Segunda Instância da RAEM

I – Relatório

A, casado, de nacionalidade nepalesa, residente habitualmente em XXX, titular do Passaporte da República Democrática Federal do Nepal n° XXX, emitido pela autoridade competente da República Democrática Federal do Nepal, instaurou no TJB (Proc. n° LB1-18-0070-LAC) contra: ----

B, (adiante, **B**), com sede na XXX, Macau, ----

Acção de processo comum de trabalho ----

Pedindo a condenação desta no pagamento de créditos laborais em dívida, no montante global de MOP\$ 310.239,50.

*

A sentença proferida nos autos condenou a ré a pagar ao autor a quantia global de MOP\$ 238.462,82, bem como nos juros de mora.

*

A B inconformada, recorre jurisdicionalmente, formulando as seguintes

conclusões alegatórias:

“I. Vem o presente recurso interposto da sentença proferida pelo douto Tribunal Judicial de Base que julgou a acção procedente e condenou a Ré, ora Recorrente, no pagamento de uma indemnização ao Autor A, no valor global de **MOP\$238,462.82** a título de (i) subsídio de efectividade, (ii) devolução das quantias descontadas relativas a comparticipação no alojamento, (iii) compensação pela prestação de 30 minutos para além do período normal de trabalho por cada dia efectivo de trabalho (iv) trabalho prestado em dias de feriado obrigatórios a liquidar em execução de sentença e (v) compensação pelo trabalho prestado pelo Autor após 7 dias de trabalho consecutivo,

II. Sendo que o **presente recurso versa só e apenas sobre a decisão proferida pelo douto Tribunal a quo no que se refere à compensação a título do trabalho prestado pelo Autor após sete dias de trabalho consecutivo**, no valor de MOP\$97.335,00.

III. Salvo devido respeito, que se adianta ser muito, está a Recorrente em crer que a sentença proferida a final nunca poderia ter decidido como decidiu em violação e incorrecta aplicação das normas jurídicas que lhe servem de fundamento, mostrando-se, por isso, inquinada dos seguintes vícios: (i) erro de julgamento e erro na aplicação do Direito; (ii) Nulidade por falta de fundamentação decorrente da violação do ónus da alegação por parte do Autor ora, Recorrido; e ainda (iii) Nulidade por contradição entre os fundamentos da sentença e a decisão.

IV. O Tribunal *a quo* não interpretou correctamente o sentido da norma ora em crise, ou seja o artigo 17.º do DL n.º 24/89/M, nem a norma contida no artigo 18.º do mesmo diploma.

V. Uma leitura atenta do disposto no artigo 17º do DL n.º 24/89/M permite concluir que os trabalhadores têm direito a gozar **em cada período** de sete dias um período de descanso de vinte e quatro horas consecutivas - o qual será fixado de acordo com as exigências de funcionamento da empresa - sem referir se o mesmo se refere a um dia, por exemplo, a uma segunda - feira, ou a parte de uma segunda - feira e parte da terça - feira seguinte, (indo aliás neste sentido nota nº 3 do douto acórdão nº 253/2002, citado pelo Tribunal *a quo* na decisão ora em crise)

VI. Atento o Artigo 17º, o empregador pode escolher, dentro de cada período de sete dias, o momento em que deve ocorrer o descanso, sem necessidade de ter em conta o número de dias consecutivos de trabalho que ocorrem antes e depois do dia de descanso.

VII. A Lei não proíbe que se trabalhe mais do que seis dias consecutivos - como defendia

o Autor e veio a ser entendido pelo Tribunal - mas apenas impõe que em cada período de sete dias, 24 horas consecutivas sejam de descanso, o qual pode calhar em qualquer um dos dias desse período de 7 dias, independentemente do número de dias de trabalho consecutivos que lhe precedem ou que se seguem.

VIII. A expressão “em cada período de sete dias” não impõe o momento exacto em que o descanso deve ocorrer, isto é, não impõe que seja no 7º, apenas determina o intervalo de tempo - sete dias - em que esse mesmo descanso deve ser gozado.

IX. Veja-se aliás que no mencionado artigo 17º não se faz menção a dias de trabalho consecutivo mas apenas exige que o período de descanso seja de 24 horas consecutivas em cada período de sete dias sem cuidar de saber quantos dias o trabalhador trabalhou antes desse dia e quantos vai trabalhar depois.

X. Do que se vem dizendo e do que se retira da leitura atenta do preceito parece evidente que o princípio do descanso semanal não equivale a um princípio de descanso ao sétimo dia, ou seja, ao fim de 6 dias de trabalho.

XI. Aliás, a epígrafe do Artigo 17º é “Descanso Semanal” e não “Descanso ao Sétimo Dia”.

XII. O legislador da RAEM não impôs qualquer limitação ao número de dias de trabalho seguidos desde que o trabalhador goze de um período de descanso em cada período de sete dias, e tanto assim é que o artigo 18º do DI 24/89/M expressamente prevê a possibilidade de não se gozar um período de descanso de 24 horas em cada período de 7 dias, caso em que ao trabalhador deve ser concedido um “descanso consecutivo de quatro dias por cada conjunto de quatro semanas ou fracção”.

XIII. O legislador estando já ciente da realidade em Macau, fixou a excepção constante no artigo 18.º do Decreto - lei a qual veio a ser posteriormente confirmada no artigo 42.º, n.º 2 da lei 7/2008 (nova lei das Relações de Trabalho), que prevê que “O gozo do período de descanso pode não ter frequência semanal em caso de acordo entre as partes ou quando a natureza da actividade da empresa o torne inviável, casos em que o trabalhador tem direito a gozar um período de descanso remunerado de quatro dias por cada quatro semanas.”

XIV. Ao excepcionar a obrigatoriedade da frequência semanal do descanso, o legislador está a dar primazia à lógica do descanso do trabalhador e não à lógica do repouso obrigatório ao sétimo dia.

XV. Não sendo, por isso, imperativo que esse descanso ocorra no sétimo dia de trabalho, tal como alega o Autor e veio a ser entendido pelo douto Tribunal.

XVI. Pode até acontecer, em face ao que ficou provado, que o Autor nem sempre tenha descansado “em cada período de sete dias” mas a ser assim, deverá fazer-se o apuramento no final do ano dos dias efectivos de descanso e se o Recorrido tiver que ser compensado será só e apenas dos dias de descanso em falta, ou seja, o mesmo é dizer que se se apurar que o Recorrido não descansou 52 dias no ano, mas apenas 46 dias, então só poderá ser compensado por 6 dias de descanso não gozado, mas nunca por 189 dias tal como decidido pelo Tribunal *a quo*.

XVII. É que, tal como se vem defendendo, não se impunha à aqui Recorrente que na organização dos turnos dos seus trabalhadores o descanso fosse concedido ao 7º dia, mas apenas que, em cada período de sete dias, 24 horas consecutivas fosse de descanso.

XVIII. Não importa que o trabalho seja organizado em turnos rotativos de 7 dias consecutivos findo os quais a entidade patronal concedia um dia de descanso, o que importa é determinar se dentro de cada período de sete dias - ou usando a expressão legal “em cada período de 7 dias” - e tendo em conta a organização dos turnos rotativos o trabalhador gozou de 24 horas consecutivas de descanso.

XIX. Carece por completo de fundamento a decisão recorrida na parte em que condena a Recorrente a pagar ao Recorrido uma indemnização pelo trabalho prestado no sétimo dia como se se tratasse de trabalho prestado em dia de descanso semanal, tendo a sentença recorrida feito uma errada interpretação e aplicação do preceituado nos artigos 17º e 18º do Decreto-lei 24/89/M, devendo em consequência ser revogada e substituída por outra que absolva a Ré, aqui Recorrente, do pagamento da indemnização no valor de MOP\$97.335,00 a título de “trabalho prestado pelo Autor após seus dias de trabalho consecutivo em cada período de sete dias”

XX. Mas mais se adiante que face ao acima exposto não se sabe, porque não foi alegado pelo Autor nem apurado pelo próprio Tribunal, os dias de descanso que foram concedidos em cada período de sete dias, já que só assim se poderia concluir se a Ré violou ou não o estatuído no artigo 17º do aludido diploma legal sendo de todo relevante determinar se em cada período de sete dias o Autor gozou 24 horas consecutivas de descanso, e quantas vezes durante o ano tal ocorreu tendo em conta os turnos rotativos em que o Recorrido trabalhava, facto que, salvo douda e melhor opinião, nem o Autor na sua petição inicial nem o Tribunal lograram fazer.

XXI. A decisão em crise padece do vício de falta de fundamentação decorrente da violação do ónus da alegação por parte do Recorrido pois mantém na íntegra as conclusões incoerentes feitas na petição inicial, mantendo por responder as questões/vícios (i) quantos desses dias de descanso foram concedidos ao Autor, ora

Recorrido, “em cada período de 7 dias” durante a sua relação laboral com a Recorrente dentro dos turnos rotativos, (ii) quando ocorreram os mesmos em cada período de sete dias, tendo em conta os turnos rotativos que este fez durante a sua relação de trabalho com a Recorrente? (iii) E que turnos foram esses? Também isto não foi alegado pelo Autor, ora recorrido, nos presentes autos, sendo estas questões fundamentais para apurar os dias de descanso, por isso, a sentença recorrida padece também de vício de falta de fundamentação decorrente da violação do ónus de alegação por parte do Recorrido, sendo, por isso, nula e importando tal a anulação do julgamento, por imposição do estatuído no art. 571º, b) do CPC.

XXII. Mas mais se aponta que o Tribunal *a quo* entra em contradição quando afirma na decisão posta em crise e na parte que diz respeito aos feriados obrigatórios que 1/ Apesar de os factos assentes mostrarem que o Autor prestou trabalho para a Ré nos dias de feriado obrigatório (6 dias que o Autor pediu) também provam que a Ré não lhe pagou a respectiva indemnização. Tendo em consideração que não foram determinadas as datas exactas em que o Autor gozou as férias anuais e os dias de descanso por cada 8 dias de trabalho no supra citado período não se pode fazer o cálculo, pelo que o Tribunal condena a que a ré seja obrigada a pagar ao Autor o triplo da retribuição normal como compensação dos dias de feriado obrigatório (...) a liquidar em execução de sentença (...).”

XXIII. Ou seja, o próprio Tribunal reconhece que não consegue determinar as datas exactas em que foram gozados os descansos semanais e por isso não consegue determinar os feriados obrigatórios gozados pelo Autor e se assim é, como pode afirmar com toda a confiança que os descansos semanais não gozados durante a relação de trabalho do recorrido foram de 189 dias? Esta decisão, por essa razão, padece também de vício de contradição entre os fundamentos e a decisão da sentença, sendo, por isso, nula, sendo o desfecho a anulação do julgamento, por imposição do estatuído no art. 571º, c) do CPC.

Nestes termos e nos demais de direito que V. Exas. doutra mente suprirão, deve ser dado provimento ao presente Recurso e, em conformidade,

Deverá ser declarada nula a sentença recorrida nos termos do disposto no artigo 571º, n.º 1 al. b) do Código de Processo Civil, *ex vi* do artigo 43º do CPT, com as demais consequências legais.

Ou, caso assim não seja entendido,

Deverá ser declarada nula a sentença recorrida nos termos do disposto no artigo 571º, n.º 1 al. c) do Código de Processo Civil, *ex vi* do artigo 43º do CPT, com as demais consequências legais.

Sem prescindir, e caso assim não se entenda, deverá ser revogada a sentença recorrida nos termos supra explanados, com as demais consequências da lei,

Termos em que farão V. Exas. a costumada JUSTIÇA!”.

*

O autor respondeu ao recurso, tendo concluído a sua alegação nos seguintes termos:

“1. Contrariamente ao alegado pela Recorrente, não se vislumbra na douta Decisão um qualquer *erro de julgamento* e/ou *erro na aplicação do Direito, falta de fundamentação ou qualquer contradição*;

2. Pelo contrário, o Tribunal *a quo* apreciou e conheceu com detalhe o fundo da causa, tendo enquadrado devidamente os factos no Direito aplicável em conformidade com a prova produzida, tendo formado a sua convicção ao abrigo dos seus poderes de livre apreciação, razão pela qual deve a douta Decisão manter-se, o que desde já e para os legais efeitos se requer;

3. Em concreto, a questão em apreciação nos presentes autos pode ser colocada nos termos seguintes: dispondo o art. 17.º do DL n.º 24/89/M, de 3 de Abril, que “*Todos os trabalhadores têm o direito a gozar, em cada sete dias, um período de descanso se vinte e quatro horas consecutivas (...)*”, ao fim de quantos dias consecutivos de trabalho deve ter lugar o referido período de descanso? Ou melhor, que limite assinala a Lei à série de dias consecutivos máximos de trabalho prestado? Ou ainda, após quantos dias de trabalho consecutivo tem o trabalhador direito a usufruir de um período de vinte e quatro horas de descanso consecutivo?

4. Entende a Recorrente que “*o legislador da RAEM não impôs qualquer limitação ao número de dias de trabalho seguidos desde que o trabalhador goze de um período de descanso semanal em cada período de sete dias (...) sem cuidar de saber quantos dias o trabalhador trabalhou antes desse dia e quantos vai trabalhar depois*”. Nesta lógica, conclui a Recorrente que “*a Lei desta Região não proíbe que se trabalhe mais do que seis dias consecutivos (...)*” podendo o empregador *fixar e atribuir esse(s) dia(s) de descanso semanal não no 7.º dia, mas sim ao 8.º, ao 9.º, ou noutro dia do mês*;

5. Ao invés, no entender do Recorrido (e do Tribunal *a quo*) sendo o *período de descanso* motivado por razões de ordem *física e psicológica*, 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 nunca no oitavo, nono ou noutro dia do mês;

6. Se assim não suceder, o trabalho prestado ao sétimo dia *após* a prestação de seis dias de trabalho consecutivo deve ser considerado como sendo trabalho prestado em dia de descanso semanal e remunerado como tal;

7. Trata-se, de resto, da posição que se acredita ter vindo a ser seguida na Jurisprudência e doutrina de Macau, e maioritariamente também na doutrina e Jurisprudência de Portugal;

8. Veja-se, entre outras, as posições de **Bernardo da Gama Lobo Xavier, Fernanda Agria e Maria Luísa Cardoso Pinto, Barros Moura, Jorge Leite e Coutinho de Almeida e Luis Miguel Monteiro** para quem: o descanso semanal deve, nos termos do n.º 2 do art. 51.º da LCT, ter lugar dentro de cada período de sete dias: deve ter lugar no sétimo dia e nunca no oitavo; ou que, a lei é bem clara: o descanso é semanal- o trabalhador tem direito a um dia de descanso em cada 7; isto é, em cada sete dias consecutivos, seis são dedicados ao serviço efectivo e um ao repouso”, constituindo uma ilegalidade atribuir aos trabalhadores que prestam serviços em empresas de laboração contínua, o repouso semanal depois de sete dias, isto é, no 8.º dia;

9. Com especial interesse, veja-se a posição de **Catarina Carvalho e de Liberal Fernandes**, quando concluem que: “(…) o dia de descanso em cada turno não pode ser precedido por mais de seis dias consecutivos de trabalho; quando tal se verifique, a atividade prestada no sétimo dia deverá ser considerada trabalho suplementar realizado em dia de descanso obrigatório”.

10. Na jurisprudência de Portugal e para um preceito similar ao art. 17.º n.º 1 do DL n.º 24/89/M, veja-se, entre outros, o Ac. do STA, de 19/10/1076, nos termos do qual de decidiu que: O descanso semanal deve, assim, ter lugar ao fim de seis dias de trabalho. Deve ter lugar no «sétimo, e nunca no oitavo» dia”;

11. Mais recentemente, veja-se, o Ac. do Tribunal da Relação do Porto, Recurso n.º **5286/15.3T8MTS.P1, 11/07/2016**, nos termos do qual se decidiu que: (…) o dia de descanso em cada turno não pode ser precedido por mais de seis dias consecutivos de trabalho; quando tal se verifique, a atividade prestada no sétimo dia deverá ser considerada trabalho suplementar realizado em dia de descanso obrigatório. (...) não podendo a trabalhadora trabalhar mais de seis dias consecutivos sem descanar no sétimo, o trabalho prestado neste terá de ser considerado trabalho suplementar e, como tal, retribuído, porque prestado em dia de descanso;

12. Entre nós, **Augusto Teixeira Garcia**, desde há muito sublinha que: “(…) o dia de

descanso deve sempre seguir-se aos dias de trabalho prestado que são a sua razão de ser e não, portanto e em princípio, precedê-los. A regra deve ser a de que o dia de descanso semanal deve seguir-se imediatamente ao sexto dia de trabalho”;

13. Trata-se, de resto, da posição que se acredita que tem vindo a ser adoptada pela nossa Jurisprudência superior, quando sublinha que: “*O empregador deve conceder aos seus trabalhadores, em cada período de sete dias, um período suficiente de descanso de vinte e quatro horas consecutivas, e não podendo obrigar os trabalhadores a prestar trabalho no dia de descanso. (...) II. O direito de descanso é um direito concedido pela lei ao trabalhador, traduz-se na recuperação de forças físicas, diminuição dos encargos*” (Cfr. entre outros, o Ac. do TSI (Processo n.º 253/2002);

14. No mesmo sentido, veja-se, o Ac. do TSI (Processo n.º 188/2012), nos termos do qual se dispõe que: “*(...) o que a lei se importa é que qualquer trabalhador terá direito de um dia, ou seja 24 horas, de descanso semanal em cada 7 dias de trabalho - artigo 17º nº 1 do RJRL*”;

15. De onde se conclui que: o período de *vinte e quatro horas consecutivas de descanso* a que se refere o n.º 1 do art. 17.º do DL n.º 24/89/M, deve necessariamente ocorrer dentro de um *período de sete dias* e, no máximo, após seis dias de trabalho consecutivo, não sendo lícito que o mesmo apenas ocorra ao oitavo, ao nono ou em qualquer outro dia posterior, contrariamente ao que vem alegado pela Recorrente;

16. Se assim não suceder, o trabalho efectuado no *sétimo* dia de trabalho, após a prestação de seis dias de trabalho consecutivos corresponde a trabalho prestado em dia que deveria ter sido destinado a descanso semanal e, como tal, deve ser pago pelo *dobro da retribuição normal*, tal qual acertadamente concluiu o Tribunal de Primeira Instância;

Sem prescindir,

17. Concluído que o período de *vinte e quatro horas consecutivas de descanso* a que se refere o n.º 1 do art. 17.º do DL n.º 24/89/M deve ocorrer *após* seis dias consecutivos de trabalho e, no máximo, ao *sétimo dia* - e, nunca ao 8º, ao 9º, ou noutro dia do mês - não é *indiferente* determinar o número de dias que antecedem o dia de descanso - visto não ser o descanso que *antecede* o período de trabalho prestado, antes o contrário - contrariamente ao que a Recorrente se esforça por alegar;

18. Depois, resultando da matéria de facto assente que *o Autor sempre prestou a sua actividade num regime de turnos rotativos de sete dias de trabalho consecutivos* e que apenas **após sete dias de trabalho contínuo e consecutivo a Ré lhe atribua um dia de repouso** torna-se perfeitamente irrelevante a discussão a cerca de saber “*o número de dias*

consecutivos de trabalho que ocorrem antes e depois do dia de descanso” e, bem assim, se o “descanso pode calhar em qualquer um dos dias desse período de 7 dias, independentemente do número de dias consecutivos que lhe precedem ou que se seguem” ou, ainda, “cuidar de saber quantos dias o trabalhador trabalhou antes desse dia e quantos vai trabalhar depois”, contrariamente ao que vem repetidamente alegado pela Recorrente ao longo das suas Alegações de Recurso;

19. Por outro lado, contrariamente ao que pretende a Recorrente, em caso algum se pode entender que a situação do Recorrido caiba na previsão do art. 18.º do Decreto-Lei n.º 24/89 IM, de 3 de Abril. É que, o referido preceito tem *carácter excepcional* e uma justificação social destinada a permitir aos trabalhadores oriundos da China Continental - cujas famílias residem em localidades próximas das do Território de Macau - o gozo de um período de descanso de **quatro dias consecutivos** a fim que de se poderem deslocar por um maior período de tempo à respectiva Terra Natal, o que manifestamente se não verifica no caso do Recorrido - e das demais centenas de trabalhadores (“guardas de segurança”) - oriundo(s) do Nepal;

20. De resto, em lado nenhum resulta dos presentes autos - nem foi pela Ré (leia-se, Recorrente) alegado - que o Autor (leia-se, Recorrido) - e os demais trabalhadores (“guardas de segurança”) - oriundo(s) do Nepal - tivesse alguma vez gozado de *quatro dias de descanso consecutivos*, por cada período de quatro semanas ou fracção, razão pela qual deve igualmente improceder o alegado pela Recorrente a este respeito, o que desde já e para os devidos efeitos se invoca e requer.

Acresce que,

21. Salvo melhor opinião, está o Recorrido em crer não corresponder à verdade afirmar que: “(...) **não se sabe porque não foi alegado pelo Autor nem apurado pelo próprio Tribunal os dias de descanso que foram concedidos em cada período de sete dias, pois só assim se poderia concluir se a Ré violou ou não o estatuído no art. 17.º**”, conforme o faz a Recorrente;

22. Pelo contrário, não só o Autor *alegou o número de dias de descanso que não lhe foram concedidos pela Ré em cada período de sete dias (262, no total)*, como o Tribunal se pronunciou a este concreto respeito, tendo concluído terem sido 189 os dias em que o Autor prestou trabalho para a Ré em cada sétimo dia *após* a prestação pelo Autor de seis dias consecutivos de trabalho, pelo que se entende mal a conclusão avançada pela Recorrente;

23. Por outro lado, sabido que a organização dos **turnos** cabia exclusivamente à Ré,

apenas a mesma está(rá) em condições de oferecer uma cabal resposta às várias questões que alega terem ficado sem resposta, a saber: **quantos** desses dias de descanso foram concedidos ao Autor...; **Quando** ocorreram os mesmos em cada período de sete dias...; **E que turnos foram esses...**, visto tratar-se de matéria que diz directamente respeito à Ré e, como tal, matéria do seu próprio **conhecimento pessoal**, que a mesma não pode vir agora pôr em dúvida ou alegar desconhecer...;

24. De resto, revela-se “estranho” que a Recorrente, apenas em sede de Alegações de Recurso, procure alegar *matéria nova* não alegada anteriormente, razão pela qual deve a mesma ter-se por **não escrita**;

Sem prescindir,

25. Se ainda oportuno, sempre se deixa dito que o “*esquema de turnos*” desenhado pela Ré - séries de *7 dias* de trabalho consecutivos, seguidos de um dia de repouso - não respeita nem o número *mínimo* de descansos semanais anualmente devidos ao Autor, nem respeita tão-pouco o limite da jornada máxima de trabalho constante do n.º 1 do art. 10.º do Decreto-Lei n.º 24/89/M: é que, tendo o Autor sempre prestado trabalho durante **sete dias** de trabalho consecutivo, tal significa a prestação de, pelo menos, **56 horas de trabalho** por cada período de sete dias, o que manifestamente excede o limite das **48 horas por semana** permitido pela nossa Lei;

A terminar,

26. Salvo melhor opinião, o facto de o Tribunal *a quo* ter relegado para *liquidação de sentença* a condenação da Ré a título do trabalho prestado pelo Autor em dia de feriado obrigatório, em nada se confunde com o *período de repouso* que a mesma conferia ao Autor *após* a prestação pelo mesmo de sete dias de trabalho consecutivo;

27. Com efeito, saber ser o *dia de repouso* (conferido pela Ré ao Autor, ao *oitavo dia*, após uma série de sete dias de trabalho consecutivo) terá ou não coincidido com um dia de *feriado obrigatório* e, bem assim, saber se o Autor terá ou não prestado trabalho em tal dia de *feriado obrigatório* é matéria que terá de ser determinada noutra sede, mas sem que, também aqui, a Decisão se deixe de se revelar correcta e isenta de qualquer erro e/ ou vício.

Termos em que se requer que sejam aceites as presentes Alegações de Reposta e, em consequência, seja julgado totalmente improcedente o Recurso apresentado pela Recorrente, assim se fazendo a costumada Justiça!”.

*

Cumpre decidir.

II – Os Factos

A sentença deu por provada a seguinte factualidade:

“1. Entre 24/08/2003 a 25/02/2009, o Autor esteve ao serviço da Ré (B), prestando funções de “guarda de segurança”, enquanto trabalhador não residente. (A)

2. Aquando da contratação do Autor no Nepal, foi garantido ao Autor (e aos demais trabalhadores não residentes de origem Nepalesa) alojamento gratuito em Macau. (B)

3. Desde o início da prestação de trabalho até 25/02/2009 (e não 31/03/2010), a Ré procedeu a uma dedução no valor de HKD\$750.00,00 sobre o salário mensal do Autor, a título de “comparticipação nos custos de alojamento”. (C)

4. A referida dedução no salário do Autor era operada de forma automática, e independentemente de o trabalhador (leia-se, do Autor) residir ou não na habitação que lhe era providenciada pela Ré e/ ou pela agência de emprego. (D)

5. Desde o início da relação de trabalho até 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. (E)

6. 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. (F)

7. O Autor foi recrutado pela Sociedade C - SERVIÇO DE APOIO E GESTÃO EMPRESARIAL COMPANHIA LIMITADA, para exercer funções de “guarda de segurança” para a 1.ª Ré (D), ao abrigo do Contrato de Prestação de Serviços n.º 1/2002, aprovado pelo Despacho n.º 00310/IMO/SEF/2002, de 07/02/2002. (1.º)

8. O referido contrato de prestação de serviço foi objecto de apreciação, fiscalização e renovação por parte da Entidade Pública competente. (2.º)

9. Durante toda a prestação de trabalho, o Autor sempre respeitou os períodos e horários de trabalho fixados pelas Rés. (3.º)

10. Era a Ré que fixava o local e o horário de trabalho do Autor de acordo com as suas exclusivas e concretas necessidades. (4.º)

11. Durante todo o período de trabalho, o Autor sempre prestou a sua actividade sob ordem e instrução da Ré. (5.º)

12. Durante o período que prestou trabalho, a Ré pagou ao Autor a quantia de HK\$7.500,00, a título de salário de base mensal. (6.º)

13. 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”. (7.º)

14. 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. (8.º)

15. Entre 24/08/2003 a 25/02/2009, a Ré (B) nunca pagou ao Autor qualquer quantia a título de subsídio de efectividade. (9.º)

16. Entre 24/08/2003 e 31/12/2008, o Autor prestou a sua actividade de segurança durante alguns dias não identificados em dias de feriados obrigatórios, por forma a garantir o funcionamento contínuo e diário dos vários Casinos operados pela Ré. (10.º)

17. Entre 24/08/2003 e 31/12/2008, a Ré (B) nunca pagou ao Autor uma qualquer quantia adicional (leia-se um qualquer acréscimo salarial) pelo trabalho prestado nos referidos dias de feriado obrigatórios. (11.º)

18. Entre 24/08/2003 e 25/02/2009, por ordem da Ré (B), o Autor estava obrigado a comparecer no seu local de trabalho,

devidamente uniformizado, com 30 minutos de antecedência relativamente ao início de cada turno, no total de 688,5 horas. (12.º)

19. Durante os 30 minutos que antecederiam o início de cada turno, os superiores hierárquicos do Autor distribuía o trabalho pelos guardas de segurança (leia-se do Autor), v.g., indicando-lhe, o seu concreto posto (local dentro do casino onde o mesmo se devia colocar), os clientes tidos por “suspeitos”, sendo ainda feito um relato sobre todas as questões de segurança a ter em conta no interior do Casino, ou mesmo da necessidade de qualquer participação em eventos especiais... (13.º)

20. O Autor sempre compareceu no início de cada turno com a antecedência de, pelo menos, 30 minutos. (14.º)

21. Durante todo o período da relação de trabalho, o Autor nunca se ausentou do trabalho (isto é, dos locais de reunião) que antecederiam em, pelo menos, o início de cada turno. (15.º)

22. A Ré nunca pagou ao Autor qualquer quantia pela prestação de mais 30 minutos que antecederiam o início de cada turno. (16.º)

23. Além de se provar que o Autor não estava em Macau durante o período de 355 dias (7 de Setembro de 2004 a 27 de Agosto de 2005), mais se provou que a Ré fixou ao Autor o gozo de 31 dias de férias em 2006 (1/8 – 31/8), o gozo de 29 dias de férias em 2007 (5/7-2/8) e o gozo de 25 dias de férias em 2008 (4-28/9),

perfazendo um total de 440 dias. (17.º)

24. Entre 24/08/2003 e 31/12/2008, o Autor gozou total de 189 dias de descanso compensatório que antecedia a mudança de turno e a Ré não lhe pagou o salário correspondente ao trabalho prestado nos dias de descanso semanal. (18.º)”

III – O Direito

1 - A questão central a tratar no presente recurso consiste em saber como deve ser apurado o dia de descanso semanal por parte dos trabalhadores ao abrigo do art. 17º do DL n.º 24/89/M. Será que ele deve ser gozado pelos trabalhadores ao 7º dia, ou deve entender-se que ao fim desse período de dias o trabalhador tem direito a um dia de descanso, a gozar, porém, pela entidade patronal de acordo com as exigências da empresa?

É para esta segunda hipótese que a recorrente B se inclina.

Mas, este TSI, em diversos arestos obtidos por unanimidade, vem sendo uniforme na posição que julgam a mais correcta.

Assim, foi exarado no Ac. do TSI, de 24/01/2019, Proc. n.º 1094/2018, que “O artigo 17º do DL n.º 24/89/M, de 3 de Abril, dispõe que “*todos os trabalhadores têm o direito a gozar, em cada sete dias, um período de descanso de vinte e quatro horas consecutivas (...)*”, sendo o período de descanso motivado por razões de ordem física e psicológica, o

trabalhador não pode prestar mais do que seis dias de trabalho consecutivos, devendo o dia de descanso ter lugar, no máximo, no sétimo dia, e não no oitavo, nono ou noutra dia do mês, salvo acordo das partes em sentido contrário, no que toca ao momento de descanso a título de “compensação”, mas o critério para este efeito é sempre o período de sete dias como uma unidade.”

Repare-se, ainda, no que foi dito no Ac. de 9/05/2019, Proc. n.º 211/2019:

“Alega a recorrente que a lei laboral não impõe que o descanso semanal ocorra necessariamente no sétimo dia de trabalho, sendo assim, entende que deveria fazer-se o apuramento no final do ano dos dias efectivos de descanso e se o trabalhador tiver que ser compensado será apenas dos dias de descanso em falta.

Ora bem, dispõe o n.º 1 do artigo 17.º do Decreto-Lei n.º 24/89/M que *“Todos os trabalhadores têm o direito a gozar, em cada período de sete dias, um período de descanso de vinte e quatro horas consecutivas, sem prejuízo da correspondente retribuição, calculada nos termos do disposto sob o artigo 26.º”*.

Melhor dizendo, dentro do período de 7 dias, o trabalhador tem direito a gozar vinte e quatro horas consecutivas de descanso, podendo este ser no primeiro, segundo, terceiro ou no sétimo dia, mas nunca no oitavo dia ou seguintes.

Como observa José Carlos Bento da Silva e Miguel Pacheco

Arruda Quental¹, *"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.)."*

Sendo assim, dúvidas de maior não restam de que impende sobre a entidade patronal a obrigação de facultar aos seus trabalhadores um dia, mais precisamente, vinte e quatro horas consecutivas de descanso dentro de cada período de sete dias, sob pena de violação da referida disposição legal.

No caso dos autos, provado está que entre 22.7.2003 e 31.12.2008, a Ré só atribuía um dia de repouso ao Autor após decorridos sete dias de trabalho contínuo e consecutivo, tendo, assim, prestado 261 dias de trabalho nos respectivos dias de descanso semanal.

Portanto, em vez de gozar um dia (ou vinte e quatro horas consecutivas) de descanso dentro de cada período de 7 dias, o trabalhador só tinha direito a repouso, pelo menos, no oitavo dia.

Desta forma, no dia em que deveria ter gozado descanso

¹ Manual de Formação de Direito do Trabalho em Macau, CFJJ, 2006, pág. 92

semanal, o Autor prestou trabalho à Ré, pelo que o seu direito terá que ser compensado, improcedem, pois, as razões da Ré nesta parte.”.

Fazemos nossa a fundamentação acabada de transcrever para todos os efeitos.

No mesmo sentido, ver:

- *Ac. de 21/02/2019, Proc. n° 1116/2018;*
- *Ac. de 21/02/2019, Proc. n° 1118/2018;*
- *Ac. de 28/03/2019, Proc. n° 103/2019;*
- *Ac. de 2/05/2019, Proc. n° 216/2019;*
- *Ac. de 2/05/2019, Proc. n° 214/2019;*
- *Ac. de 2/05/2019, Proc. n° 192/2019;*
- *Ac. de 16/05/2019, Proc. n° 106/2019;*
- *Ac. de 16/05/2019, Proc. n° 109/2019.*

Ao nível da doutrina em direito comparado, podemos citar **Bernardo da Gama Lobo Xavier** (*Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho, Anotado*, Atlântida, 1972, pág. 123-124), **Fernanda Agria e Maria Luísa Cardoso Pinto** (*Manual Prático de Direito do Trabalho, Contrato Individual de Trabalho*, Almedina, 1972, pág. 93), autores que consideram expressamente (loc. cit.) ser ilegal a atribuição do descanso semanal ao cabo de 7 dias consecutivos de trabalho.

Em idêntico sentido, é referido por **Jorge Leite e Coutinho de Abreu** (*Colectânea de Leis do Trabalho*, Coimbra Editora, 1985, pág. 139) ou

por **Luis Miguel Monteiro** (*Código do Trabalho Anotado*, Almedina, Coordenação de Pedro Romano Martinez, 4^a ed., 2005, pág. 372) que o descanso deve ser observado ao termo de cada série de 6 dias de trabalho efectivo.²

No direito local, esta é a posição igualmente de **Augusto Teixeira Garcia**, *Lições de Direito do Trabalho (II Parte)*, Boletim da Faculdade de Direito da Universidade de Macau, n^o 25, pág. 185, para quem a regra será a de que o dia de descanso semanal deve seguir-se imediatamente ao sexto dia de trabalho.

Creemos ser esta, efectivamente, a melhor interpretação a dar ao art. 17^o, n^o1 do DL n^o 24/89/M, tendo em conta a sua génese, motivada que está em defesa da situação jurídica da parte mais frágil da relação laboral, e não vemos motivo para alterá-la.

*

2 - Da falta de fundamentação

No ponto 4 da alegação, a recorrente argui a nulidade da sentença com base numa pretensa falta de fundamentação detectada quanto a este tema, o que também derivaria da própria violação do ónus de alegação por parte do autor.

Mas, também neste ponto carece de razão.

² Na jurisprudência comparada, podemos encontrar esta mesma posição no *Ac. do STJ*, de 6/07/1976, *Proc. n^o 8527*, ou no *Ac. da Relação do Porto*, de 11/07/2016, *Proc. n^o 5286/15*

Com efeito, o autor alegou na petição inicial que o dia de descanso semanal era concedido apenas ao fim de 7 dias de trabalho consecutivo (cfr. art. 40º-41º, da p.i.).

E esta factualidade foi levada à especificação (als. E) e F)). Significa que a sentença não deixou de efectuar a devida subsunção dos factos à disposição legal acima referida.

Inexiste, pois, a imputada nulidade, prevista no art. 571º, al. b), do CPC.

*

3 - Da contradição entre fundamentos e decisão

Agora é com base no disposto no art. 571º, al. c), do CPC que a recorrente vem arguir a nulidade da sentença recorrida.

Não merece, porém, acolhimento esta arguição. Com efeito, o facto de a sentença ter relegado para execução de sentença a liquidação do crédito laboral relativo ao serviço prestado em dias de feriados obrigatórios em nada colide com a conclusão alcançada na parte relativa aos dias de trabalho prestado nos dias que deviam ser de descanso semanal.

Desta maneira, a afirmação constante de fls. 16 da sentença apenas serve para valorizar e explicitar o fundamento pelo qual nada era decidido nela, para já, quanto a este item relativo aos feriados. Todavia, já não se crê que, durante todo o período, seja necessário apurar em que dia ao certo caiu o 7º dia que deveria ser de descanso semanal.

Não há na condenação da ré a este título, assim, nenhuma contradição; no máximo, quando muito, o que poderia haver seria uma liquidação ilegal do valor referente à compensação pelo trabalho em dia de descanso semanal. Mas nem é isso, sequer, que está em discussão.

Improcede, pois, esta questão.

IV – Decidindo

Face ao exposto, acordam em negar provimento ao recurso, mantendo e confirmando a sentença recorrida.

Custas pela recorrente.

T.S.I., 13 de Junho de 2019

José Cândido de Pinho

Tong Hio Fong

Lai Kin Hong