

**Processo n° 409/2019**

(Autos de Recurso Civil e Laboral)

Data: **04 de Julho de 2019**

Recorrente: **Yyy Yyy Yyy, S.A. (Ré)**

Recorrido: **B (Autor)**

***ACORDAM OS JUÍZES NO TRIBUNAL DE SEGUNDA INSTÂNCIA  
DA R.A.E.M.:***

**I - RELATÓRIO**

Por sentença de 22/02/2019, julgou-se a acção parcialmente procedente e, em consequência, condenou-se a Ré **Yyy Yyy Yyy, S.A.** a pagar ao Autor **B** a quantia de MOP\$287,758.28 acrescida de juros moratórios à taxa legal.

Dessa decisão vem recorrer a Ré, alegando, em sede de conclusões, os seguintes:

- I. *O presente recurso vem interposto da sentença proferida pelo douto Tribunal Judicial de Base que julgou a acção parcialmente procedente e condenou a Ré, ora Recorrente, no pagamento de uma indemnização ao Autor B, MOP\$287,758.28 a título de (i) subsídio de efectividade, (ii) devolução das quantias descontadas relativas a comparticipação no alojamento, (iii) compensação pela prestação de 30 minutos de trabalho para além do período normal diário por cada dia de trabalho prestado e (iv) compensação pelo trabalho prestado pelo Autor ao sétimo dia, após a prestação de seis dias consecutivos de trabalho, versando o presente recurso 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 ao sétimo dia, após a prestação de seis dias consecutivos de trabalho, no valor de MOP136,475.00.*

- II. Esta matéria foi incorrectamente julgada pelo Douto Tribunal a quo e também no plano do Direito aplicável ao caso concreto, a sentença proferida a final nunca poderia ter decidido como decidiu em violação e incorrecta aplicação das normas jurídicas que lhe servem de fundamento, estando em crer que a decisão assim proferida pelo douto Tribunal de Primeira Instância padece dos vícios de erro de julgamento e erro na aplicação do Direito.*
- III. 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.*
- IV. A Recorrente não violou o preceituado no referido n.º 1 do artigo 17.º o qual não impõe a regra do descanso ao 7º dia.*
- V. O legislador refere-se a um período de sete dias, e não ao fim de sete dias, referindo-se, por seu lado, a um período de descanso de vinte e quatro horas sem se 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.*
- VI. É necessário apurar se o descanso semanal tem de ser gozado sempre após seis dias de trabalho consecutivo, ou seja, no 7º dia, conforme defendia o Autor e veio a ser aceite pelo Tribunal a quo, ou se, atento o sobredito artigo 17.º, 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. *Apenas este último entendimento se compatibiliza com o espírito e com a letra da Lei.*
- VIII. *A lei laboral em Macau não proíbe que se trabalhe mais do que seis dias consecutivos mas apenas impõe que em cada período de sete dias, 24 horas consecutivas sejam de descanso e esse descanso 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, sendo que o dia de descanso pode, então, ser no 1º dia desse "período de sete dias", no 2º dia do "período de sete dias", no 3º dia desse "período de sete dias" ou até mesmo no 7º dia desse "período de sete dias".*
- IX. *Se em três períodos consecutivos de sete dias for concedido ao trabalhador 1 dia de descanso no primeiro dia do primeiro período de sete dias, outro dia de descanso no segundo dia do segundo período de sete dias e ainda outro dia de descanso no terceiro dia do terceiro período de sete dias, mostra-se cumprida a exigência legal - a de se conceder "em cada período de sete dias" um dia de descanso.*
- X. *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.*
- XI. *No artigo 17.º 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.*

- XII. *O princípio do descanso semanal não equivale a um princípio de descanso ao sétimo dia, ou seja, ao fim de 6 dias de trabalho.*
- XIII. *O artigo 17.º, n.º 1 tem necessariamente de ser interpretado em conjugação com o n.º 2 que reconhece que "de acordo com as exigências de funcionamento da empresa" o período de descanso semanal será organizado pelo empregador, o que reforça que a intenção do legislador não foi impor o dia de descanso ao sétimo dia.*
- XIV. *O legislador 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.*
- XV. *O artigo 18.º do DL 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".*
- XVI. *Não é imperativo que esse descanso ocorra no sétimo dia de trabalho.*
- XVII. *É necessário apurar no final do ano os dias efectivos de descanso e se o Recorrido tiver que ser compensado será só e apenas dos dias de descanso em falta.*
- XVIII. *Não se impunha à 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.*
- XIX. *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.*

XX. *Importa determinar se dentro de cada período de sete dias - ou "em cada período de 7 dias" - e tendo em conta a organização dos turnos rotativos, o trabalhador gozou de 24 horas consecutivas de descanso.*

XXI. *A decisão recorrida na parte em que condena a Recorrente a pagar ao Recorrido uma indemnização pelo trabalho prestado no 7º dia, como se se tratasse de trabalho prestado em dia de descanso semanal, está inquinada dos vícios de erro na aplicação do Direito e erro de julgamento, tendo sido violado o princípio do dispositivo consagrado no artigo 5.º do CPC e o disposto nos artigos 17.º e 18.º do DL 24/89/M.*

\*

Foram colhidos os vistos legais.

\*

## **II - FACTOS**

Vêm provados os seguintes factos pelo Tribunal *a quo*:

1. Entre 22/07/2003 e 25/06/2009, o Autor esteve ao serviço da Ré (YYY), prestando funções de “guarda de segurança”, enquanto trabalhador não residente. (A)
2. Entre 22/07/2003 a 25/06/2009 o Autor exerceu as suas funções para a Ré (YYY), enquanto trabalhador não residente. (B)
3. Aquando da contratação do Autor no Nepal, foi garantido ao Autor (e aos demais trabalhadores não residentes de origem Nepalesa) alojamento gratuito em Macau. (C)
4. Desde o início da prestação de trabalho até 25/06/2009 (e não 31 de Março de 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”. (D)

5. 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. (E)
6. O Autor foi recrutado pela Sociedade ZZ – Serviço de Apoio e Gestão Empresarial Cia, Lda. para exercer funções de “guarda de segurança” para a XXXX, 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)
7. O referido contrato de prestação de serviço foi objecto de apreciação, fiscalização e renovação por parte da Entidade Pública competente. (2.º)
8. Durante toda a prestação de trabalho, o Autor sempre respeitou os períodos e horários de trabalho fixados pela Ré. (3.º)
9. 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)
10. Durante todo o período de trabalho, o Autor sempre prestou a sua actividade sob ordem e instrução da Ré. (5.º)
11. 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)
12. 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)

13. 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)
14. Entre 22/07/2003 a 25/06/2009, a Ré (YYY) nunca pagou ao Autor qualquer quantia a título de subsídio de efectividade. (9.º)
15. Entre 22/07/2003 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” e, a Ré nunca pagou ao Autor uma qualquer quantia adicional (leia-se um qualquer acréscimo salarial) pelo trabalho prestado nos dias de feriado obrigatório. (10.º)
16. Durante o referido período de tempo, a Ré (YYY) nunca pagou ao Autor uma qualquer quantia adicional (leia-se, um qualquer acréscimo salarial) pelo trabalho prestado durante alguns dias não identificados de feriado obrigatórios. (11.º)
17. Entre 22/07/2003 e 31/12/2008 por ordem da Ré, 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 812 horas. (12.º)
18. 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. (13.º)

19. Durante o briefing (leia-se, reunião) o Team Leader informava os guardas a respeito de alguma questão de segurança que pudesse ter acontecido no turno anterior, ou da necessidade de participação em qualquer evento especial. (14.º)
20. Durante o briefing (leia-se, reunião) o Team Leader informava os guardas a respeito de trabalhadores que estivessem a gozar férias e de quem os iria substituir. (15.º)
21. Durante o briefing (leia-se, reunião) o Team Leader informava os guardas a respeito das regras de disciplina e de segurança que os mesmos estavam obrigados a respeitar e a cumprir. (16.º)
22. Durante o referido período de tempo, o Autor sempre compareceu no início de cada turno com a antecedência de, pelo menos, 30 minutos, tendo aí permanecido às ordens e às instruções dos seus superiores hierárquicos. (17.º)
23. O Autor nunca se ausentou dos locais de reunião que antecederiam o início de cada um dos seus respectivos turnos. (18.º)
24. A Ré nunca pagou ao Autor qualquer quantia (normal e/ou adicional) pelo período de tempo que antecedia o início de cada um dos turnos. (19.º)
25. Entre 22/07/2003 a 31/12/2008, o Autor prestou a sua actividade de segurança para a Ré (YYY) num regime de turnos rotativos de 7 dias de trabalho consecutivos. (20.º)
26. Após a prestação pelo Autor de trabalho durante sete dias de trabalho consecutivos, seguia-se um período de 24 horas de descanso, em regra no 8.º dia, que antecedia a mudança de turno.

(21.º)

27. Entre 22/07/2003 a 31/12/2008, a Ré (YYY) não fixou ao Autor um período de descanso de 24 horas consecutivas, em cada período de 7 dias. (22.º)
28. Entre 22/07/2003 e 31/12/2008, o Autor prestou 265 dias de trabalho ao sétimo dia, após a prestação de 6 dias consecutivos de trabalho e a Ré não pagou ao Autor qualquer quantia pelo referido trabalho. (23.º)
29. O Autor gozou 24 de férias nos anos 2004 (08-31/07) e 2007 (05-28/06), 32 dias no ano 2005 (04/07-4/08), 26 dias no ano 2006 (26/08-20/09), 28 dias no ano 2008 (01-28/06) e 29 dias no ano 2009 (05-28/03 e 30/03-03/04), concedidas e organizadas pela Ré, no total de 163 dias (até 2008, no total de 134 dias). (25.º)

\*

### **III – FUNDAMENTAÇÃO**

O presente recurso versa apenas sobre a decisão proferida pelo Tribunal *a quo* quanto à compensação a título do trabalho prestado pelo Autor após sete dias de trabalho consecutivo, no valor de MOP\$136,475.00.

Para a Ré, o descanso semanal legalmente previsto não tem de ser gozado sempre após 6 dias consecutivos de trabalho, ou seja, no 7º dia, pois a entidade patronal pode escolher, dentro de cada período de sete dias, o momento em que deve ser 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.

Sobre esta questão, este TSI já tem oportunidade de se pronunciar em vários processos congéneres da ora Recorrente.

A título exemplificativo, citamos o acórdão de 24/01/2019, proferido no Proc. n.º 1094/2018, no qual entendeu-se que:

“... ”

**1ª questão: erro na aplicação de Direito (artigo 17.º do DL n.º 24/89/M, de 3 de Abril)**

*A questão suscitada pela Recorrente/Ré pode ser colocada nos termos seguintes:*

*Em face do normativo do artigo 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 (...)”, pergunta-se, ao fim de quantos dias consecutivos de trabalho deve ter lugar o referido período de descanso?*

*Ou seja, 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?*

*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.*

*Diferentemente, no entender do Recorrido/Autor, 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 noutro dia do mês, salvo acordo em*

*sentido contrário. Mas tal sétimo dia é sempre compensado nos termos legalmente permissíveis.*

*É este entendimento que vem sendo defendido pela jurisprudência e doutrina de Macau, e sem exceção em relação ao ordenamento jurídico português, aqui invocado em termos de direito comparado.*

*Vejam-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;*

*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 actividade prestada no sétimo dia deverá ser considerada trabalho suplementar realizado em dia de descanso obrigatório".*

*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 se decidiu que: O descanso semanal deve, assim, ter lugar ao fim de de seis dias de trabalho. Deve ter lugar no «sétimo, e nunca no oitavo» dia";*

*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 actividade 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 descansar no sétimo, o trabalho prestado neste terá de ser considerado trabalho suplementar e, como tal, retribuído, porque prestado em dia de descanso.*

*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”.*

*Pelo que, conclui-se forçosamente que: o período de vinte e quatro horas consecutivas de descanso a que se refere o n.º 1 do artigo 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.*

*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.*

*Pelo que, não se verifica erro na aplicação de Direito. Pelo contrário, o Tribunal a quo fez uma correcta interpretação das normas aplicáveis e como tal não merece censura a decisão, julga-se deste modo improcedente o recurso interposto pela Ré nesta parte.*

*...”*

Por ora, não se vê qualquer razão plausível para alterar a posição já

assumida.

Nesta conformidade, o recurso não deixará se julgar improvido.

\*

#### **IV – DECISÃO**

Pelas apontadas razões, acordam em negar provimento ao recurso interposto pela Ré, confirmando a sentença recorrida.

\*

Custas pela Ré.

Notifique e D.N..

\*

RAEM, aos 04 de Julho de 2019.

(Relator)

Ho Wai Neng

(Primeiro Juiz-Adjunto)

José Cândido de Pinho

(Segundo Juiz-Adjunto)

Tong Hio Fong