

**Processo n.º 546/2024**  
**(Autos de recurso laboral)**

Data: 14/Novembro/2024

**Recorrente:**

- A (autor)

**Recorrida:**

- B Limitada (ré)

**Acordam os Juizes do Tribunal de Segunda Instância da RAEM:**

**I) RELATÓRIO**

A (autor) intentou junto do Tribunal Judicial de Base da RAEM acção declarativa de processo comum do trabalho, pedindo a condenação da B Limitada no pagamento do montante total de MOP517.730,25, acrescido de juros legais até efectivo e integral pagamento.

Realizado o julgamento, foi a ré absolvida do pedido.

Inconformado, interpôs o autor recurso jurisdicional para este TSI, em cujas alegações formulou as seguintes conclusões:

"1. Versa o presente recurso sobre a douta Sentença na qual foram julgados improcedentes os pedidos formulados pelo Autor, ora Recorrente, e, em concreto, as quantias pelo mesmo reclamadas a título de trabalho extraordinário e, bem assim, pela prestação de trabalho ao sétimo dia, após a prestação de seis e/ou mais dias de trabalho contínuo, em cada período de

sete dias.

2. Pelos fundamentos que adiante melhor se expõem, está o Recorrente em crer que a douda Sentença enferma de um manifesto erro de julgamento na apreciação da prova e, bem assim, de um erro de aplicação de Direito, razão pela qual deve a mesma ser julgada nula e substituída por outra que atenda aos pedidos tal qual reclamados pelo Autor na sua Petição Inicial.

Mais detalhadamente,

3. A matéria de facto dos autos sub judice de que ora se recorre foi julgada em sessão conjunta com os Processos n.º LB1-23-0035-LAC, LB1-23-0055-LAC, LB1-23-0063-LAC, LB1-23-0073-LAC e LB1-23-0075-LAC e, razão pela qual a prova realizada na referida sessão foi apreciada pelo douto Tribunal a quo relativamente a cada um dos referidos processos, tendo sido proferida decisão idêntica no que respeita à não condenação da Ré na compensação devida pelo trabalho extraordinário e pela prestação de trabalho em dia de descanso semanal.

4. Ora, os presentes autos em muito pouco se distinguem das largas dezenas de casos já apreciados a igual respeito e relativamente aos mesmos pedidos e causas de pedir, quer pelo Tribunal de Primeira Instância, quer pelo douto Tribunal de Segunda Instância da RAEM.

5. De onde, "percebe-se mal" o que terá levado o tribunal a quo a desviar-se completamente de todo um largo conjunto de matérias já anteriormente apreciadas e pacificamente

julgadas a respeito da mesma questão (de facto) e de direito.

6. Em suma, salvo o devido respeito, não se compreende a razão de ser da diferença na apreciação e valoração da prova realizada nos presentes autos, e da sua total dissonância com o julgamento de pedidos e causas de pedir anteriormente apreciados relativamente a dezenas de processos similares (leia-se, em quase tudo semelhantes aos presentes) e, nomeadamente, no que diz respeito à prova documental e à prova testemunhal produzida em sede de audiência de discussão e julgamento pelas mesmas testemunhas que têm vindo a ser ouvidas ao longo do tempo, razão pela qual se acredita que, tendo em conta a experiência e o conhecimento dos factos em presença, se impunha ao Tribunal a quo ter valorado de forma idêntica a mesma prova, sob pena de se produzir uma injustificada oposição de julgados, o que é sempre indesejável, quer para as partes, quer para os Julgadores!

Em concreto,

a) Do erro de julgamento na apreciação da matéria de facto: da prestação pelo Autor de 30 minutos de trabalho para além do período normal diário - dos quesitos 4º e 5º da douta Base Instrutória

7. Resulta da fundamentação avançada pelo Tribunal a quo relativamente ao conteúdo da matéria de facto constante dos quesitos 4º e 5º da douta Base Instrutória como não provada, numa tradução livre para a língua portuguesa, lê-se o seguinte:

(...) não foi possível provar que o conteúdo do briefing fazia parte do trabalho, ou que estivesse relacionado com o trabalho do Autor.

8. Porém, salvo o devido respeito, está o Recorrente em crer que o "conteúdo do briefing" e a sua concreta "relação com a actividade de guarda de segurança prestada pelo Autor para a Ré" resulta, desde logo, do explanado pela Ré ao longo da sua Contestação da Ré, posteriormente corroborado pelos depoimentos prestados pelas testemunhas em sede de audiência de discussão e julgamento.

Assim,

9. Resulta dos "testemunhos" prestados em sede de audiência de discussão e julgamento, entre outro, o seguinte: Recorded on 6 May 2024 at 10:13:58 (AJ3103820319)\_join (0:07:50):

Advogado do Autor: "Diga-me uma coisa, os senhores que trabalhavam no XX e também os que trabalhavam no XX tinham que ir com alguma antecedência para (o trabalho)"?

Testemunha arrolada pelo Autor (0:08:13): "Sim, com 30 minutos de antecedência), para o briefing".

Advogado do Autor: (0:08:17): "O que é isto do briefing? O que é que acontece?"

Testemunha arrolada pelo Autor (0:08:57): "Sim, portanto, com a antecedência de 30 minutos, que é para o briefing, temos de estar uniformizados, e durante o briefing

podemos picar o ponto, e o superior nos comunica o que tinha acontecido no turno anterior, se havia VIP no nosso turno, e ver a assiduidade e verificar os nossos uniformes, e nós íamos buscar os nossos intercomunicadores”.

Exmo Senhor Dr. Juiz (0:09:29): “Poderia repetir a pergunta (deve ler-se, resposta) porque o Tribunal não percebeu muito bem?”

Testemunha arrolada pelo Autor (0:09:31): “Portanto, 30 minutos antes, tínhamos que estar presentes no briefing, nós temos que estar uniformizados, a durante o briefing o superior nos comunica o que acontece no turno e se havia VIP ou algum convidado especial, ver a nossa assiduidade, e os nossos uniformes, e também buscar os nossos intercomunicadores”.

Exmo Sr. Dr. Juiz (0:09:51): “Sim, está bom!”

Testemunha arrolada pelo Autor (0:10:00): “E também, temos de saber onde se situava o nosso posto, há sempre mudança em relação ao posto de trabalho”.

Acresce que,

10. Resulta do alegado pela Ré sob os artigos 124° e 125° da Contestação, entre outro, a seguinte:

124°

“Por outro lado, refira-se ainda algo quanto ao intuito de tais reuniões pré-turno” (leia-se, briefing, na redacção do Tribunal a quo)

125°

“Tais reuniões eram utilizadas pela Ré, enquanto entidade patronal, para vários motivos, mormente, para disseminar informações relevante(s) em benefício dos trabalhadores, visto que era nessas reuniões que a Ré, enquanto entidade patronal, informava os seus trabalhadores de alterações relevantes na vida da empresa, como, por exemplo, alterações aos benefícios financeiros concedidos aos trabalhadores, mudanças de horários dos autocarros gratuitos disponibilizados pela Ré, mudanças relativas às instalações específicas dentro de cada uma das várias unidades da Ré reservadas aos trabalhadores, calendário de actividades promovidas pela empresa, entre uma miríade de outros assuntos de relevo.”

Sem prescindir,

11. A respeito do briefing ou da reunião pré-turno, tem vindo a ser reiteradamente sublinhado pelas testemunhas arroladas pela Ré - relativamente a dezenas de casos similares ao presente, e que correm e/ou já foram julgados pelo douto Tribunal a quo, o seguinte:

Testemunha da Ré (C): bom o conhecimento que eu tomei relativamente a isso, a estes briefings antes de turno, que eu saiba eram feitos 15 minutos antes e durante o qual eram explicados aos colegas o que é que tinham de prestar atenção enquanto trabalham e depois, por exemplo, a chegada de VIP, ou então explicar ainda alguma questão política da companhia ou alterações em termos de trabalho. Por exemplo, nós temos de

levar o carro para certo sítio e precisamos de elevador, mas a pedido da Inspeção de Jogo não podemos utilizar o elevador, então nós temos de comunicar a esses colegas para contornar indo por outro caminho e depois nós temos de explicar aos colegas o que aconteceu antes, alguma coisa, para terem cuidado, prestarem mais atenção. Normalmente era isso. Portanto tudo tinha a ver com o trabalho e isto para evitar que problemas pudessem surgir" (cfr. entre muitas outras, o testemunho prestado no âmbito do Proc. LB1-20-0171-LAC - reproduzidas pela Ré em sede de Alegações de Recurso).

12. No mesmo sentido, resulta do "relato" de uma outra testemunha que tem sido recorrentemente arrolada pela Ré e ouvida em sede de dezenas de audiências de julgamento (no âmbito do mesmo Juízo Laboral) que:

Testemunha da Ré (D): "(...) portanto, os 15 minutos antes de iniciar o trabalho, os gerentes e supervisores fazem a rendição dos turnos e depois explicam-nos o que é que aconteceu hoje, quais são os clientes que chegaram e explicam aos vários seguranças a que é que têm de prestar atenção" (cfr. entre muitas outras, o testemunho prestado no âmbito do Proc. LB1-20-0171-LAC - reproduzidas pela Ré em sede de Alegações de Recurso).

Depois,

13. A respeito de idêntica questão já se pronunciou inúmeras vezes o douto Tribunal de Recurso - relativamente a situações totalmente similares à presente e envolvendo a Ré e

os seus ex-trabalhadores guardas de segurança (ex-colegas de trabalho do Autor) - e tendo sido pacificamente decidido que:

a) O facto de os trabalhadores ter de comparecer com antecedência nos serviços nos termos de factos assentes é um dado assente, o que não foi negado de todo em lodo pela Ré;

b) Esta situação já foi objecto da apreciação por parte deste TSI, pois este já tem decidido em vários recursos e formado um entendimento quase uniforme;

c) (...);

d) A comparência antecipada pelos trabalhadores é já uma regra permanente, conforme o que resulta dos factos assentes, agora casuisticamente foram feitas algumas dispensas, admite-se que sim, mas o que não afasta a existência de tal "exigência" feita pela Ré;

e) Por outro lado, é do entendimento pacífico que, em matéria de direito laboral, basta que o trabalhador coloque a sua disponibilidade à entidade patronal, ele é considerado como estando em prestação de serviços (...)” (cfr. entre outros o Ac. do TSI, Proc. n.º 158/2023, para cuja fundamentação, com a devida vénia melhor se remete).

14. De onde se deixa ver que, contrariamente ao que terá sido concluído pelo Tribunal a quo, está o Recorrente em crer que a questão de saber se o briefing está directamente relacionado com desempenho das funções de guarda de segurança por parte do Autor (e dos demais guardas de segurança da Ré)



resulta comprovadamente do(s) depoimento(s) da(s) testemunha(s) prestado em juízo e em largas dezenas de processos similares e, bem assim, do alegado pela própria Ré ao longo da sua Contestação, razão pela qual deve a resposta aos quesitos 4º e 5º ser alterado para provado, o que desde já e para os presentes e legais efeitos se invoca e requer.

15. A não se entender assim, acredita o Requerente que a doutra Decisão Recorrida enferma de um manifesto erro na apreciação da prova, na medida em que chega a uma conclusão completamente oposta à que resulta do(s) depoimento(s) da(s) testemunha(s) ouvida(s) em juízo e, bem assim, ao que foi aceite e alegado pela Ré ao longo da sua Contestação, razão pela qual deve, nesta parte, ser julgada nula e substituída por outra que condene a Ré/Recorrida no pagamento ao Autor/Recorrente da quantia devida pelo período de 15 minutos que antecederiam o início de cada turno, o que desde já se invoca e requer.

16. Em consequência, deve a Ré/Recorrida ser condenada a pagar ao Autor/Recorrente a quantia de MOP\$29.548,33, pela prestação de 15 minutos de antecedência relativamente ao início de cada turno, o que desde já se requer.

b) Do trabalho prestado pelo Autor ao sétimo dia:

17. A este particular respeito, entendeu o douto Tribunal a quo, numa tradução livre para língua portuguesa, o seguinte: Nos termos do artigo 42º, n.º 2, e do artigo 43º, n.ºs 1, 2 e 4 da Lei n.º 7/2008, o legislador eliminou a

obrigatoriedade do gozo de quatro dias consecutivos de descansos semanais, apenas garantindo aos trabalhadores o gozo de quatro dias de descansos semanais em cada quatro semanas (...)

No caso, resultou provado que o autor foi obrigado a trabalhar continuamente sete ou mais dias de trabalho consecutivos em diferentes períodos específicos de 2009 a 2020 e que o Autor não recebeu remuneração adicional. No entanto, o Autor gozou um a dois dias de descanso e foram pagos anualmente 52 dias de descanso. Considerando que é notório que o casino da Ré deve funcionar 24 horas por dia, durante 7 dias consecutivos, entende o Tribunal que, tendo em conta a natureza da actividade empresarial em causa, e tendo sido garantindo ao trabalhador o gozo de quatro dias de descanso remunerado de quatro em quatro semanas, e que o Autor gozou um a dois dias de descanso (consecutivos) e gozou 52 dias de descansos todos os anos, considera-se que o Autor já gozou dos dias de descanso semanal, pelo que a Ré não necessita de pagar qualquer compensação pelos dias de descanso semanal e pelo dias de descanso compensatório.

18. Ora, salvo o devido respeito, também aqui não pode o Recorrente aceitar como correcta a conclusão avançada pelo Tribunal a quo, porquanto acredita não existir na Matéria Assente um qualquer facto que a permita suportar.

Vejamos.

19. É notório que os casinos têm de funcionar ininterruptamente durante 24 horas, todos os dias, no entanto,

com o devido respeito, deste facto não resulta que a natureza da actividade da empresa "torna inviável" o descanso dos seus trabalhadores com uma periodicidade semanal, ao contrário do concluído pelo Tribunal a quo.

20. Trata-se, de resto, de uma situação que o douto Tribunal de Recurso já teve oportunidade de se pronunciar, nos termos da qual entendeu que: "(...) uma coisa é a continuidade das actividades de casino, outra coisa é a inviabilidade de assegurar aos seus guardas de segurança o gozo de um descanso de vinte e quatro horas consecutivas num período de sete dias. Não podemos aceitar que, dado o número gigantesco, que aliás é facto notório, dos elementos do pessoal de segurança da Ré, como é que não é viável mobilizá-los por forma a conciliar o normal funcionamento dos casinos com a não prestação de serviço por um número razoável dos guardas de segurança durante apenas vinte e quatro horas em cada período de sete dias! Aliás, se é viável, (...) o gozo pelo Autor de um dia de descanso ao oitavo dia, não se vê por quê motivo não é viável o gozo do tal dia ao sétimo dia!" (cfr. o Ac. do TSI, Processo n.º 944/2020 ou o Ac. 820/2023, entre outros).

21. Com especial interesse, num outro Aresto do douto Tribunal ad quem, igualmente se deixou sublinhado, que: "E também não se diga que a natureza da actividade da ré tornava inviável a concessão de descanso semanal no sétimo dia. Na verdade, a ré não logrou alegar e demonstrar por que razão não

podia conceder aos seus trabalhadores descanso semanal no sétimo dia, pelo que, na falta de prova dessa pretensa inviabilidade, como sendo entidade patronal a ré violou o direito ao repouso semanal do autor, este teria direito à compensação pelo trabalho prestado no sétimo dia. (...) De resto, considerando que durante a vigência da relação laboral, a ré nunca pagou ao autor qualquer quantia extra pelo trabalho prestado ao sétimo dia, após a prestação de seis dias consecutivos de trabalho, o autor tem direito a receber a respectiva compensação pecuniária (acréscimo de um dia) prevista nos termos da alínea 1) do n.º 2 do artigo 43º da Lei n.º 7/2008” (cfr. Ac. do TSI, Processo n.º 532/2022).

22. De onde se retira que, contrariamente ao concluído pelo Tribunal a quo, não resultando da matéria de facto assente que a actividade desenvolvida pela Ré, por si só, “torna inviável” o gozo pelo Autor (e pelas demais centenas de guardas de segurança) de um dia de descanso semanal em cada período de sete dias, mas apenas ao oitavo ou nono dia, deve a douda Decisão ser julgada nula e substituída por outra que atenda ao pedido formulado pelo Autor/Recorrente.

Em consequência,

23. Resultando da Matéria Assente, que o Autor prestou para a Ré trabalho durante 7 ou mais dias consecutivos, em caso algum poderia o Tribunal a quo ter deixado de condenar a Ré no pagamento ao Autor do trabalho prestado nos referidos dias, isto é, ter deixado de condenar a Ré no pagamento ao Autor do trabalho

prestado em dia de descanso semanal.

24. Em concreto, tendo em conta o valor dos salários auferidos pelo Autor durante o período da relação de trabalho, deve a Ré/Recorrida ser condenada a pagar ao Autor/Recorrente a quantia de MOP\$43.907,19 pela prestação de trabalho ao sétimo dia, após a prestação pelo Autor de seis dias de trabalho consecutivos, em cada período de sete dias de trabalho consecutivo.

25. Ao não entender assim, está o Recorrente em crer que a douta Decisão recorrida, procedeu a uma incorrecta aplicação do disposto no art. 42º da Lei n.º 7/2008 e, bem assim, afasta-se - em muito - de toda a Jurisprudência pacificamente seguida pelo Tribunal de Segunda Instância a respeito da interpretação do referido preceito, razão pela qual deve a mesma ser, nesta parte, julgada nula e substituída por outra que atenda ao pedido do Autor, aqui Recorrente.

Nestes termos e nos mais de Direito que V. Exas. encarregar-se-ão de suprir, deve a resposta aos quesitos 4º e 5º da douta Base Instrutória ser alterada para provado, em vez de não provado, porquanto apenas assim se mostram em consonância com o(s) testemunho(s) prestado em sede de audiência de discussão e julgamento e, bem assim, do que vem alegado e aceite pela própria Ré ao longo da sua Contestação.

Em consequência, deve a Ré/Recorrida ser condenada no pagamento ao Autor/Recorrente da quantia devida pelo período de

15 minutos que antecederiam o início de cada turno e, bem assim, pela quantia devida pelo trabalho prestado pelo Autor/Recorrente ao sétimo dia, após a prestação de seis e/ou mais dias de trabalho consecutivos, em cada período de sete dias, assim se fazendo a sempre costumada JUSTIÇA!”

\*

Ao recurso respondeu a ré nos seguintes termos conclusivos:

“A. Na Douta Sentença, o Digno Tribunal a quo entendeu absolver a Ré do pedido de condenação no pagamento ao Autor pelo trabalho extraordinário por este prestado.

B. Tal matéria de facto vinha narrada nos quesitos 4º e 5º da Base Instrutória.

C. Era ónus exclusivo do Autor provar os factos narrados nos quesitos 4º e 5º da Base Instrutória.

D. O Autor arrolou várias testemunhas, sendo que as testemunhas E e F prestaram depoimento a respeito dos factos controversos na presente lide, incluindo, quanto aos factos narrados nos quesitos 4º e 5º da Base Instrutória.

E. O Digno Tribunal a quo teve em consideração toda a matéria probatória submetida aos autos, incluindo a contraprova submetida pela Ré aos factos arguidos pelo Autor na sua PI, que as testemunhas que arrolou e prestaram depoimento em audiência de julgamento, quer os registos documentais que juntou.

F. Na sua decisão de facto, proferida a 13.05.2024 o

Digno Tribunal a quo decidiu, quanto à prova feita pelo Autor respeitante aos factos narrados nos quesitos 4º e 5º da Base Instrutória, nos seguintes termos: 原告の證人 E 面對本法庭的提問時不僅多次沒有直接回答而且還僅按其原來的回答作出重述，有回避問題之虞，而且在本法庭對其重述之內容進一步作提問時，該證人的回答前後不一，對部份內容首次回答時表現肯定，但在進一步提問時卻回答不記得，前述情況例如曾表示公司只有兩部打卡機但其後又表示還有其他打卡機、曾肯定地表示保安員 F 在與其同史工作時從來沒有遲到或缺席簡報會但其經詢問後又表示已忘記所述的時期為何、曾表示只可在進行簡報會時(即更前30分鐘內)於簡報會房內打卡但其後又表示保安員會於簡報開始前在房外打卡等等。面對該名證人的上述表現，本法庭並不認為其為誠實的證人，從而不採信該名證人的證言。除了上述證人外，原告在本案並沒有作出其他的舉證。除了上述證人外，原告在本案並沒有作出其他的舉證。

G. Tendo concluído o Douto Tribunal a quo que os factos relacionados nos quesitos 4º e 5º da Base Instrutória deviam ser tidos como não-provados: “事實項4: 不獲證實 e 事實項5: 不獲證實。”

H. O Autor não impugnou, contestou ou reclamou a decisão da matéria de facto, como lhe seria possível fazer, nos termos do artigo 556º do Código de Processo Civil, aplicável ex vi artigo 1º do Código de Processo do Trabalho.

I. Nos termos dos artigos 390º do Código Civil e 558º do Código de Processo Civil, a força probatória dos depoimentos das testemunhas é apreciada livremente pelo tribunal, decidindo os juízes segundo a sua prudente convicção acerca de cada facto.

J. O Digno Tribunal a quo correctamente e detalhadamente

teve em consideração todo o acervo probatório produzido nos autos em crise, firmou a sua convicção e correctamente decidiu que, sendo ónus do Autor provar aqueles factos, os meios de prova que este juntou aos autos para provar os factos essenciais daquela sua causa de pedir, foram contraditórios e não se mostraram suficientes para provar os elementos essenciais da sua causa de pedir.

K. Notamos a decisão de V. Exas., proferida no Acórdão com o n.º 732/2021, de 11.01.2022, onde V. Exas. decidiram o seguinte, e cita-se: "Assim, estando no âmbito da livre valoração e convicção do julgador, a alteração das respostas dadas pelo tribunal recorrido à matéria de facto só será viável se conseguir lograr de que houve erro grosseiro e manifesto na apreciação da prova".

L. Notamos ainda a decisão de V. Exas., proferida no Acórdão com o n.º 847/2018, de 31.01.2019, onde V. Exas. decidiram o seguinte, e cita-se: "- Segundo o princípio da livre apreciação das provas previsto n.º 1 do artigo 558º do CPC, "O tribunal aprecia livremente as provas, decidindo os juízes segundo a sua prudente convicção acerca de cada facto." - A reapreciação da matéria de facto por parte deste TSI tem um campo muito restrito, limitado, tão só, aos casos em que ocorre flagrantemente uma desconformidade entre a prova produzida e a decisão tomada, nomeadamente quando não exista qualquer sustentabilidade face à compatibilidade da resposta com a



respectiva fundamentação.”

M. A testemunha arrolada pelo Autor que é citada nas alegações de recurso depôs em sede de audiência de discussão e julgamento que eram prestados 30 minutos de trabalho extraordinário, no início de cada turno.

N. O depoimento da testemunha arrolada pelo Autor/Recorrente (de que prestavam 30 minutos de trabalho extraordinário, diariamente e sempre, no início de cada turno) é incoerente com as próprias alegações do Autor/Recorrente e com os pedidos que este faz a esta altura na lide a respeito do trabalho extraordinário que alega ter prestado, que é de apenas 15 minutos de trabalho extraordinário, no início de cada turno, o que releva de sobremaneira para concluir pela fraca ou nenhuma credibilidade do depoimento das testemunhas do Autor em audiência de discussão e julgamento, como bem concluiu o douto tribunal recorrido.

O. Na Douta Sentença, o Digno Tribunal a quo entendeu inexistir violação do período legal de descanso, absolvendo a Ré do pedido de condenação por trabalho prestado após seis dias de trabalho consecutivo.

P. Na Douta Sentença, o Digno Tribunal a quo entendeu inexistir violação do período legal de descanso, absolvendo a Ré do pedido de condenação por trabalho prestado após seis dias de trabalho consecutivo.

Q. Alega o Autor, aqui Recorrente, que o Tribunal a quo

aplicou erradamente o direito, nomeadamente, quanto à interpretação do artigo 42º da Lei n.º 7/2008.

R. Na Sentença, defende o Digno Tribunal a quo que, nos termos dos artigos 42º, n.º 2 e art.º 43º, n.º 1, n.º 2 e n.º 4 da Lei n.º 7/2008, o legislador apenas exige o gozo pelo trabalhador de um período de descanso remunerado de quatro dias por cada quatro semanas, prescrevendo igualmente que o trabalhador, que preste trabalho em descanso semanal, para além do salário normal, tem direito ainda a um acréscimo correspondente ao salário normal e a um dia de descanso compensatório que pode ser substituído por salário.

S. Como resulta dos documentos n.º 12 e n.º 13º juntos com a contestação, o Autor gozou anualmente de 52 dias de descanso semanal e gozou ainda de vários dias de descanso consecutivos.

T. Tal factualidade resulta também da matéria de facto dada como provada (vide fls. 9 e 10 da Sentença, a fls. 563 e 563v. dos autos, na decisão quanto aos quesitos 32º e 33º da Base Instrutória).

U. Pelo que, o Digno Tribunal a quo decidiu que o Autor gozou os devidos períodos de descanso semanal e, como tal, não houve violação do período legal de descanso semanal, não sendo devido descanso compensatório.

V. A Ré, aqui Recorrida, concorda e sufraga o entendimento quanto à interpretação dos artigos 42º e 43º da Lei

n.º 7/2008 e à sua aplicação aos factos provados na presente lide, feita pelo Digno Tribunal a quo na Sentença.

W. Na tabela que foi transposta no quesito 9º da Base Instrutória, que correspondia ao alegado pelo Autor, aqui Recorrente, no artigo 29º do seu requerimento de fls. 435 a 447 dos autos principais, constavam várias imprecisões e inverdades.

X. Na tabela inserida a fls. 4 a 7 da Sentença, na Fundamentação de Facto - vide fls. 560v a 562 dos autos principais, que é a matéria de facto provada na presente lide, não constam as entradas referentes a 5 períodos (de 24.04.2016 a 30.04.2016, de 30.12.2016 a 5.01.2017, de 25.02.2018 a 3.03.2018, de 13.08.2020 a 19.08.2020 e de 27.10.2020 a 3.11.2020).

Y. O Autor, na tabela que inseriu suas motivações de recurso, inclui 5 períodos (de 24.04.2016 a 30.04.2016, de 30.12.2016 a 5.01.2017, de 25.02.2018 a 3.03.2018, de 13.08.2020 a 19.08.2020 e de 27.10.2020 a 3.11.2020 - vide a fls. 12 a 14 da sua motivação de recurso), mencionando, expressamente, que as mesmas constavam da matéria de facto provada.

Z. O que não é verdade.

AA. O Digno Tribunal a quo não deu como provado que tenha havido qualquer trabalho em dia de descanso semanal nas datas referidas no artigo 96º do seu requerimento de 1.11.2023 (entrada n.º 106483/2023) - vide a tabela inserida a fls. 4 a 7 da Sentença, na Fundamentação de Facto - vide fls. 560v a 562

dos autos principais.

BB. Na tabela inserida de fls. 12 a 14 das motivações de recurso do Autor, são referidos os salários diários que este auferia, para efeitos de cálculo da quantia de MOP43.907,19 (vide 5ª coluna da tabela, denominada "Salário Diário MOP").

CC. Os níveis salariais que o Autor auferiu ao longo da relação laboral com a Ré, aqui Recorrida, são os constantes do facto assente (C) - vide fls. 3 da Sentença a fls. 560 dos autos.

DD. Os salários diários são calculados nos termos da regra de cálculo constante no artigo 61º, n.º 1, al. 1) da Lei n.º 7/2008.

EE. O Autor nunca enquadrou adequadamente os factos, uma vez que, sendo seu propósito reclamar da Ré uma compensação por alegada violação do descanso semanal, teria aquele de apresentar o seu pedido por referência a semanas, o que não faz.

FF. A semana, tal qual a ela se refere o artigo 42º da Lei n.º 7/2008, deve ser contabilizada nos termos fixados no artigo 272º do Código Civil: "O prazo fixado em semanas, meses ou anos, a contar de certa data, termina às 24 horas do dia que corresponda, dentro da última semana, mês ou ano, a essa data" - i.e., do primeiro dia da relação laboral em diante.

GG. Por outro lado, que enquadramento é de dar ao pagamento de salário que foi feito pela Ré a cada dia que o Autor descansou após sete dias consecutivos de trabalho - i.e., que tratamento dar à remuneração que auferiu nesse dia de não

de trabalho, que o Autor agora parece desconsiderar?

Nestes termos, e nos mais de Direito aplicáveis, deve o presente recurso do Autor ser julgado improcedente e manter-se a decisão proferida na Sentença, ora recorrida, condenando-se o Recorrente nas custas do recurso e em condigna procuradoria.

Subsidiariamente, e caso não seja essa a opinião de V. Exas,

Sendo dado provimento ao recurso do Recorrente, atentas as inconsistências aqui relatadas e comprovadas, cremos que deverão os presentes autos baixar ao Digno Tribunal a quo, para que seja proferida nova decisão pelo Tribunal de 1ª Instância em conformidade com os factos assentes e os factos dados como provados constantes dos autos, assegurando-se assim a possibilidade de a parte vencida poder recorrer, pelo menos, uma vez para o Tribunal de alta instância.

Assim se fazendo a costumada, JUSTIÇA!"

\*

Corridos os vistos legais, cumpre decidir.

\*\*\*

## **II) FUNDAMENTAÇÃO**

A sentença recorrida deu por assente a seguinte factualidade:

Entre 22.02.2013 e 30.11.2020, o Autor prestou serviço para a Ré, como "guarda de segurança", enquanto trabalhador não residente, tendo trabalhado no XX. (A)

Entre 22.02.2013 e 30.11.2020, a Ré pagou ao Autor as seguintes quantias a título de salário de base mensal:

(C)

De	A	Salário de base mensal
22.02.2013	30.06.2013	MOP9.800,00
1.07.2013	28.02.2014	MOP10.000,00
1.03.2014	30.06.2014	MOP11.000,00
1.07.2014	31.07.2014	MOP11.500,00
1.08.2014	28.02.2015	MOP12.000,00
1.03.2015	30.06.2015	MOP13.000,00
1.07.2015	30.06.2016	MOP13.140,00
1.07.2016	31.03.2017	MOP13.140,00
1.04.2017	31.03.2018	MOP13.540,00
1.04.2018	31.03.2019	MOP14.140,00
1.04.2019	30.11.2020	MOP14.740,00

Novembro de 2020 a Ré emitiu e remeteu ao Autor uma carta que o Autor recebeu a 23.11.2020, ou seja, 7 dias antes da data de cessação, onde a Ré informava o Autor que o contrato iria expirar por rescisão, sendo fixado o último dia de trabalho a 30 de Novembro de 2020. (D)

A Ré nessa missiva informado o Autor de que: "The final payment will be settled by auto deposit into your payroll account and it will be calculated after taking into account any outstanding leaves", em Português e em tradução

livre: "O pagamento final será efectuado por transferência directa para a sua conta bancária em Macau e será calculado após levar em conta quaisquer ausências pendentes.". (E)

Decorre do teor da cláusula 13.<sup>a</sup> do fls. 121 a 128, que ora se reproduz: (F)

"13. Working Hours

The Employee will work, subject to the provisions under the Macau Labour Relations Law as may be in force from time to time, such hours as may reasonably be required for the proper performance of his/her duties, with normal working hours of 48 hours a week (including meal time). The work schedule will be determined and advised by your Supervisor based on the operational needs. You may be required to work beyond regular working hours from time to time as mandated by the position and overtime work will be compensated as per the Company's prevailing policy.

The Employee is hired to work in shifts, including night shift in accordance with the Company's policy from time to time. The Employee will devote the whole of his/her time, attention and abilities during those hours to carrying out his/her duties in a proper, loyal and efficient manner."

Entre 23/02/2013 e 31/10/2019 - descontados os períodos de férias e os dias em que o Autor não prestou trabalho - o Autor compareceu um briefing com em média 15

minutos de antecedência relativamente ao início dos dias/turnos que prestou para a Ré. (6º、20º、21º、27º 及 28º)

A Ré não pagou ao Autor qualquer quantia pelo período de 15 minutos que antecedia o início de cada turno. (7º)

O Autor prestou para a Ré trabalho durante 7 ou mais dias consecutivos nas seguintes datas: (9º、11º 及 22º)

De	A	Nº dias de trabalho consecutivo
01/03/2013	07/03/2013	7
15/03/2013	23/03/2013	9
06/04/2013	12/04/2013	7
21/04/2013	27/04/2013	7
07/05/2013	13/05/2013	7
15/05/2013	21/05/2013	7
30/05/2013	05/06/2013	7
13/06/2013	19/06/2013	7
28/06/2013	04/07/2013	7
13/07/2013	19/07/2013	7
04/08/2013	10/08/2013	7
03/11/2013	09/11/2013	7
10/12/2013	16/12/2013	7
14/01/2014	20/01/2014	7
05/03/2014	11/03/2014	7



20/03/2014	26/03/2014	7
04/04/2014	10/04/2014	7
19/04/2014	25/04/2014	7
04/05/2014	10/05/2014	7
27/05/2014	02/06/2014	7
10/06/2014	16/06/2014	7
25/06/2014	01/07/2014	7
31/07/2014	06/08/2014	7
22/08/2014	28/08/2014	7
06/09/2014	12/09/2014	7
30/09/2014	06/10/2014	7
22/10/2014	28/10/2014	7
20/11/2014	26/11/2014	7
05/12/2014	11/12/2014	7
20/12/2014	26/12/2014	7
04/01/2015	10/01/2015	7
12/03/2015	18/03/2015	7
24/04/2015	30/04/2015	7
23/05/2015	30/05/2015	8
30/06/2015	06/07/2015	7
15/07/2015	21/07/2015	7
30/07/2015	05/08/2015	7
14/08/2015	20/08/2015	7
26/09/2015	02/10/2015	7

15/12/2015	21/12/2015	7
11/02/2016	17/02/2016	7
11/03/2016	17/03/2016	7
17/05/2016	23/05/2016	7
20/07/2016	26/07/2016	7
28/07/2016	03/08/2016	7
12/08/2016	18/08/2016	7
27/08/2016	02/09/2016	7
11/09/2016	17/09/2016	7
25/10/2016	31/10/2016	7
16/11/2016	22/11/2016	7
08/12/2016	14/12/2016	7
21/03/2017	27/03/2017	7
10/05/2017	16/05/2017	7
15/06/2017	21/06/2017	7
30/06/2017	06/07/2017	7
15/07/2017	15/07/2017	1
30/07/2017	05/08/2017	7
29/08/2017	04/09/2017	7
20/09/2017	26/09/2017	7
05/10/2017	11/10/2017	7
04/11/2017	10/11/2017	7
12/12/2017	18/12/2017	7
27/12/2017	02/01/2018	7

11/01/2018	17/01/2018	7
02/02/2018	08/02/2018	7
10/02/2018	16/02/2018	7
24/04/2018	30/04/2018	7
23/05/2018	29/05/2018	7
20/06/2018	26/06/2018	7
05/07/2018	11/07/2018	7
19/07/2018	25/07/2018	7
16/08/2018	22/08/2018	7
13/09/2018	19/09/2018	7
21/09/2018	27/09/2018	7
29/09/2018	06/10/2018	8
11/11/2018	17/11/2018	7
19/02/2019	25/02/2019	7
12/03/2019	18/03/2019	7
20/03/2019	27/03/2019	8
29/03/2019	04/04/2019	7
12/04/2019	19/04/2019	8
05/05/2019	11/05/2019	7
28/05/2019	03/06/2019	7
02/07/2019	08/07/2019	7
23/07/2019	29/07/2019	7
31/07/2019	06/08/2019	7
22/08/2019	28/08/2019	7

11/09/2019	17/09/2019	7
23/10/2019	29/10/2019	7
13/11/2019	19/11/2019	7
21/11/2019	27/11/2019	7
12/12/2019	18/12/2019	7
14/03/2020	20/03/2020	7
29/03/2020	04/04/2020	7
16/10/2020	24/10/2020	9
12/11/2020	18/11/2020	7

A que se seguia um período de vinte e quatro horas ou dois dias consecutivos de não trabalho, incluindo os dias descritos na resposta dada aos quesitos 24º e 25º. (10º)

Entre 22/02/2013 e 30/11/2020 a Ré nunca pagou ao Autor uma qualquer quantia pelo trabalho prestado ao sétimo dia, após a prestação de seis dias consecutivos de trabalho. (12º)

Entre 22/02/2013 e 30/11/2020, a Ré não concedeu ao Autor um dia de descanso compensatório em sequência do trabalho prestado pelo Autor ao sétimo dia, excepto os dias referidos na resposta dada ao quesito 10º. (13º)

Entre 22.02.2013 e 30.11.2020, o Autor teve os seguintes dias de férias anuais e dias de dispensa ao trabalho (com excepção de dias de descanso semanal): (16º-

A)

- de 30.12.2013 (inclusive) a 6.01.2014  
(inclusive);

- de 8.10.2014 (inclusive) a 18.10.2014  
(inclusive);

- de 1.02.2015 (inclusive) a 28.02.2015  
(inclusive);

- a 18.05.2015 (inclusive);

- a 10.09.2015 (inclusive);

- a 11.10.2015 (inclusive);

- a 25.10.2015 (inclusive);

- a 21.11.2015 (inclusive);

- a 30.12.2015 (inclusive);

- a 19.01.2016 (inclusive);

- a 24.02.2016 (inclusive);

- a 29.02.2016 (inclusive);

- a 31.03.2016 (inclusive);

- de 11.04.2016 (inclusive) a 7.05.2016 (inclusive);

- de 3.06.2016 (inclusive) a 18.07.2016 (inclusive);

- a 3.10.2016 (inclusive);

- a 2.11.2016 (inclusive);

- a 5.01.2017 (inclusive);

- de 9.02.2017 (inclusive) a 25.02.2017 (inclusive);

- a 5.04.2017 (inclusive);

- a 30.05.2017 (inclusive);

- a 20.10.2017 (inclusive);
- a 17.11.2017 (inclusive);
- a 23.11.2017 (inclusive);
- a 6.01.2018 (inclusive);
- a 7.01.2018 (inclusive);
- a 3.03.2018 (inclusive);
- a 31.03.2018 (inclusive);
- a 6.06.2018 (inclusive);
- a 28.06.2018 (inclusive);
- a 8.08.2018 (inclusive);
- de 3.12.2018 (inclusive) a 27.12.2018 (inclusive);
- de 28.04.2019 (inclusive) a 3.05.2019 (inclusive);
- de 30.12.2019 (inclusive) a 23.01.2020 (inclusive);
- de 12.02.2020 (inclusive) a 16.02.2020 (inclusive);
- de 19.02.2020 (inclusive) a 20.02.2020 (inclusive);
- de 18.06.2020 (inclusive) a 24.06.2020 (inclusive);
- de 21.07.2020 (inclusive) a 22.07.2020 (inclusive);
- de 29.07.2020 (inclusive) a 31.07.2020 (inclusive);
- de 10.08.2020 (inclusive) a 14.08.2020

(inclusive);

- de 18.08.2020 (inclusive) a 19.08.2020

(inclusive);

- de 25.08.2020 (inclusive) a 27.08.2020

(inclusive);

- de 1.09.2020 (inclusive) a 3.09.2020 (inclusive);

- de 8.09.2020 (inclusive) a 9.09.2020 (inclusive);

- de 24.10.2020 (inclusive) a 28.10.2020

(inclusive);

- a 3.11.2020 (inclusive); e,

- de 23.11.2020 (inclusive) a 30.11.2020

(inclusive).

原告與被告曾簽署卷宗第 166 至 199 頁之超時/週假日/強制性假期工作協議書 (為著有關效力其內容在此視為獲完全轉錄)。(23°)

O Autor teve os seguintes números totais de dias de descanso ("DO"), nos períodos em causa: (24°)

Periodo	Dias de descanso gozados ("DO")
22.02.2013 a 31.12.2013	44
2014	50
2015	53
2016	52
2017	52
2018	52

2019	52
1.01.2020 a 30.11.2020	48

O Autor gozou de 2 dias de descanso consecutivos, nos dias seguintes: (25°)

- nos dias 28.04.2013 e 29.04.2013;
- nos dias 17.11.2013 e 18.11.2013;
- nos dias 18.05.2014 e 19.05.2014;
- nos dias 18.01.2015 e 19.01.2015;
- nos dias 21.06.2015 e 22.06.2015;
- nos dias 6.12.2015 e 7.12.2015;
- nos dias 15.05.2016 e 16.05.2016;
- nos dias 9.10.2016 e 10.10.2016;
- nos dias 26.02.2017 e 27.02.2017;
- nos dias 13.08.2017 e 14.08.2017;
- nos dias 3.12.2017 e 4.12.2017;
- nos dias 11.03.2018 e 12.03.2018;
- nos dias 10.02.2019 e 11.02.2019;
- nos dias 19.05.2019 e 20.05.2019; e,
- nos dias 25.10.2020 e 26.10.2020.

\*

#### **Da impugnação da matéria de facto**

Alega o recorrente que houve erro na apreciação da prova no concernente à matéria dos quesitos 4° e 5° da base instrutória, uma vez que, no seu entender, a conclusão



alcançada pelo juiz a quo contraria os depoimentos das testemunhas ouvidas em audiência, além do que foi alegado pela ré na sua contestação.

Os quesitos 4º e 5º da base instrutória têm a seguinte redacção:

Quesito 4º - *"Desde o início da relação de trabalho até 31/10/2019, 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?"*

Quesito 5º - *"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 inspecionados 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?"*

O juiz a quo deu como não provados os dois quesitos.

Ora bem, a primeira questão consiste em saber se o autor teria que apresentar-se, obrigatoriamente e com antecedência, ao serviço para participar do briefing, e, em caso afirmativo, qual seria o tempo de antecedência.

Dispõe a alínea a) do n.º 1 do artigo 629.º do CPC que a decisão do tribunal de primeira instância sobre a matéria de facto pode ser alterada pelo Tribunal de Segunda

Instância se, entre outros casos, do processo constarem todos os elementos de prova que serviram de base à decisão sobre os pontos da matéria de facto em causa ou se, tendo ocorrido gravação dos depoimentos prestados, tiver sido impugnada a decisão com base neles proferida.

Estatui-se nos termos do artigo 558.º do CPC que:

*"1. O tribunal aprecia livremente as provas, decidindo os juízes segundo a sua prudente convicção acerca de cada facto.*

*2. Mas quando a lei exija, para a existência ou prova do facto jurídico, qualquer formalidade especial, não pode esta ser dispensada."*

Como se referiu no Acórdão deste TSI, de 20.9.2012, no Processo n.º 551/2012: *"...se o colectivo da 1ª instância, fez a análise de todos os dados e se, perante eventual dúvida, de que aliás se fez eco na explanação dos fundamentos da convicção, atingiu um determinado resultado, só perante uma evidência é que o tribunal superior poderia fazer inflectir o sentido da prova. E mesmo assim, em presença dos requisitos de ordem adjectiva plasmados no art. 599.º, n.º 1 e 2 do CPC."*

Também se decidiu no Acórdão deste TSI, de 28.5.2015, no Processo n.º 332/2015 que: *"A primeira instância formou a sua convicção com base num conjunto de elementos, entre os quais a prova testemunhal produzida, e*

*o tribunal "ad quem", salvo erro grosseiro e visível que logo detecte na análise da prova, não deve interferir, sob pena de se transformar a instância de recurso, numa nova instância de prova. É por isso, de resto, que a decisão de facto só pode ser modificada nos casos previstos no art. 629.º do CPC. E é por tudo isto que também dizemos que o tribunal de recurso não pode censurar a relevância e a credibilidade que, no quadro da imediação e da livre apreciação das provas, o tribunal recorrido atribuiu ao depoimento de testemunhas a cuja inquirição procedeu."*

No caso presente, o juiz a quo considerou não provados os dois quesitos em discussão, fundamentando sua decisão da seguinte forma:

“原告の證人E面對本法庭的提問時不僅多次沒有直接回答而且還僅按其原來的回答作出重述，有回避問題之虞，而且在本法庭對其重述之內容進一步作提問時，該證人的回答前後不一，對部份內容首次回答時表現肯定，但在進一步提問時卻回答不記得，前述情況例如曾表示公司只有兩部打卡機但其後又表示還有其他打卡機、曾肯定地表示保安員F在與其同更工作時從來沒有遲到或缺席簡報會但其經詢問後又表示已忘記所述的時期為何、曾表示只可在進行簡報會時(即更前30分鐘內)於簡報會房內打卡但其後又表示保安員會於簡報開始前在房外打卡等等。面對該名證人的上述表現，本法庭並不認為其為誠實的證人，從而不採信該名證人的證言。

除了上述證人外，原告在本案並沒有作出其他的舉證。

雖然本法庭在審理針對相同被告的其他同類案件時曾分析各個案件的證據並作出相關的事實認定，但考慮到舉證責任的分配原則，在原告存在舉

證不足的情況下，單憑本法庭在執行上述職務中依職權獲悉的證據及對此所作的認定並不足以作為本案認定訴因事實的充份證據。

面對上述情況，在本案，本法庭僅有條件從被告所提供的證據(包括人證及書證)並按照舉證責任的分配原則認定調查基礎內容的事實。

按照被告證人C的證言，確實存在更前簡報會，且為時15分鐘，該證人還結合被告賭場辦公室分佈圖(例如第402頁)講述員工打卡的情況。

被告亦提供了一些本地保安員的聲明及社會人士的意見反映信(卷宗第403至427頁)，這些文件均顯示有關簡報會僅15分鐘，但被告未有提供有關本地員工於庭上作證及質證，且有關意見反映信是建基於不知名的員工的反映而制作，故本法庭不直接採信有關聲明及反映信，但不妨礙可間接與其他證據一併考慮。

被告還提交了原告的出勤記錄(卷宗第320至401頁)，其顯示原告的上班打卡記錄大部份少於每更工作前的30分鐘，且小部份少於15分鐘，因無法盡錄每天的打卡情況，故按其平均數認定上班打卡記為每更工作前的15分鐘。

然而，案中沒有證據證明簡報會的內容，而按照舉證責任的分配原則，亦無法證實該簡報會的出席具強制性。關於有關簡報會是否任意性的問題，被告的舉證與其同類案件的情況相同，按照本法庭的相同分析，被告上述證人所述的任意性的說法並不具可操作性及合理性，而其所提交的原告的評核表及被告對另一保安員的警告信(第200至209及535頁)亦不能排除被告對偶爾的遲到或缺席簡報會的情況予以容忍以及對更時遲到的處罰已包含遲到或缺席簡報會作處罰的可能性，故亦沒有充份證據證明簡報會具任意性。

另外，從被告所提交的糧單(卷宗第215至319頁)得出，原告大部份時間沒有收取超時工作補償，而其餘月份收取之超時工作補償無法與其出席簡報會的時間所計算的補償所對應，結合從被告證人C的證言所得出的被告否認上述簡報會為超時工作的立場，證實被告沒有就出席該簡報會支付任何額外款

項。

因此，按照上述分析，僅證實原告按打卡記錄所載的期間(23/02/2013至原告所主張的31/10/2019)曾出席15分鐘的簡報會，但不予證實簡報會的內容以及被告強制安排出席該簡報會，同時亦不獲證實簡報會具任意性，從而按上述答覆證實事實項6、7、20、21、27及28之事實及不予證實事實項4、5、17至19之事實。”

A convicção do Tribunal alicerça-se no conjunto de provas produzidas em audiência, sendo mais comuns as provas testemunhal e documental, competindo ao julgador valorar livremente todos os elementos probatórios, nada impedindo que se confira maior relevância ou valor a determinadas provas em detrimento de outras, salvo exceções previstas na lei.

Pode acontecer que determinada versão factual seja sustentada pelo depoimento de algumas testemunhas, mas contrariada pelo depoimento de outras. Neste caso, cabe ao Tribunal valorá-las segundo a sua íntima convicção.

Também é verdade que, não estando em causa prova plena, todos os meios de prova têm idêntico valor, cometendo-se ao julgador a liberdade da sua valoração e decidir segundo a sua prudente convicção acerca dos factos controvertidos, em função das regras da lógica e da experiência comum.

Assim, estando no âmbito da livre valoração e

convicção do julgador, a alteração das respostas dadas pelo tribunal recorrido à matéria de facto só será viável se conseguir lograr de que houve erro grosseiro e manifesto na apreciação da prova ou se os elementos probatórios constantes dos autos impuserem decisão diversa.

Analisada a matéria provada e a respectiva fundamentação, entendemos que existe uma contradição entre a decisão e a fundamentação, ou, no mínimo, obscuridade quanto à obrigatoriedade do briefing.

De facto, tanto a testemunha da ré (ouvida em audiência) como a própria ré (conforme resulta do articulado) afirmam que o autor teria que comparecer ao serviço com uma antecedência de 15 minutos.

O juiz a quo mencionou que o autor comparecia ao "briefing" com essa antecedência, mas não se provou o conteúdo do "briefing" nem que a ré tenha exigido a presença do autor com antecedência. Ao mesmo tempo, o juiz concluiu que o "briefing" não era facultativo.

Dessa forma, a questão permanece: o "briefing" era obrigatório ou facultativo? Considerando que o juiz a quo decidiu que não ficou provado que era obrigatório, nem que era facultativo, há uma contradição, pois deve ser uma das duas possibilidades.

Isto posto, por haver obscuridade e contradição entre a decisão e a fundamentação quanto às respostas aos

quesitos 4º e 5º, estas ficam anuladas, determinando-se a remessa dos autos à primeira instância para a repetição do julgamento sobre essa matéria.

Ademais, considerando a mencionada obscuridade e contradição, também se anula, oficiosamente, conforme disposto no n.º 4 do artigo 629.º do CPC, a resposta dada ao quesito 6º da base instrutória, na parte em que foi considerado não provado que o autor *"...tendo permanecido às ordens e às instruções dos seus superiores hierárquicos"*.

Por último, verifica-se, ainda, que a ré alegou no artigo 125º da contestação que *"Tais reuniões eram utilizadas pela Ré, enquanto entidade patronal, para vários motivos, mormente, para disseminar informação relevante em benefício dos trabalhadores, visto que era nessas reuniões que a Ré, enquanto entidade patronal, informava os seus trabalhadores de alterações relevantes na vida da empresa, como, por exemplo, alterações aos benefícios financeiros concedidos aos trabalhadores, mudanças de horários dos autocarros gratuitos disponibilizados pela Ré, mudanças relativas às instalações específicas dentro de cada uma das várias unidades da Ré reservadas aos trabalhadores, calendário de actividades promovidas pela empresa, entre uma miríade de outros assuntos de relevo."*

Essa matéria está relacionada ao conteúdo e ao objectivo do "briefing", conforme referido pelo juiz a quo

na sua fundamentação. Caso seja provada, tal questão poderá influenciar a decisão da causa. Assim, nos termos do n.º 4 do artigo 629.º do CPC, determina-se a inclusão dessa matéria na base instrutória.

Isto posto, procede o recurso nesta parte.

\*

**Da compensação do trabalho prestado em dias de descanso semanal no âmbito da Lei n.º 7/2008**

Alega o autor que prestou trabalho desde 22.2.2013 até 30.11.2020 e não tendo a entidade patronal, ora ré, fixado o período de descanso de vinte e quatro horas consecutivas em cada período de sete dias, tendo apenas gozado descanso no oitavo dia, daí que entende ter direito a receber uma compensação do trabalho prestado em dias de descanso semanal conforme o mapa de apuramento consagrado nas alegações de recurso.

Em boa verdade, a questão ora levantada foi objecto de apreciação por este tribunal superior em acórdãos similares, mas reiteradamente decidida em sentido contrário pela primeira instância.

O trabalhador tem direito a gozar um período de descanso remunerado de vinte e quatro horas consecutivas por semana. Esta é a regra e que está prevista no n.º 1 do artigo 42.º da Lei das Relações de Trabalho.

Como observa José Carlos Bento da Silva e Miguel



Pacheco Arruda Quental<sup>1</sup>, *"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.)."*

Ao mesmo tempo o legislador admite excepção que consta do n.º 2 do mesmo artigo 42.º.

Diz o n.º 2 do artigo 42.º do mesmo diploma legal 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.

Face à norma citada, afigura-se-nos que a lei laboral não impõe que o descanso semanal ocorra necessariamente no sétimo dia de trabalho, podendo, em caso de acordo entre as partes ou quando a natureza da actividade da empresa o torne inviável, ser gozado em outro dia.

No caso dos autos, em vez de gozar um dia (ou seja, vinte e quatro horas consecutivas) de descanso dentro de cada período de 7 dias, provado está que o trabalhador só

---

<sup>1</sup> Manual de Formação de Direito do Trabalho em Macau, CFJJ, 2006, pág. 92

gozou o repouso semanal no oitavo dia.

Mais precisamente, ficou provada nos autos a seguinte matéria:

*- O autor prestou para a Ré trabalho durante 7 ou mais dias consecutivos nas seguintes datas:(...)*

*- A que se seguia um período de vinte e quatro horas ou dois dias consecutivos de não trabalho, incluindo os dias descritos na resposta dada aos quesitos 24º e 25º;*

*- Entre 22/02/2013 e 30/11/2020 a ré nunca pagou ao Autor uma qualquer quantia pelo trabalho prestado ao sétimo dia, após a prestação de seis dias consecutivos de trabalho;*

*- Entre 22/02/2013 e 30/11/2020, a ré não concedeu ao autor um dia de descanso compensatório em sequência do trabalho prestado pelo autor ao sétimo dia, excepto os dias referidos na resposta dada ao quesito 10º.*

Ora bem, face à matéria de facto acima descrita, verifica-se que o autor prestou trabalho ao sétimo dia e apenas gozou o descanso no oitavo dia, não se vislumbrando acordo a esse respeito entre autor e ré.

E não se diga que a natureza da actividade da ré tornava inviável a concessão de descanso semanal no sétimo dia. Na verdade, apesar de a actividade da ré ser contínua (24 horas por dia), esta não logrou demonstrar por que razão não podia conceder aos seus trabalhadores descanso

semanal no sétimo dia e necessariamente no oitavo dia, pelo que, na falta de prova dessa pretensa inviabilidade, como sendo entidade patronal a ré violou o direito ao repouso semanal do autor, passando este a ter direito à compensação pelo trabalho prestado no sétimo dia.

Determina a alínea 1) do n.º 2 do artigo 43.º da Lei n.º 7/2008 que a prestação de trabalho em dia de descanso semanal confere ao trabalhador o direito a gozar um dia de descanso compensatório e auferir um acréscimo de um dia de remuneração de base, para os trabalhadores que auferem uma remuneração mensal.

Ora bem, tendo o trabalhador ora autor gozado repouso no oitavo dia, somos a entender que esse dia de descanso remunerado no oitavo dia após a prestação de sete dias consecutivos de trabalho deve ser entendido como dia de descanso compensatório.

Em consequência, considerando que, entre 22.2.2013 e 30.11.2020, a ré nunca pagou ao autor qualquer quantia extra pelo trabalho prestado ao sétimo dia, após a prestação de seis dias consecutivos de trabalho, o autor tem direito a receber a respectiva compensação pecuniária (acréscimo de um dia) prevista nos termos da alínea 1) do n.º 2 do artigo 43.º da Lei n.º 7/2008, no montante de **MOP41.097,88**, nos termos a seguir discriminados:

- entre 22.2.2013 e 30.6.2013 --- 9 vezes x

MOP326,67 (MOP9.800,00:30) = MOP2.940,03;  
- entre 1.7.2013 e 28.2.2014 --- 5 vezes x MOP333,33  
(MOP10.000,00:30) = MOP1.666,65;  
- entre 1.3.2014 e 30.6.2014 --- 8 vezes x MOP366,67  
(MOP11.000,00:30) = MOP2.933,36;  
- entre 1.7.2014 e 31.7.2014 --- 0 vez;  
- entre 1.8.2014 e 28.2.2015 --- 9 vezes x MOP400  
(MOP12.000,00:30) = MOP3.600,00;  
- entre 1.3.2015 e 30.6.2015 --- 4 vezes x MOP433,33  
(MOP13.000,00:30) = MOP1.733,32;  
- entre 1.7.2015 e 30.6.2016 --- 8 vezes x MOP438  
(MOP13.140,00:30) = MOP3.504,00;  
- entre 1.7.2016 e 31.3.2017 --- 9 vezes x MOP438  
(MOP13.140,00:30) = MOP3.942,00;  
- entre 1.4.2017 e 31.3.2018 --- 14 vezes x  
MOP451,33 (MOP13.540,00:30) = MOP6,318,62;  
- entre 1.4.2018 e 31.3.2019 --- 14 vezes x  
MOP471,33 (MOP14.140,00:30) = MOP6.598,62;  
- entre 1.4.2019 e 30.11.2020 --- 16 vezes x  
MOP491,33 (MOP14.740,00:30) = MOP7.861,28.

Desta forma, procedem as razões aduzidas pelo autor, sendo revogada a sentença quanto a esta parte, ficando a ré condenada a pagar ao autor a quantia de MOP41.097,88, devida a título de trabalho prestado em dias

de descanso semanal.

\*\*\*

### **III) DECISÃO**

Face ao exposto, o Colectivo de Juizes deste TSI acorda em **conceder provimento** ao recurso interposto pelo recorrente A e, em consequência:

- Anular o julgamento quanto à matéria dos quesitos 4º, 5º e 6º (este na parte referente a "*...tendo permanecido às ordens e às instruções dos seus superiores hierárquicos*".);

- remeter à primeira instância para proceder a novo julgamento quanto a esta matéria, bem como a um novo facto quesitado;

- revogar a sentença na parte respeitante à compensação do trabalho prestado em dias de descanso semanal e condenar a ré a pagar ao autor a quantia de MOP41.097,88, acrescida de juros de mora conforme o consignado no Acórdão de Uniformização de Jurisprudência proferido no âmbito do Processo n.º 69/2010.

Custas pela ré, em ambas as instâncias, em relação ao montante devido a título de descanso semanal, e na parte relativa a novo julgamento, a cargo de quem vier a ficar vencido a final.

Registe e notifique.

\*\*\*

RAEM, 14 de Novembro de 2024

**Tong Hio Fong**  
(Relator)

**Rui Carlos dos Santos P. Ribeiro**  
(1º Juiz-Adjunto)

**Fong Man Chong**  
(2º Juiz-Adjunto)