

Processo n.º : 872/2025

(Autos de Recurso Civil e Laboral)

Data do Acórdão : 28 de Maio de 2026

Assunto : Trabalho extraordinário; Descanso semanal; Dia de descanso compensatório; Depoimento de parte; Apresentação de documentos por parte contrária.

S U M Á R I O

– Não se considera como tempo necessário à preparação para o início do trabalho aquele em que os trabalhadores sejam obrigados a participar, de forma regular e obrigatória, em actividades relacionadas com o trabalho, devendo tal período ser integrado e qualificado como tempo de trabalho efectivo, o que confere aos trabalhadores o direito à correspondente remuneração, a título de trabalho extraordinário.

– Tem-se afirmado na jurisprudência que o dia de descanso semanal é atribuído e garantido ao trabalhador para a recuperação do esforço físico e mental (recuperar do desgaste provocado por uma semana de trabalho), bem como para que este possa dedicar tempo à família e usufruir de momentos de convívio social e cultural, incluindo a participação em actividades públicas ou o tratamento de assuntos pessoais.

– Conforme o art. 42.º, n.º 1 da LRT, deve ser assegurado ao trabalhador o gozo de um dia de descanso semanal de 7 em 7 dias, não bastando,

pois, a concessão de 4 dias por cada 4 semanas, ou de 2 dias em cada 14 dias para que se considere cumprida a exigência plasmada na norma citada.

- Na falta de nenhuma factualidade a demonstrar a existência de qualquer acordo entre as partes ou que a natureza da actividade empresarial da Ré é que impusesse, necessariamente, o gozo de descanso semanal para além de 7 dias de trabalho consecutivos, em desvio à regra geral consagrada no art. 42.º, n.º 1 da LRT, é de julgar procedente o recurso.

- À míngua de prova que permita demonstrar o preenchimento dos requisitos plasmados no art. 481.º, n.º 2 do CPC, i.e., a necessidade da presença da parte e a prova de que a comparência não lhe representa sacrifício inoportável, nada merece censura a decisão do Tribunal *a quo*, que deferiu a sua dispensa.

- No caso, uma vez que a prova requerida pelo Autor (notificação da Ré para juntar aos autos os registos por parte da Ré) ao abrigo do disposto no art. 455.º, n.º 1 do CPC, possui manifesta necessidade e pertinência com a matéria controvertida nos autos, é de manter a decisão do Tribunal *a quo* que a ordenou.

O Relator

Seng Ioi Man

REGIÃO ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE MACAU
ACORDAM NO TRIBUNAL DE SEGUNDA INSTÂNCIA

Processo n.º : **872/2025**

(Autos de Recurso Civil e Laboral)

Data do Acórdão : **28 de Maio de 2026**

Recorrente (*Recursos Interlocutórios e Recurso Final*) : **(A) Resorts (Macau), S.A.**

Recorrido (*Recursos Interlocutórios e Recurso Final*) : **(B)**

I. RELATÓRIO

(B), melhor identificado nos autos, intentou acção de processo comum do trabalho contra a Ré **(A) Resorts (Macau), S.A.**, devidamente identificada nos autos, pedindo que fosse esta condenada a pagar os montantes discriminados devidamente na petição inicial.

Não se conformando com os despachos a fls. 73 a 74v e fls. 144 a 146 dos autos pelos quais se determinou notificar a Ré para juntar, no prazo de 10 dias, os documentos requeridos pelo Autor, e se deferiu o pedido de dispensa de depoimento de parte do Autor, veio **(A) Resorts (Macau), S.A.**, interpor

recursos interlocutórios, em cujas respectivas alegações, juntas a fls. 80 a 90, e 157 a 167 dos autos, foram formuladas as seguintes conclusões:

A. presente recurso vem interposto do despacho proferida pelo Tribunal *a quo* e que ordena a Ré, ora Recorrente, *por ter interesse para a decisão da causa, notifique a Ré para juntar os documentos relativos ao Autor, no prazo de 10 dias, designadamente os recibos do pagamento de remuneração, mapas de férias gozadas e de ausência de trabalho, os "Rosters", etc...*

B. Decisão, essa, que pelas razões que a seguir se explanam, não colhe a aquiescência da, ora, Recorrente.

C. O A. não sabe, nem alega, quando é que trabalhou e quando trabalhou em dias consecutivos.

D. Ora, estes factos são factos pessoais do A.

E. Devem ser alegados pelo A., não pela Ré, e menos, pelo Tribunal.

F. Alegar tais factos, tal como foi julgado, e bem no LB1-24-0001-LAC, LB1-24-0005-LAC, LB1-24-0010-LAC *"trata-se de uma obrigação cujo ónus da liquidação cabe ao A., bem como o seu ónus da alegação de factos essenciais, por se tratar de fatos pessoais relativamente ao seu trabalho quotidiano e que o A. tem condições de anotar e recordar, por si próprio, os dias de trabalho, não se convertendo esse ónus mesmo com os deveres de preparação e conservação dos registos de dados por parte do empregador previstos no Art. 13.º da Lei n.º 7/2008. Não o fazendo, torna-se o seu pedido ininteligível e por conseguinte ineptidão da petição inicial."*

G. O A. não pode atirar para o ar um pedido genérico (*por vezes*) e depois esperar que a Ré junte os documentos para provar aquilo que não alega, nem sabe.

H. Os dias em que o A. trabalhou ao sétimo dia são factos de que deve ter conhecimento e dessa maneira alegar e concretizar a sua causa de pedir.

I. Também o Tribunal da Relação de Lisboa, no proc. 34503/15.8T8LSB.L1-7, em 09-10-2018, definiu *"A causa de pedir consiste no facto jurídico concreto ou no complexo de factos jurídicos concretos, realmente ocorridos, participantes, portanto, da relação material controvertida invocada pelo autor na petição inicial, dos quais procede o efeito jurídico pretendido, a pretensão por si deduzida em juízo."*

J. Se o A. não sabe quais os dias que trabalhou, nem quando trabalhou, não tem causa de pedir que sustente qualquer pedido.

K. Com a decisão sob censura pretende-se construir uma causa de pedir inexistente.

- L. Mais quando se funda a ordem no interesse para decisão da causa.
- M. Não pode haver interesse para a decisão da causa quando não há causa.
- N. Ou seja, nem o Meritíssimo Juiz *a quo* sabe quais os factos da causa de pedir que pretende provar!
- O. Pelo que, salvo o devido respeito, dúvidas não restam que andou mal o Meritíssimo Juiz *a quo*.
- P. O Tribunal *a quo* violou as disposições dos Arts. 6.º n.º 3, 139º n.º 1 e 2 al. a), 455.º do C.P.C e 13.º da Lei n.º 7/2008.

*

- A. presente recurso vem interposto do despacho proferido pelo Tribunal *a quo* e que *defere o pedido de dispensa de depoimento de parte do Autor*.
- B. Decisão, essa, que pelas razões que a seguir se explanam, não colhe a aquiescência da, ora, Recorrente.
- C. O A. alegou que os custos com a deslocação a Macau representam um sacrifício economicamente inoportável para o A.
- D. Não junta nenhum documento que indique o custo da viagem.
- E. Não realizou, nem pediu qualquer diligência probatória.
- F. O A. não indicou nenhum motivo ou facto para que o Tribunal aprecie essa impossibilidade ou, como prevê o Art. 481.º do C.P.C, julgue haver sacrifício inoportável.
- G. Pelo que o A. não preencheu este dispositivo.
- H. É o A., que requer a sua dispensa, que tem o ónus de provar que a deslocação a Macau representa um sacrifício inoportável.
- I. É inaceitável a inversão desse ónus operada pelo Meritíssimo Juiz *a quo* quando escreve: *"não ficou provado que a deslocação não representa sacrifício inoportável para o autor."*
- J. Se o Autor alega que a deslocação a Macau representa esse sacrifício é o A. que tem de provar, não é a Ré que tem de provar o contrário.
- K. O Acórdão deste TSI no Processo nº 198/2020 (Autos de Recurso Cível e Laboral), de 2 de Julho de 2020: *"Nos termos do nº 1 do artº 335º do C.Civ. à quele que invocar um direito cabe fazer a prova dos factos constitutivos do direito invoca independentemente desses factos serem negativos ou positivos."*
- L. Veja-se que o despacho que **defere o pedido** de dispensa de depoimento de parte do Autor.

M. Também andou mal o Meritíssimo Juiz *a quo* quando escreve que quanto ao quesito 15.º, é incrível que o Autor faça uma declaração contrária na audiência de julgamento.

N. Por essa exacta razão é que este TSI definiu o depoimento de parte no Acórdão proferido no Proc. n.º 352/2014, de 22 de Janeiro de 2015 como: "*O depoimento de parte tem por objectivo fundamental obter a confissão judicial de factos desfavoráveis ao depoente e à parte a que pertence e o reconhecimento de factos favoráveis à parte contrária.*"

O. Há indícios claros que nos levam a desconfiar da impossibilidade de comparência do A. no Tribunal.

P. O requerimento do A. é exactamente idêntico aos apresentados nos processos LB1-24-0001-LAC, LB1-24-0005-LAC, LB1-24-0008-LAC e LB1-24-0010-LAC, LB1-24-0040-LAC, LB1-24-0041-LAC, LB1-24-0042-LAC, LB1-24-0044-LAC, LB1-24-0047-LAC, LB1-24-0050-LAC, LB1-24-0054-LAC, LB1-24-0062-LAC, LB1-24-0064-LAC e LB1-24-0065-LAC pelos respectivos Autores.

Q. Agora para o depoimento de parte todos os Autores estão desempregados, vivem em graves dificuldades financeiras e a sua deslocação a Macau implica sacrifício inoportável!

R. Nada de novo e nada de concreto.

S. O Juiz deve efectuar todas as diligências necessárias ao apuramento da verdade, não menos verdade é que o deve fazer assegurando a justa composição do litígio.

T. O que não aconteceu no presente caso.

U. Prevendo a Lei uma cominação especial para o depoente que falta a prestar o depoimento de parte, o Tribunal com a decisão sob censura, tenta esvaziar esta disposição legal

V. O Tribunal *a quo* violou as disposições dos Arts. 6.º n.º 3, 442.º n.º 2, 481.º do Código de Processo Civil e 335.º n.º 1 e 350.º n.º 2 do Código Civil.

*

Quanto ao primeiro recurso interlocutório, o Autor requer que o tribunal julgue improcedente o recurso da Ré e a condene como litigante de má-fé (fls. 98 a 99v).

Relativamente ao segundo recurso interlocutório, o Autor pede que o tribunal julgue improcedente o recurso da Ré (fls. 174 a 176).

*

Após tramitação devida, foi proferida sentença, determinando-se o seguinte:

“Nestes termos e pelos fundamentos expostos, julga-se a acção parcialmente procedente e em consequência condena-se a Ré a pagar ao Autor, a título de créditos laborais, a quantia global de MOP\$224,803.17, sendo:

- MOP\$5,581.90 pela prestação de trabalho extraordinário (relativo ao período de 03/08/2006 a 31/12/2008);
- MOP\$57,626.91 pela prestação de trabalho extraordinário (relativo ao período de 01/01/2009 a 31/12/2019);
- MOP\$15,369.96 pelo trabalho prestado em dias de descanso semanal (relativo ao período de 03/08/2006 a 31/12/2008);
- MOP\$146,224.40 pelo trabalho prestado em dias de descanso semanal (relativo ao período de 01/01/2009 a 30/08/2023).

Às quantias supramencionadas acrescerão juros moratórios à taxa legal a contar da data da decisão judicial que fixa o respectivo montante até integral e efectivo pagamento.

Absolver a Ré dos restantes pedidos.”

Não se conformando com a sentença final, veio a Ré dela recorrer, alegando, em sede de conclusões, o seguinte:

A. O presente recurso vem interposto da Doute Sentença proferida pelo Tribunal a quo e que condenou a, ora, Recorrente, (A) MACAU, a pagar ao A. a quantia global de MOP\$224,803.17.

B. Decisão, essa, que pelas razões que a seguir se explanam, não colhe a aquiescência da, ora Recorrente.

C. O Recorrido reclama da Recorrente o pagamento de trabalho extraordinário pela reunião de "briefing" que durava, em média, 15 minutos e a compensação pelo trabalho prestado em dia de descanso semanal.

D. No entanto, o Recorrido, não sabe, nem nunca alegou quando compareceu ao serviço com 15 minutos de antecedência, como também nunca alegou quando trabalhou mais de seis dias consecutivos.

E. Do facto provado 21.º não consta nenhum dia concreto, assumindo o Tribunal *a quo* que o Recorrido. compareceu, sempre que trabalhou, com 15 minutos de antecedência.

F. Salvo o devido respeito andou mal.

G. O Recorrido confessou em 21.º da P.I, (confissão aceite pela Recorrente), não ter sofrido nenhuma consequência negativa quando chegou atrasado ao briefing!

H. Ou seja, nem o A. foi tão longe e alegar que sempre tinha comparecido ao dito briefing, como o Tribunal acabou por concluir no facto provado 21.º.

I. A Recorrente impugnou (32.º e 33.º da Contestação) o facto de o Recorrido ter comparecido com pelo menos 30 minutos de antecedência relativamente ao início do turno (8.º da P.I), no entanto o Tribunal *a quo* julgou inverter o ónus da prova, acabando por julgá-lo provado porque a Recorrente não provou o contrário!

J. Violando, desta forma o Tribunal *a quo*, princípio em que quem alega tal facto tem o ónus de o provar.

K. *"Nos termos do n.º 1 do Art. 335.º do C.C. Aquele que invocar um direito cabe fazer a prova dos factos constitutivos do direito invoca independentemente desses factos serem negativos ou positivos."* Ac. do TSI no Proc. 198/2020.

L. A disposição normativa constante do n.º 5 do Art. 33.º da Lei n.º 7/2008 foi escrupulosa e pontualmente cumprida pela Ré

M. Como supra-referimos, a Lei n.º 7/2008 estabelece, apenas, uma condição para que tais períodos não se considerem como incluídos no período normal de trabalho: que os mesmos não ultrapassem a duração de 30 minutos diários.

N. Dúvidas não restam que o A. nunca excedeu as 8 horas de trabalho diário.

O. Nunca excedeu os 30 minutos de tempo para preparação para o início do trabalho.

P. Tendo, ainda, gozado um período, em cada turno de 8 horas, uma pausa de 30 minutos e duas pausas de 15 minutos para descanso em tempo separado. (Facto provado 27.º em resposta ao quesito 15.º)

Q. Ou seja o A., apenas trabalhou 7 horas por cada turno de 8.

R. Tendo o Tribunal de Segunda Instância julgado, no Proc. 811/2023: *"ao não serem ultrapassadas as 8 horas diárias de trabalho não há lugar ao pagamento de horas extraordinárias."*

S. Pelo que andou mal o Tribunal *a quo*, primeiro ao julgar que o Recorrido compareceu sempre ao trabalho com 15 minutos de antecedência, quando nem o próprio Recorrido o alegou.

T. Como julgou mal ao julgar a presença no briefing obrigatória até 2020.

U. Concluiu mal ao julgar provado que o Recorrido compareceu ao serviço da Recorrente, sempre, com 15 minutos de antecedência, sem nunca indicar nenhuma data concreta.

V. Por fim julgou mal ao considerar haver lugar a trabalho extraordinário quando o Recorrido nunca excedeu as oito horas de trabalho diário.

W. O Recorrido nunca alegou, nem concretizou, quando trabalhou 5, 6 ou 7 dias consecutivos.

X. Prevê o n.º 2 do Art. 42.º da Lei 7/2008, o gozo do período de descanso semanal pode não ter frequência semanal, desde que com o acordo do trabalhador ou quando a natureza da actividade da empresa o torne inviável, desde que goze um período de descanso remunerado de quatro dias por cada quatro semanas.

Y. O Recorrido gozou, sempre, desde 2010, pelo menos, um período de descanso remunerado de quatro dias por cada quatro semanas. (facto provado 26.º em resposta ao quesito 30.º)

Z. Na RAEM, por imposição do contrato de concessão, os Casinos têm de funcionar ininterruptamente durante 24 horas por dia, 7 dias por semana, ou seja, todos os dias.

AA. O que implicaria, aplicando o raciocínio peregrino do Tribunal *a quo*, que se um trabalhador gozasse o seu dia de descanso a uma segunda-feira, teria sempre de gozar todos os descansos semanais futuros na segunda-feira.

BB. O que causaria sérios problemas para a normal operação da Recorrente, mas também seria injusto para os trabalhadores que ficariam amarrados ao dia de descanso semanal sempre no mesmo dia.

CC. Ora, para prever esta aberração, a Recorrente, na elaboração das escalas mensais de trabalho, em cumprimento do já citado Art. 42.º da L.R.T., garante um dia de descanso por semana a cada trabalhador.

DD. É a Lei n.º 7/2008, no seu Art. 42.º, que estabelece e une o descanso semanal ao conceito de semana, o tal período de sete dias.

EE. A Lei não prevê que o trabalhador não possa trabalhar por mais de seis dias consecutivos.

FF. A Lei não exige que o período mínimo de descanso semanal ininterrupto de vinte e quatro horas a que o trabalhador tem direito seja concedido, o mais

tardar, no dia subsequente a um período de seis dias de trabalho consecutivos, mas impõem que esse período seja concedido em cada período de sete dias.

GG. A Lei prevê que: "**O trabalhador tem direito a gozar um período de descanso remunerado de vinte e quatro horas consecutivas por semana.**" – sublinhado nosso-

HH. **Pelo que, como julgou o S.T.J. e o T.J.U.E., o período mínimo de descanso ininterrupto de vinte e quatro horas pode ser concedido em qualquer momento em cada período de sete dias.**

II. **Sendo que uma semana é, precisamente, um período de sete dias, interpretação que, aliás, é perfeitamente compatível com a letra da lei.**

JJ. Pelo que, tendo gozado o A., a título de descanso semanal, 1 dia por cada semana de calendário, 4 dias por mês, e 52 dias por ano, dúvidas não restam que a Lei foi cumprida pela Recorrente.

KK. Onde o Tribunal *a quo* viu evidente desvantagem para os guardas, o S.T.J. e o T.J.U.E. concluíram que qualquer direito ao descanso após seis dias de trabalho consecutivos, não seria sequer necessariamente mais favorável aos trabalhadores.

LL. O que explica a ausência (na resposta à matéria de facto) de qualquer referência à testemunha da Recorrente, Leong Si San, autor do documento junto em audiência que referiu os critérios de equidade e justiça na elaboração dos turnos dos guardas de segurança, garantido que não fossem sempre os mesmos guardas a descansar ao sábado e domingo.

MM. O Recorrido não sabe, nem alegou, quando é que trabalhou e quando trabalhou em dias consecutivos.

NN. Ora, estes factos são factos pessoais do Recorrido.

OO. Factos de que deve ter conhecimento e dessa maneira alegar e concretizar a sua causa de pedir.

PP. O Tribunal da Relação de Lisboa, no proc. 34503/15.8T8LSB.L1-7, em 09-10-2018, definiu "*A causa de pedir consiste no facto jurídico concreto ou no complexo de factos jurídicos concretos, realmente ocorridos, participantes, portanto, da relação material controvertida invocada pelo autor na petição inicial, dos quais procede o efeito jurídico pretendido, a pretensão por si deduzida em juízo.*"

QQ. Se o Recorrido não sabe quais os dias que trabalhou, nem quando trabalhou, não tem causa de pedir que sustente qualquer pedido.

RR. Não é à Recorrente que cabia construir a causa de pedir do Recorrido.

SS. Não pode ser exigido à Recorrente para provar os dias que o A. trabalhou e, ao mesmo tempo, o seu contrário!

TT. O Tribunal *a quo* violou os Art. 6.º n.º 3 do C.P.C, Art. 335.º n.º 1 do C.C. e Arts. 2.º, 6), 8), 33.º n.ºs 1, 3, 5, e 42.º n.º 2 da Lei 7/2008.

*

O Autor apresentou a sua resposta constante de fls. 253 a 259, pugnando pela improcedência do recurso final da Ré e a condena como litigante de má-fé.

*

Colhidos os vistos legais e nada obstando ao conhecimento dos recursos, cumpre apreciar e decidir.

II. PRESSUPOSTOS PROCESSUAIS

Este Tribunal é o competente em razão da nacionalidade, matéria e hierarquia.

O processo é o próprio e não há nulidades.

As partes gozam de personalidade e capacidade judiciária e são dotadas de legitimidade “*ad causam*”.

Não há exceções ou questões prévias que obstem ao conhecimento do mérito da causa.

III. FACTOS

O Tribunal recorrido considerou provados os seguintes factos:

1. Entre 03/08/2006 a 30/08/2023, o Autor esteve ao serviço da Ré, a exercer funções de “guarda de segurança”, enquanto trabalhador não residente (facto assente A)
2. Durante o período da relação de trabalho, o Autor respeitou os períodos e horários de trabalho fixados pela Ré. (facto assente B)
3. A Ré fixou o local e o horário de trabalho do Autor, de acordo com as suas exclusivas e concretas necessidades. (facto assente C)
4. Durante o período da relação de trabalho, o Autor prestou a sua actividade sob as ordens e instruções da Ré. (facto assente D)
5. Durante o período da relação de trabalho, a Ré pagou ao Autor as seguintes quantias a título de salário de base mensal: (facto assente E)

De	A	SALÁRIO MENSAL
03/08/2006	30/06/2008	\$7,900.00
01/07/2008	31/12/2008	\$8,750.00
01/01/2009	31/01/2011	\$8,750.00
01/02/2011	29/02/2012	\$9,320.00
01/03/2012	28/02/2013	\$9,820.00
01/03/2013	31/10/2013	\$10,350.00
01/11/2013	28/02/2014	\$11,400.00
01/03/2014	28/02/2015	\$12,000.00
01/03/2015	28/02/2017	\$12,630.00
01/03/2017	02/02/2018	\$13,130.00
03/02/2018	28/02/2019	\$13,730.00
01/03/2019	31/12/2019	\$14,330.00
01/01/2020	30/08/2023	\$14,330.00

6. À chegada às instalações da Ré, o Autor (e os demais guardas de segurança) apresentava-se com as suas roupas civis. (facto assente F)
7. Para desempenhar as suas funções de “guarda de segurança”, era exigido ao Autor (e aos demais guardas de segurança) que vestisse o respectivo uniforme, o que ocorria dentro de uma sala de vestiário própria para o efeito. (facto assente G)
8. Depois de uniformizado, por ordem da Ré, o Autor (e os demais guardas de segurança) dirigia-se a uma sala específica com vista a participar numa sessão de briefing. (facto assente H)
9. No interior da sala de briefing eram inspeccionados os uniformes de cada um dos guardas e distribuído o trabalho para o referido turno, nomeadamente mediante a indicação do seu concreto posto dentro do Casino. (facto assente I)
10. A sessão de briefing era conduzida pelos Team Leaders (leia-se, Chefes de turno e ou de equipa), estando, por vezes, presentes os Managers e/ou outros Superiores do Departamento de Segurança. (facto assente J)
11. Na sessão de briefing os Team Leaders (leia-se, Chefes de turno) prestavam informações e davam instruções relevantes e necessárias ao desempenho das funções do Autor (e dos demais guardas de segurança) e relativas ao respectivo turno, aos turnos anteriores e/ou relativamente aos turnos seguintes. (facto assente K)

12. Na sessão de briefing os Team Leaders (leia-se, Chefes de turno) prestavam informações e davam instruções relativas ao funcionamento e às regras do Departamento de Segurança, bem como informavam a respeito de alteração nas políticas da Ré. (facto assente L)
13. Caso o Autor (ou qualquer outro guarda de segurança) chegasse atrasado à sessão briefing, o mesmo teria de justificar oralmente ao seu Team Leader a razão do atraso, o que, em regra, era aceite, sem qualquer consequência negativa. (facto assente M)
14. Na RAEM, os Casinos têm de funcionar ininterruptamente durante 24 horas por dia, 7 dias por semana, ou seja, todos os dias. (facto assente N)
15. Durante o período da relação de trabalho, o Autor gozou, pelo menos, do seguinte número de dias de férias anuais e dias de dispensa do trabalho: (resposta ao quesito 1.º)

Ano	Número de dias de férias e de dispensa
2007	15
2008	15
2009	15
2010	24
2011	21
2012	15
2013	48
2014	15
2015	15
2016	15

2017	15
2018	15
2019	14
2020	15
2021	15
2022	15
2023	15

16. A mudança de vestuário durava, em regra, entre 5 a 15 minutos. (resposta ao quesito 2.º)
17. Na sessão de briefing os Team Leaders (leia-se, Chefes de turno) prestavam informações e davam instruções a respeito da presença naquele dia (ou nos dias seguintes) nas instalações da Ré de membros do Governo da RAEM e/ou da presença de membros do Conselho de Administração e/ou da Direcção da Ré, v.g., da presença do Senhor Steve (A) e/ou dos seus familiares, accionistas. (resposta ao quesito 3.º)
18. Durante a sessão de briefing o Autor (e os demais guardas de segurança) tinha de manter boa postura e estar atento às informações e instruções que verbalmente lhe eram prestadas. (resposta ao quesito 4.º)
19. Depois de entrar na sala de briefing, não era permitido ao Autor (ou aos demais guardas de segurança) ausentar-se, excepto com a autorização do seu Team Leader. (resposta ao quesito 5.º)
20. A sessão de briefing tinha, em regra, uma duração de 15 minutos, podendo estender-se por tempo superior em função do conjunto de ordens e de informação a transmitir. (resposta ao quesito 6.º)

21. Entre 03/08/2006 a 31/12/2019, o Autor compareceu ao serviço da Ré com, pelo menos, 15 minutos de antecedência relativamente ao início do turno, por forma a participar na sessão de briefing obedecendo às ordens e às instruções dos seus superiores hierárquicos, nos seguintes termos: (resposta ao quesito 6.A)

De	A	N.º de dias trabalho (A)
03/08/2006	30/06/2008	511
01/07/2008	31/12/2008	151
01/01/2009	31/01/2011	603
01/02/2011	29/02/2012	312
01/03/2012	28/02/2013	306
01/03/2013	31/10/2013	184
01/11/2013	28/02/2014	83
01/03/2014	28/02/2015	311
01/03/2015	28/02/2017	587
01/03/2017	02/02/2018	281
03/02/2018	28/02/2019	320
01/03/2019	31/12/2019	252

22. No início do ano civil de 2020, a participação na sessão de briefing deixou de ter carácter obrigatório. (resposta ao quesito 7.º)
23. A Ré nunca pagou ao Autor qualquer quantia pelo período de 15 minutos que antecedia o início de cada turno. (resposta ao quesito 8.º)
24. Durante o período da relação de trabalho, a Ré não fixou ao Autor, por vezes, em cada período de sete dias, um período de descanso de vinte e quatro horas consecutivas. (resposta ao quesito 9.º e 10.º)

25. Durante o período da relação de trabalho, a Ré não pagou ao Autor qualquer acréscimo de salário pelo trabalho prestado ao sétimo dia; isto é, pelo trabalho prestado pelo Autor após seis e/ou mais dias de trabalho consecutivos. (resposta ao quesito 11 e 14.º)
26. Entre 03/08/2006 a 30/08/2023, a Ré não fixou ao Autor um período de descanso de vinte e quatro horas consecutivas, após a prestação de seis dias consecutivos de trabalho, nos seguintes termos: (resposta ao quesito 12.º e 13.º)

De	A	N.º de dias de trabalho prestado ao 7.º dia
03/08/2006	30/06/2008	17
01/07/2008	31/12/2008	11
01/01/2009	31/01/2011	60
01/02/2011	29/02/2012	25
01/03/2012	28/02/2013	22
01/03/2013	31/10/2013	13
01/11/2013	28/02/2014	6
01/03/2014	28/02/2015	24
01/03/2015	28/02/2017	57
01/03/2017	02/02/2018	26
03/02/2018	28/02/2019	28
01/03/2019	31/12/2019	21
01/01/2020	30/08/2023	82

27. O A. gozou, em cada turno de 8 horas, uma pausa de 30 minutos e duas pausas de 15 minutos. (resposta ao quesito 15.º)
28. Durante as pausas referidas no quesito 15º, o Autor não era permitido a ausência do interior do Casino da Ré. (resposta ao quesito 15ºA)

29. O A. gozou, desde 2007, pelo menos, um período de descanso remunerado de quatro dias por cada quatro semanas. (resposta ao quesito 17.º)

IV. FUNDAMENTAÇÃO

Ao abrigo do disposto no art. 589.º, n.º 3 e no art. 598.º do CPC, *ex vi* art. 1º do Código de Processo do Trabalho, o âmbito do conhecimento de recurso delimita-se pelas conclusões formuladas nas alegações de recurso, sem prejuízo da apreciação das questões de conhecimento oficioso.

Nos termos do disposto no art. 628.º n.º 1 do CPC, cumpre conhecer, em primeiro lugar, dos recursos interlocutórios.

É com base nos fundamentos seguintes que o Tribunal *a quo* determinou notificar a Ré para juntar os documentos requeridos pelo Autor, decisão posta em crise pela Ré:

“3. Quanto ao registo de dados, veio a Ré dizer que o Autor não concretizou em que dias trabalhou mais de 5, 6, e 7 dias.

Salvo devido respeito, não está em causa a discutir a suficiência ou não dos factos alegados pelo Autor, este assunto já foi decidido no despacho saneador (excepção de ineptidão da P.I.), mas se a Ré possua os documentos requeridos pelo Autor e se estes documentos sejam relevantes para a decisão da causa nos termos de art.º455º de CPC.

Os quesitos 8º, 9º, 11º, 13º e 14º dizem respeito ao pagamento de quantia pela prestação de trabalho extraordinário (15 mins) e de trabalho ao sétimo dia, bem como falta de gozo de descanso de 24 horas em cada semana. Para provar esses factos, os registos de dados de trabalhador, nomeadamente os recibos do pagamento de remuneração, mapas de férias gozadas e de ausência de trabalho, os “Rosters” são relevantes.

Por ter interesse para a decisão da causa, notifique a Ré para juntar, no prazo de 10 dias, os registos de dados relativos ao Autor, designadamente os recibos do pagamento de remuneração, mapas de férias gozadas e de ausência de trabalho, os “Rosters” etc.”

Questão semelhante à suscitada agora pela Ré já foi objecto de apreciação neste TSI, no proc. n.º 807/2025, de 27 de Novembro de 2025 (veja-se igualmente os Ac. TSI, procs. n.º 464/2025 e 1006/2025, de 24 de Julho de 2025 e de 12 de Março de 2026), nos termos seguintes:

“Relativamente a esta questão, já tivemos oportunidade de nos pronunciarmos:

1) – Quem tem a obrigação de controlar a assiduidade e pontualidade dos trabalhadores é sempre a entidade patronal, e é esta que deve ter os respectivos registos. No caso de esta não apresentar esses dados, a sua conduta está sujeita à livre apreciação por parte do Tribunal para efeitos probatórios (cfr. artigos 455º, 456º e 442º/2, todos do CPC). Pois, quem controla a entrada e saída dos empregados é sempre a entidade patronal, o mesmo acontece com os trabalhadores da Função Pública, eis a razão da montagem de máquinas para picar pontos ou sistemas semelhantes para a mesma finalidade.

(.....)”

E no Ac. do proc. n.º 731/2025, de 23 de Abril de 2026, foi também afirmado o seguinte:

“Deve, pois, concluir-se que o autor recorrido deu cumprimento ao ónus de alegação que sobre si impendia e, por outro lado, deve concluir-se também que os documentos cuja apresentação foi ordenada à recorrente pela decisão recorrida têm a função de meio de prova do número de reuniões preparatórias e do número de períodos de trabalho efectivo superiores a seis dias e não a função de meio de alegação dos dias concretos em que o recorrido participou em reuniões nem de alegação dos períodos de mais de seis dias consecutivos em que prestou trabalho.

Deve também concluir-se que a decisão recorrida não impôs à recorrente que cumprisse ónus alheio nem que cooperasse para lá dos limites dos seus deveres processuais de cooperação.

Improcede, pois a razão de discordância em relação à decisão recorrida com que a recorrente funda a sua impugnação por via de recurso, a qual nenhuma censura merece, devendo ser confirmada. Com efeito, foi determinado à recorrente que juntasse documento que tinha em seu poder, o que está dentro do seu dever de cooperação e não lhe impõe um dever de alegação que não tem, respeitando, assim, a decisão recorrida as regras e princípios processuais pertinentes que se prendem com o ónus de alegação das partes, o poder inquisitório do tribunal e o dever de cooperação dos sujeitos processuais.”

Ao abrigo do disposto no art. 455.º, n.º 1 do CPC: *“Quando pretenda fazer uso de documento em poder da parte contrária, o interessado requer que ela seja notificada para apresentar o documento dentro do prazo que for designado; no requerimento a parte identifica quanto possível o documento e especifica os factos que com ele quer provar.”*

No caso vertente, a prova requerida pelo Autor destinava-se à prova dos quesitos 8º, 9º, 11º, 13º e 14º. E estas questões relacionam-se tanto com a questão de descanso semanal, como com a questão de *briefing de 15 minutos*, sobre as quais os documentos em causa possuem a sua manifesta necessidade e pertinência.

Pelo que, não merece provimento este recurso interlocutório.

*

No caso em apreço, seleccionada a matéria de facto e notificada do requerimento de depoimento de parte requerido pela Ré, veio o Autor, através do requerimento a fls. 78 a 79, pedir que fosse dispensado o depoimento de parte, pelo sacrifício inoportuno que tal representava.

O Juiz titular do processo, tendo auscultado as partes sobre a questão, acabou por dispensar a prestação do depoimento de parte do Autor na audiência.

Insurgiu-se a Ré contra essa decisão.

Vejamos.

Nos termos do disposto no art. 481.º, n.º 2 do CPC, o tribunal pode ordenar que deponha na audiência de discussão e julgamento a parte que reside fora de Macau, se o julgar necessário e a comparência não representar sacrifício inoportável para a parte.

Conforme este preceito legal, residindo a parte no estrangeiro, tem-se entendido não ser admissível a sua intimação para prestar depoimento em audiência, a não ser que se verifiquem as situações previstas na norma citada. (*veja-se Ac. STJ, de 07/01/1993, CJ/STJ, I, p. 18; José Lebre de Freitas, A. Montalvão Machado e Rui Pinto, Código de Processo Civil Anotado, Vol. II, 2ª Edi., 2008, Coimbra Editora, p. 509*)

No caso, afigura-se estar fora de dúvida que o Autor é de nacionalidade Nepalesa, e que actualmente reside em Nepal. Por outro lado, também não se vê como o depoimento de parte do Autor seja tão imprescindível para a prova da versão alegada pela Ré, nem que a comparência do Autor não seja capaz de lhe causar sacrifício inoportável. Pelo que, à míngua de prova que permita demonstrar o preenchimento desses dois requisitos de modo a justificar a necessidade de se obrigar a comparência do Autor, nada merece censura a decisão do Tribunal *a quo*, no sentido de deferir a sua dispensa. (*veja-se, a propósito da questão semelhante, Ac. TSI, proc. n.º 807/2025, 951/2025 e*

731/2025, de 27 de Novembro de 2025, 16 de Abril de 2026 e 23 de Abril de 2026, respectivamente)

*

Conhecidos os recursos interlocutórios, passemos agora a conhecer do recurso final.

O primeiro dissídio da Ré tem a ver com a compensação de trabalho extraordinário para reunião de *briefing*.

A mesma questão já foi objecto de apreciação no proc. n.º 731/2025 deste Tribunal em cujo Acórdão, datado de 23 de Abril de 2026 se abordou de forma convincente e exaustiva todos os argumentos suscitados pela Ré, nos termos que passamos a expor a seguir:

“A recorrente começa por discordar da decisão de facto defendendo que foi indevidamente julgado provado que o autor recorrido esteve presente na “reunião de briefing” em todos os dias em que trabalhou e que a sua presença em tal reunião era obrigatória, ou seja, que era determinada pela recorrente.

O número de dias em que o recorrido participou nas “reuniões de briefing” trata-se da matéria de facto inserida no quesito 6º-A que foi aditado à base instrutória em sede de julgamento.

Vista a fundamentação da decisão de facto dada pelo tribunal recorrido para esta sua decisão (fls. 73) vê-se que se fundou em três pontos a convicção do tribunal recorrido quanto à participação do autor recorrido nas “reuniões de briefing” em todos os dias em que trabalhou: o registo constante do CD de fls. 110 quanto aos dias em que o autor trabalhou; a presunção judicial a partir de um facto que o tribunal recorrido considerou demonstrado (que havia todos os dias “reuniões de briefing” e, portanto, o autor terá participado nessas reuniões todos os dias em que trabalhou) e a prova testemunhal, designadamente o depoimento das testemunhas (C) e (D) que referiram que houve alteração no ano de 2020, passando o team leader a deslocar-se ao posto

dos guardas para os informar das instruções de trabalho.

Perante esta situação probatória, cabia à recorrente, nos termos do disposto no art. 599º, nº 1, al. b) do CPC, “especificar, sob pena de rejeição do recurso ... quais os concretos meios probatórios, constantes do processo ou de registo nele realizado, que impunham ... decisão diversa da recorrida”.

A recorrente não cumpriu este ónus de especificação, pelo que não pode este tribunal de recurso sindicat a decisão da matéria de facto impugnada pela perspectiva da recorrente. A recorrente limitou-se a dizer que o tribunal foi além da alegação do recorrido, mas tal âmbito do julgamento de facto não está vedado em sede de processo civil do trabalho, desde que a factualidade pertinente seja, como foi, inserida na base instrutória e (art. 41º, nº 2 do CPT).

No que respeita à obrigatoriedade da participação nas reuniões é a recorrente ainda mais conclusiva, não se sabendo em que meios de prova assenta a sua conclusão que o tribunal errou ao julgar provada a obrigatoriedade (conclusão T.).

A decisão impugnada deve dizer quais os meios de prova onde se fundamentou e a recorrente tem de dizer quais os meios de prova que impunham decisão diversa. Tratando-se de depoimentos gravados, deve indicar as passagens dos depoimentos que impõem decisão diversa da decisão recorrida.

Ora, a recorrente, apesar de entender que decisão diversa se justifica, não oferece a este tribunal qualquer pista relativa aos meios de prova onde pesquisar se tem razão boa para discordar da decisão.

Vai, pois, rejeitada esta parte do recurso, por falta de indicação dos referidos meios de prova e das referidas passagens da gravação.

Esta decisão de rejeição não está impedida pelo facto de o recurso ter sido recebido de forma tabelar pelo despacho de fls. 229.

i. A decisão da matéria de Direito.

A recorrente conclui que o tribunal recorrido errou porque não deveria ter qualificado como trabalho extraordinário a participação do autor recorrido nas “reuniões de briefing” que antecederiam o período normal de trabalho de cada dia e funda a sua conclusão em duas razões:

- as reuniões não excederam 30 minutos por dia;*
- o recorrido trabalhou apenas 7 horas por dia por ter beneficiado de três pausas, uma de 30 minutos e duas de 15 minutos.*

Quanto ao não excesso de 30 minutos.

Nos termos do disposto na al. 8) do art. 2º da LRT, por trabalho

extraordinário entende-se o “trabalho prestado para além do período normal de trabalho.”

Dispõe o art. 33º da LRT que:

“1. O período normal de trabalho não pode exceder oito horas por dia e quarenta e oito horas por semana.

... .

5. Os períodos fixados no n.º 1 não incluem o tempo necessário à preparação para o início do trabalho e à conclusão de transacções, actividades e serviços começados e não acabados, desde que no seu conjunto não ultrapassem a duração de trinta minutos por dia”.

Nos termos do disposto na al. 6) do art. 2º da LRT, entende-se por «período normal de trabalho» o tempo relativamente ao qual o trabalhador se obriga a trabalhar.

A sentença recorrida, seguindo a doutrina do acórdão deste tribunal de 27/04/2017, proferido sob o nº 167/2017¹, considerou que as obrigatórias “reuniões de briefing”, apesar de não excederem 30 minutos por dia, devem ser qualificadas de trabalho extraordinário porque não tinham carácter excepcional ou ocasional, mas habitual².

Crê-se que nesta parte não merece qualquer censura a sentença recorrida. Com efeito, como a mesma sentença bem sublinhou, a lei, ao dispor que não é extraordinário o tempo que for necessário a determinados fins, aponta para o carácter eventual da necessidade de tempo e para a espontaneidade da ocorrência da necessidade desse tempo e afasta o tempo não espontânea e ocasionalmente necessário, mas imposto com carácter de regularidade por decisão da entidade patronal.

O tempo curto de trabalho imposto ocasionalmente pela necessidade não é extraordinário em relação ao tempo normal convencionalmente fixado, o tempo imposto pela vontade da entidade patronal é extraordinário em relação ao tempo normal convencional. A necessidade, a vontade convencional e a vontade unilateral qualificam de forma diversa a natureza do tempo de trabalho.

¹ Lê-se no referido acórdão que “... o legislador prevê simplesmente uma situação de tolerância de 30 minutos para os casos ocasionais de necessidade à preparação para o início do trabalho ou à conclusão de transacções, operações e serviços começados e não acabados, não tendo portanto qualquer intenção legislativa no sentido de permitir a entidade patronal a transformar como regra, exigindo o trabalhador a comparecer no local de trabalho sempre com antecedência de 30 minutos em todos os dias de trabalho,... Nesta conformidade, esses 30 minutos devem ser contados para o cômputo da compensação da prestação de trabalho em horas extraordinárias”.

² No mesmo sentido, o acórdão do TSI de 12/03/2025, proferido sob o nº 1006/2025.

O tempo de trabalho em causa não se destinou à preparação para o início do trabalho por necessidade ocasional que assim fosse, mas porque a entidade patronal assim decidiu. Era a necessidade que iria conferir a natureza não extraordinária ao tempo de trabalho, mas foi a vontade que determinou o trabalho.

Ponderando o critério estabelecido para um lugar paralelo de interpretação (art. 229º do CC), a interpretação seguida pela decisão recorrida é a que conduz a um maior equilíbrio das prestações a cargo do empregador e do trabalhador, pois que este disponibiliza a sua força de trabalho de forma regular e não meramente ocasional e recebe contrapartida por isso.

Acresce que não se provou que era necessário que as reuniões de briefing tivessem lugar antes do início do período normal de trabalho e que não podiam ocorrer neste período. Não é de conveniência que se trata. É de necessidade.

Não procede, pois, esta parte do recurso.

Quanto às pausas.

Defende a recorrente neste fundamento do recurso respeitante ao não excesso do período normal de trabalho convencionado de 8 horas diárias que as pausas de 30 e 15 minutos gozadas reduziriam a 7 horas o trabalho prestado pelo recorrido.

Quanto a esta questão, a sentença recorrida, depois de análise detalhada e fundamentada em doutrina e em jurisprudência que cita, conclui que, tendo-se provado que o autor recorrido não podia ausentar-se das instalações da sua entidade patronal durante as referidas pausas, devem estas ser contabilizadas no período normal de trabalho, o qual, assim, permanece de 8 horas e não de 7 como defende a recorrente.

Face ao disposto nos n.ºs 3 e 4 do art. 33º da LRT³ não merece qualquer reparo esta conclusão da decisão recorrida, pelo que, nos termos do disposto no art. 631º, n.º 4 do CPC, nega-se provimento a esta parte do recurso por remissão para os fundamentos da decisão impugnada e confirma-se integralmente esta parte da decisão recorrida.”

³ “3. O empregador é obrigado a dar aos trabalhadores um intervalo para descanso de duração não inferior a trinta minutos consecutivos, de modo a que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas consecutivas de trabalho.

4. O intervalo referido no número anterior é contabilizado no período normal de trabalho sempre que não seja permitida a ausência incondicional do trabalhador do seu local de trabalho”.

Os fundamentos acima transcritos valem igualmente, com as devidas adaptações, para a questão em apreço. Assim, no caso em apreço, não pode ser considerado como tempo necessário à preparação para o início do trabalho aquele em que os trabalhadores sejam obrigados a participar, de forma regular e obrigatória, em actividades relacionadas com o trabalho, devendo tal período integrado e qualificado como tempo de trabalho efectivo, o que confere aos trabalhadores o direito à correspondente remuneração, a título de trabalho extraordinário. Ora, aderindo-se aos fundamentos acima transcritos fazendo cá os mesmos, com a devida vénia, como nossos, é de julgar improcedente esta parte do recurso.

*

Finalmente, a Ré insurgiu-se também contra a parte da sentença que julgou procedente o pedido relativo ao descanso semanal.

Basicamente, o dissídio entre as partes reside no seguinte:

Do ponto de vista do Autor, do facto provado 26º, ficou demonstrado que o Autor prestou, por vezes, trabalho durante 7 ou mais dias consecutivos, situação que importaria a condenação da Ré ao pagamento da respectiva indemnização.

Já para a Ré, a fim de evitar injustiça para os trabalhadores (no sentido de ficarem vinculados ao mesmo dia de descanso semanal) e de assegurar a normal operação dos casinos (que funcionam ininterruptamente, 24 horas por dia, sete dias por semana), na elaboração das escalas mensais de trabalho, assegurou, em cumprimento do art. 42.º da LRT, um dia de descanso semanal a cada trabalhador. No entendimento da Ré, o art. 42.º da LRT não prevê que o

trabalhador tenha direito a gozar um período de descanso remunerado de 24 horas dentro de cada ciclo de 7 dias (ou seja, de 7 em 7 dias), como sustenta o Autor.

Ora, se compreendermos correctamente o que a Ré pretende dizer, o que defende é que o conceito de “semana” previsto no art. 42.º da LRT corresponde a uma unidade de 7 dias, bastando que, em qualquer dia dessa unidade temporal, seja concedido o descanso semanal para se ter por cumprida a exigência normativa. Seguindo o mesmo raciocínio, pode suceder que, na primeira semana (considerada com uma unidade de 7 dias), o trabalhador goze o descanso no primeiro dia, e na semana seguinte (uma nova unidade isolada), apenas no último dia. Embora entre dois descansos semanais possam intercalar-se até ao máximo, 12 dias, não haveria violação do art. 42.º da LRT, porquanto em cada unidade de 7 dias já é assegurado o respectivo descanso.

Tem-se afirmado na jurisprudência (*veja-se, v.g., Ac. TSI, proc. n.º 523/2022, de 27 de Outubro de 2022*) que o dia de descanso semanal é atribuído e garantido ao trabalhador para a recuperação do esforço físico e mental (recuperar do desgaste provocado por uma semana de trabalho), bem como para que este possa dedicar tempo à família e usufruir de momentos de convívio social e cultural, incluindo a participação em actividades públicas ou o tratamento de assuntos pessoais.

Não basta, pois, a concessão de 4 dias por cada 4 semanas (*nem, como vimos infra, o gozo de 2 dias de descanso semanal em cada 14 dias*), ou 52 dias por ano (*com interesse para o caso presente, veja-se Ac. TSI, proc. n.º 158/2023, de 11 de Maio de 2023*), para que se considere cumprida a exigência do art. 42.º, n.º 1 da LRT.

Por isso, salvo o devido respeito e melhor opinião, não acompanhamos a posição da Ré. Embora da matéria de facto provado resulte que ao Autor foi assegurado basicamente o gozo de 1 dia em cada ciclo de 7 dias, havia situações em que o Autor tinha que prestar trabalho por 7, ou até mais dias consecutivos. Como já vimos, se considerássemos, conforme a tese da Ré, admissível escalonar-se o descanso semanal em qualquer um dos dias de uma semana (*considerada, em tese da Ré, como uma unidade de 7 dias*), haveria casos em que o trabalhador só poderia gozar do descanso semanal após a prestação de trabalho por 12 dias consecutivos.

Ora, a prestação de trabalho por 7 ou mais dias consecutivos, até ao máximo de 12 dias consecutivos, poderá conduzir a uma situação em que o trabalhador fique obrigado a trabalhar, dentro de um período de 7 dias, por um número de horas que excede o limite imposto pelo artigo 33.º, n.º 1 da LRT, o qual estabelece, como regra geral, que o período normal de trabalho não pode ultrapassar 48 horas por semana.

Quanto a nós, a interpretação dada pela Ré ao art. 42.º, n.º 1 sustenta a hipótese acima referida, a qual se revela prejudicial à recuperação física e moral do trabalhador, contrariando a finalidade e a razão de ser do descanso semanal.

Pelo exposto, muito embora o valor interpretativo e persuasivo da jurisprudência comparada invocada pela Ré, uma interpretação sistemática da LRT leva-nos a concluir pela violação do art. 42º n.º 1 da LRT, sempre que ao trabalhador seja concedido um dia de descanso semanal só no ou após 8 dias consecutivos de trabalho. (*posição já perfilhada por este Tribunal em casos análogos, veja-se Ac. TSI, Ac. 1006/2025, 951/2025 e 731/2025, de 12 de Março de 2026, 16 de Abril de 2026 e de 23 de Abril de 2026*)

Passemos agora a analisar outra questão, visada a saber se estamos perante a hipótese prevista no art. 42º n.º 2 da LRT.

Nos termos desse preceito, “2. *O gozo do período de descanso pode não ter frequência semanal em caso de acordo entre as partes ou quando a natureza da actividade da empresa o torne inviável, casos em que o trabalhador tem direito a gozar um período de descanso remunerado de quatro dias por cada quatro semanas.*”

No Ac. de 11 de Janeiro de 2024 deste TSI, do proc. n.º 820/2023, afirmou-se o seguinte:

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

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

Por outro lado, “(...) 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 (Y), 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!

De qualquer maneira, o dito oitavo dia que o Autor gozou nunca é qualificável como descanso semanal a que se refere o art. 42.º da Lei n.º 7/2008 (...)” (Cfr. o Ac. do TSI n.º 944/2020).

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

No caso vertente, por um lado, e como já vimos, o quesito n.º 16 acabou por merecer resposta negativa (a qual não foi objecto de impugnação no recurso), pelo que não podemos considerar como existente um tal acordo alcançado nos termos do art. 42.º, n.º 2 da LRT. Por outro lado, embora seja verdade que as instalações da Ré funcionam ininterruptamente 24 horas por dia, sete dias por semana, nada impede a celebração de um acordo tendente a afastar a regra geral do art. 42º n.º 1 da LRT, ou, que a Ré, na elaboração de respectivo horário de cada trabalhador (sendo certo que, como facto notório, a Ré não dispõe apenas do Autor como trabalhador), faça os ajustamentos necessários (aproveitando, por exemplo, os feriados obrigatórios e férias anuais) de modo a evitar que os trabalhadores fiquem vinculados ao mesmo dia de descanso semanal (injustiça que a Ré pretende evitar), e ao mesmo tempo, assegurar que o descanso semanal dos trabalhadores seja gozado em consonância com o previsto no n.º 1 do preceito legal em apreço.

Assim sendo, na falta de nenhuma factualidade a demonstrar a existência de qualquer acordo entre as partes ou que a natureza da actividade empresarial da Ré é que impusesse, necessariamente, o gozo de descanso semanal para além de 7 dias de trabalho consecutivos, em desvio à regra geral consagrada no art.

42.º, n.º 1 da LRT, é de negar provimento ao recurso, mantendo-se a sentença recorrida, na sua íntegra.

*

Enfim, quanto à pretensão do Autor no sentido de ser a Ré condenada como litigante de má-fé, tendo em consideração as atitudes das partes e os fundamentos apresentados pela Ré nos recursos, não podemos considerar que a defesa dela falta absolutamente de fundamento, pelo que carece de razão essa pretensão do entendimento do Autor.

V. DECISÃO

Pelo exposto, acordam em negar provimento aos recursos interlocutórios e final, interpostos pela Ré.

Custas dos recursos pela Ré.

Notifique e D.N..

RAEM, aos 28 de Maio de 2026

Seng Ioi Man
(Relator)

Fong Man Chong
(Primeiro Juiz-Adjunto)

Jerónimo Alberto Gonçalves Santos
(Segundo Juiz-Adjunto)