

Processo n.º 310/2026

(Autos de recurso em matéria laboral)

Relator: Fong Man Chong

Data: 11 de Junho de 2026

ASSUNTOS:

- Presença de trabalhadores no local de trabalho com antecedência de 15 minutos para “*briefing*” e provas bastantes (suficientes) para sustentar os créditos laborais reclamados

SUMÁRIO:

I - 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 nesta matéria. No caso de esta não apresentar esses dados em litígio, a sua conduta esta sujeita a livre apreciação por parte do Tribunal para efeitos probatórios (*cfr. artigos 455º, 456º e 442º/2, todos do CPC*).

II - Quanto à presença de trabalhadores no local de trabalho com antecedência de 15 minutos para “*briefing*”, as provas produzidas apontam para a conclusão de que isso é *um regime (geral)*, aplicável a todos os trabalhadores (da mesma área funcional) e tem um carácter de rotina e de obrigatoriedade, em vez de ser uma situação casuística, pois tal regime só deixou de ser obrigatório a partir de

2020.

III – Uma vez provada a relação laboral durante um certo período de tempo, e, perante as características do regime de “*briefing*” acima referidas, é de concluir-se que, com base na presunção judicial, que o trabalhador/Autor estava sujeito àquele regime de “*briefing*” obrigatório (diário, no sentido de que no dia em que o Autor labora, tem de cumprir), com a duração máxima de 15 minutos, o que lhe permite reclamar remunerações nos termos fixados pela legislação laboral.

O Relator,

Fong Man Chong

Processo nº 310/2026

(Autos de recurso em matéria cível)

Data : 11 de Junho de 2026

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

Recorrido : **B**

*

Acordam os Juízes do Tribunal de Segunda Instância da RAEM:

I - RELATÓRIO

A – Recursos interlocutórios:

1) – Despacho de fls.75 e 76

XXX Resorts (Macau) S.A., Recorrente, devidamente identificada nos autos, discordando do despacho proferido pelo Tribunal de primeira instância, datado de 29/05/2025 (fls. 75 e 76), veio, em 17/06/2025, recorrer para este TSI com os fundamentos constantes de fls. 92 a 102, tendo formulado as seguintes conclusões:

A. presente recurso vem interposto do despacho proferida pelo Tribunal *a quo* e que ordena a Ré, ora Recorrente, *no prazo de 10 dias, juntar os documentos requeridos pelo Autor, ie, os relativos aos recibos de salário, ao período normal de trabalho prestado, às férias gozadas e ao*

total número de faltas do Autor.

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

C. O A. requereu que fosse ordenada a Ré para juntar o registo de dados para prova dos quesitos 1.º, 9.º e 12.º.

D. Estes factos são factos pessoais do A. devendo, por isso, ser o A. a concretizar quando trabalhou durante sete ou mais dias consecutivos.

E. Ora o A. não sabe, nem alega, quando é que trabalhou e quando trabalhou em dias consecutivos.

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

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

H. 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."*

I. O A. não pode atirar para o ar um pedido genérico e depois esperar que a Ré junte os documentos para provar aquilo que não alega, nem sabe.

J. 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.

K. 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."*

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

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

N. Pelo que, salvo o devido respeito, dúvidas não restam que andou mal o Meritíssimo Juiz *a quo*.

O. O Tribunal *a quo* violou as disposições dos Arts. 6.º n.º 3, 139.º n.º 1 e 2 al. a), 455.º, 462.º n.º 2 do C.P.C e 13.º da Lei n.º 7/2008.

Termos em que deverá ser substituída o despacho do Tribunal *a quo* que ordenou à Recorrente, XXX MACAU, *no prazo de 10 dias, juntar os documentos requeridos pelo Autor, ie, os relativos aos recibos de salário, ao período normal de trabalho prestado, às férias gozadas e ao total número de faltas do Autor.*, por outra que acolha estas conclusões.

*

2) – Despacho de fls.107 e 108

XXX Resorts (Macau) S.A., Recorrente, devidamente identificada nos autos, discordando do despacho proferido pelo Tribunal de primeira instância, datado de 21/07/2025 (fls. 107 e 108), veio, em 05/09/2025, recorrer para este TSI com os fundamentos constantes de fls. 113 a 122, tendo formulado as seguintes conclusões:

A. presente recurso vem interposto do despacho proferida pelo Tribunal *a quo* e que *indefer o 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. 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.

J. 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. àquele que invocar um direito cabe fazer a prova dos factos constitutivos do direito invoca independentemente desses factos serem negativos ou positivos.*"

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

L. 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.

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

N. Nada de novo e nada de concreto.

O. O Juiz deve efectuar todas as diligências necessárias ao apuramento da verdade e deve assegurar a justa composição do litígio.

P. O que não aconteceu no presente caso.

Q. 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

R. 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.

Termos em que deverá ser substituído o despacho do Tribunal *a quo* que *indeferiu o depoimento de parte do A.*, por outro que acolha estas conclusões.

*

B – Recurso da decisão final:

XXX Resorts (Macau) S.A., Recorrente, devidamente identificada nos autos, discordando da sentença proferida pelo Tribunal de primeira instância, datada de 03/12/2025, veio, em 19/12/2025, recorrer para este TSI

com os fundamentos constantes de fls. 173 a 203, tendo formulado as seguintes conclusões:

A. O presente recurso vem interposto da Douta Sentença proferida pelo Tribunal *a quo* e que condenou a, ora, Recorrente, XXX MACAU, *a pagar ao A. a quantia global de MOP\$97.510,03, acrescida de juros de mora à taxa legal de 9,75% contados a partir da data da presente sentença,*

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 22.º (em resposta ao quesito 8.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.

I. A Recorrente impugnou (27.º e 28.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 (facto provado 16.º em resposta ao quesito 2.º) 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 nº 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 13.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 2007, pelo menos, um período de descanso

remunerado de quatro dias por cada quatro semanas. (facto provado 28.º em resposta ao quesito 15.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. Pelo que o Tribunal *a quo* errou ao condenar a Recorrente a pagar qualquer quantia, quer a título de trabalho extraordinário quer a título de acréscimo de remuneração do trabalho prestado em dias de descanso semanal.

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

Termos em que deverá ser revogada a Sentença do Tribunal *a quo* que condenou a XXX MACAU, aqui Recorrente a pagar ao Recorrido a quantia global de MOP\$97.510,03, acrescida de juros de mora à taxa legal de 9,75% contados a partir da data da presente sentença, sendo substituída por outra que acolha as conclusões do presente recurso.

*

B, Recorrido, com os sinais identificativos nos autos, ofereceu a resposta constante de fls. 210 a 215, tendo alegado o seguinte:

a) Do objecto do Recurso formulado pela Recorrente:

Insurge-se a Recorrente quanto ao conteúdo da douda Sentença. Sem razão, porém!

Com efeito, o Tribunal *a quo* apreciou e conheceu com detalhe o fundo da causa, enquadrando devidamente os factos no Direito aplicável e em conformidade com a prova produzida, tendo formado a sua convicção mediante uma análise séria, crítica e descomprometida das provas carreadas e/ou produzidas em sede de audiência de julgamento e com desenvolvida especificação das razões e dos fundamentos convincentes da mesma, e sem que existam motivos para pôr em causa a sua credibilidade, certeza ou justeza, razão pela qual deve a douda Decisão manter-se, o que desde já e para os legais efeitos se requer.

Mais detalhadamente,

a) Do alegado sob o art.4.º das Motivações de Recurso:

Sob o art. 4.º das suas Motivações de Recurso a Recorrente alega o seguinte: "Acontece que basta ver o facto provados 22.º, para constatar que não consta nenhuma data

Concreta".

Começa mal a Recorrente...

Orara este respeito, sempre se recorda que, do douto Despacho de 21/11/2015 (Resposta à Matéria de Facto) pode ler-se o seguinte: "*No tocante ao número de dias/turnos de trabalho efectivo em que o Autor compareceu na briefing 15 minutos antes do início do turno (...) esse Tribunal recorre aos mapas é registos constantes no CD à fls. 112.*" (itálico do Recorrido).

Mais grave,

b) Do alegado sob os arts. 11.º a 15.º das Motivações de Recurso:

Sob os arts. 11.º a 15.º das suas Motivações de Recurso, a Recorrente procura ensaiar um verdadeiro "incidente de suspeição" (quiçá uma situação de conluio), assente, na sua opinião, numa "diferença de tratamento" por parte do Tribunal *a quo* para com as partes do presente litígio: "Tudo foi permitido ao A. e tudo foi negado à Recorrente".

Trata-se, embora, "sem surpresa", de, mais uma afirmação grave e completamente despropositada por parte da Recorrente que teima em não aceitar as decisões que lhe são dirigidas pelo douto Tribunal *a quo*, e que desde já se lamenta e veementemente se repudia!

No limite, vem a Recorrente, sem peias nem meias, colocar em causa o dever de "isenção" ou de "rectidão de conduta" que deve nortear toda a actuação do Tribunal *a quo* e do Autor, aqui Recorrido!

Ora, ao invés do que afirma a Recorrente, jamais existiu por parte do douto Tribunal de Primeira Instância um qualquer "tratamento privilegiado" e/ou "diferença de tratamento" para com o Autor (extensivo, de resto, ao seu Mandatário) ao longo dos presentes autos, razão pela qual devem as referidas afirmações ter-se como não escritas, o que desde já se requer.

Sem prescindir,

Para a eventualidade - que se acredita possível - de o douto Tribunal de Recurso entender que se tratam de afirmações "graves" e "injustificadas" e que se destinam, sem qualquer razão e/ou fundamento", a pôr em causa os deveres de "boa colaboração processual" que são exigidos a quem litiga em juízo, em caso algum poderá o comportamento da Recorrente deixar de ser devidamente cesurado e sancionado em conformidade, por manifesto e grave desrespeito para com o Órgão Decisor, o que desde já se invoca e requer.

c) Do alegado sob os arts. 16.º a 65.º das Motivações de Recurso:

Neste particular segmento do Recurso vem a Recorrente alegar que o Tribunal *a quo* não tinha forma de concluir, entre outro, pelo número de "dias concretos" de trabalho prestados pelo Autor e, bem assim, pela obrigatoriedade de o Autor ter de participar no briefing de 15 minutos que antecedia o início de cada jornada de trabalho!

Quanto à primeira questão, conforme se deixou dito, descarta a Recorrente, uma vez mais que os concretos dias de trabalho prestados pelo Autor/Recorrido para a Ré/Recorrente resulta do CD fornecido pela própria Ré, com base nas quais o Tribunal *a quo* "(...) determinou os dias/turnos de trabalho efectivo em que o Autor compareceu (...).

Quanto à segunda questão, isto é, à afirmação de que "A participação no briefing nunca teve carácter obrigatório", a Recorrente pura e simplesmente ignora e descarta toda a matéria constante dos Pontos F a M da lista de Factos Assentes e, bem assim, o teor da resposta conferida pelo Tribunal *a quo* aos Quesitos 2.º a 9.º da dita Base Instrutória, o que se lamenta...

Sem prescindir,

No decorrer das suas Motivações de Recurso, vem (ainda) a Recorrente alegar que: O A. gozou, em cada turno de 8 horas, uma pausa de 30 minutos e duas pausas de 15 minutos para descanso em tempo separado". (Cfr. art 55.º das Motivações)

Para daí concluir que: "Ou seja o A., apenas trabalhou 7 horas por cada turno de 8" (Cfr. art. 56.º das Motivações)

Acontece que, salvo melhor opinião, tal "afirmação" não consta da lista de factos apreciados e julgados pelo Tribunal *a quo*, razão pela qual se deverá ter por não escrita!

Ainda assim,

Para a eventualidade de a referida afirmação ter sido alegada em "complemento" da matéria relativa às pausas diárias gozadas pelo Autor (Vd. art. 57.º das Motivações), sempre se impunha à Recorrente incluir nas suas Alegações o teor dos Pontos 29.º e 30.º da Matéria de Facto Assente, nos termos do qual resulta o seguinte:

"Em todos os períodos de pausa, não era permitido a ausência do Autor do interior do(s) Casino(s) (leia-se, das propriedades) da Ré";

"Durante os períodos de pausa, ao Autor era apenas permitido deslocar-se à casa de banhar ao refeitório ou a outras zonas comuns destinadas a funcionário dentro da propriedade da Ré".

Isto dito (leia-se, recordado), *cai por terra* todo o alegado pela Recorrente a este concreto respeito, tendo por base o disposto no n.º 4 do art. 33.º da Lei 7/2008, o que desde já se invoca e requer para os devidos e legais efeitos.

Pelo exposto, deve igualmente, nesta parte, improceder o Recurso formulado pela Recorrente, o que desde já se invoca e requer.

Adiante,

d) Do alegado sob os arts. 66.º a 90.º das Motivações de Recurso:

Contrariamente ao concluído pelo Tribunal *a quo*, vem a Recorrente alegar que:

"Havia acordo entre o A. e a R. para que o gozo do período de descanso semanal pude(sse) não ter frequência semanal"! (art 69.º das Motivações)

Ou melhor,

Embora a Recorrente admita que (o quesito 14.º) tenha sido julgado não provado, sempre adianta que: "(...) Mas isto só aconteceu porque o A foi dispensado do depoimento de parte", porquanto "Estamos certos que ao confrontarmos o A., em audiência de julgamento, o A. acabaria por confessar o quesito 14.º" (Cfr. *ipsis verbis*, o alegado pela Recorrente sob os arts. 71.º e 72.º das suas Motivações de Recurso)!

Dito por outras palavras: num perfeito e inexplicável atrevimento, vem a Recorrente afirmar ter absoluta certeza de que acaso o Autor se tivesse deslocado do Nepal à RAEM (assumindo todos os elevados custos que tal deslocação implica, v.g., passagem aérea, visto de entrada, estadia, alimentação, etc...) o mesmo Autor iria "confessar" exactamente o oposto daquilo que alegou em sede de Petição Inicial!

O Autor (e o seu Mandatário) tem muita dificuldade em se pronunciar sobre os "pronúncios" e "adivinhações da Recorrente"..., pelo que deve, também nesta parte, improceder todo o alegado pela Recorrente a este concreto respeito.

e) Do Proc. LB1-23-0061-LAC:

Salvo o devido respeito, está o Recorrido em crer que se mostra totalmente desonesto à Recorrente fazer alusão ao "(...) entendimento deste Douto Tribunal no processo Proc. LB1-23-0061-LAC, ao julgar questão similar"¹, sem concluir que o seu verdadeiro desfecho se traduziu, a final, em sentido completamente díspar do que afirmai tendo culminado na condenação da aqui

¹ Cfr. o alegado pela Recorrente sob o art 91.º das suas Motivações de Recurso. **Negritos do Recorrido.**

Recorrente no pagamento ao ali Autor (ex-colega de trabalho do aqui Recorrido) "(...) da quantia de Mop\$105,760.66 a título de compensação (...) pelo trabalho prestado após seis dias de trabalho consecutivo em cada período de sete dias de trabalho", nos termos que cristalinamente resultam do Ac. do TSI, Proc. n.º 395/2024, de 17 de Julho de 2024, que a Recorrente não pode alegar desconhecer e ou ter-se "esquecido" entretanto ...

A terminar,

f) Do alegado sobos arts. 92.º a 98.º das Motivações de Recurso:

Vem a Recorrente fazer alusão a um conjunto de Decisões proferidas pelo Supremo Tribunal de Portugal e do Tribunal da União Europeia a respeito da questão do gozo do dia de descanso semanal.

Quanto a isto, importa começar por dizer não se tratar de um assunto e/ou matéria nova, porquanto se tratam de "argumentos" e "interpretações jurídicas" já anteriormente trazidas à colação deste douto Tribunal de Recurso² e apreciadas, entre outros) no âmbito do Proc. 111/2018, 272/2019 e, em concreto, resumindo-se à questão de saber se o gozo do período de descanso deverá ocorrer no máximo ao sétimo dia, após a prestação de seis dias de trabalho consecutivo; ou, ao invés, se é permitido que o referido gozo do período de descanso possa ocorrer sem necessidade de terem conta o número de dias consecutivos de trabalho que ocorram antes ou depois do dia de descanso levando, no limite, o trabalhador a prestar trabalho durante 12 dias contínuos...!

Ora, salvo o devido respeito, não se crê que o exposto pela Recorrente seja quanto baste para fazer com que o douto Tribunal de Recurso se venha a distanciar daquela que tem sido a orientação pacífica e uniformemente seguida a este concreto respeito, relativamente à Lei de Macau, no sentido de entender que:

"Todos os trabalhadores têm o direito a gozar, em cada sete dias, um período de descanso de vinte e quatro horas consecutivas (...)", sendo o período de descanso motivado por razões de ordem física e psicológica, o trabalhador não pode prestar mais do que seis dias de trabalho consecutivos, devendo o dia de descanso ter lugar, no máximo, no sétimo dia, e não no oitavo, nono ou noutra dia do mês, salvo acordo das partes em sentido contrário no que toca ao

² Veja-se, para o efeito as Motivações de Recurso constante dos Autos referidos em texto, apresentadas por uma outra Recorrente, sobre a mesma questão de Direito, ainda que sem referência directa aos arestos longamente reproduzidos pela aqui Recorrente.

momento de descanso a título de "compensação", mas a critério para este efeito é sempre o período de sete dias como uma unidade" (Cfr. Ac. TSI, Proc.1118/2018).

Ou, mais recentemente, para uma situação que se acredita similar à presente, nos termos do qual se entendeu que:

"I. O trabalho prestado ao sétimo dia 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 trabalhador ter gozado fim dia de descanso ao oitavo dia.

II. Na falta de nenhuma factualidade a demonstrar a existência de qualquer acordo entre as partes ou que a natureza da actividade empresarial da empregadora é que impusesse, necessariamente, o gozo de descanso semanal no oitavo dia, é de qualificar o descanso do trabalhador nesse oitavo dia como dia de descanso compensatório a que o n.º 2 do art.43º da Lei n.º 7/2008 se refere, assistindo ao trabalhador o direito de ser compensado nos termos da alínea 1) do n.º 2 do art. 43º do mesmo diploma, legal". (Cfr. Ac. TSI, Proc. 862/2024, de 23/01/2025).

Ou que,

"Não obstante o trabalhador ora autor ter prestado o trabalho ao sétimo dia e gozado o descanso no oitavo dia, não se vislumbra que entre de e a entidade patronal ora ré houve acordo quanto a esse aspecto.

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.

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.

Tendo o autor gozado repouso no oitavo dia, 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.

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 43.º da Lei n.º 7/2008' (Cfr. Ac. TSI, Proc. 523/2022).

De onde se retira que, na RAEM, é entendimento, pacífica e uniforme que o trabalhador deve gozar um dia (leia-se, um período de vinte e quatro horas) de descanso em cada semana em que presta trabalho, período que se vence em períodos, regulares de sete dias, e que deve ser gozado no máximo ao fim de seis dias de trabalho consecutivo.

A lei admite, porém, duas situações em que a regra do descanso semanal possa ser diversa, fazendo com que não tenha um carácter regular: i) acordo das partes; ii) tornar inviável o funcionamento da empresa.

Na falta da verificação dos referidos requisitos, o dia de descanso deverá ser assegurando pelo empregador o mais tardar no sétimo dia subsequente aos seis dias consecutivos de trabalho.

Assim, de duas uma: ou existe acordo entre empregador e trabalhador e/ou se mostra inviável ao funcionamento da empresa admitir que o dia de descanso (leia-se, o período de 24 horas) não possa ser concedido, no máximo, após o fim do sexto dia de trabalho consecutivo; ou, na falta de acordo e/ou da inviabilidade do funcionamento da empresa, o dia de descanso (leia-se, o período de 24 horas) deve ser assegurado o mais tardar ao sétimo dia subsequente aos seis dias consecutivos de trabalho prestados.

In casu,

Ainda que alegado pela Ré/Recorrente, não se provou a existência de um qualquer acordo que mostre que o Autor/Recorrido tenha concordado em gozar o período de descanso de forma irregular, razão pela qual deve a condenação da Ré ao pagamento ao Autor da quantia reclamada pelo trabalho prestado ao sétimo dia, após a prestação de seis dias de trabalho consecutivos, manter-se, porque correcta e em manifesta sintonia com a Lei das Relações de Trabalho da RAEM e com as demais Decisões proferidas pelo douto Tribunal de Recurso a respeito da mesma matéria e perante a mesma questão de Direito.

Termos em que se requer que sejam aceites as presentes Alegações de Resposta e, em consequência, seja julgado totalmente improcedente o Recurso interposto pela Recorrente,

porque manifestamente infundado, assim se fazendo a costumada Justiça!

*

Corridos os vistos legais, cumpre analisar 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 excepções ou questões prévias que obstem ao conhecimento do mérito da causa.

* * *

III – FACTOS ASSENTES:

A sentença recorrida deu por assente a seguinte factualidade:

1. De 15/03/2010 a 12/10/2016, o Autor esteve ao serviço da Ré, a exercer funções de "guarda de segurança", enquanto trabalhador não residente. (facto assente A)
2. De 15/03/2010 a 12/10/2016, 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. De 15/03/2010 a 12/10/2016, o Autor prestou a sua actividade sob as ordens e instruções da Ré. (facto assente D)
5. De 15/03/2010 a 12/10/2016, a Ré pagou ao Autor as seguintes quantias a título de salário de base mensal: (facto assente E)

De	A	SALÁRIO MENSAL
----	---	-------------------

15/03/2010	29/02/2012	\$10,950.00
01/03/2012	28/02/2013	\$11,450.00
01/03/2013	31/10/2013	\$11,950.00
01/11/2013	28/02/2014	\$12,450.00
01/03/2014	28/02/2015	\$12,950.00
01/03/2015	31/12/2015	\$13,450.00
01/01/2016	30/06/2016	\$13,950.00
01/07/2016	12/10/2016	\$14,450.00

6. À chegada às instalações da Ré, o Autor apresentava-se com as suas roupas civis. (facto assente F)

7. Para desempenhar as suas funções de "guarda de segurança", era exigido ao Autor 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, o Autor, por ordem da Ré, 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, 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 prestavam informações e davam instruções relevantes e necessárias ao desempenho das funções do Autor 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 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 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. De 15/03/2010 a 12/10/2016, o Autor prestou para a Ré a sua actividade de

"guarda de segurança" em regime de turnos rotativos. (facto assente N)

15. De 15/03/2010 a 12/10/2016, o Autor gozou de dias de férias anuais e dias de dispensa ao trabalho, nomeadamente, nas seguintes datas: (resposta ao quesito n.º 1)

De	A
15 dias em 2011	
15 dias em 2012	
15 dias em 2013	
15 dias em 2014	
09/11/2015	24/11/2015
05/06/2016	17/06/2016

16. De 15/03/2010 a 12/10/2016, o Autor compareceu no seu local de trabalho com, pelo menos, 30 minutos de antecedência relativamente ao início de cada turno. (resposta ao quesito n.º 2)

17. A mudança de vestuário durava, em regra, entre 10 a 15 minutos. (resposta ao quesito n.º 3)

18. Na sessão de briefing os Team Leaders 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 XXX e/ou dos seus familiares, accionistas. (resposta ao quesito n.º 4)

19. Durante a sessão de briefing o Autor tinha de manter boa postura e estar atento às informações e instruções que verbalmente lhe eram prestadas. (resposta ao quesito n.º 5)

20. Depois de entrar na sala de briefing não era permitido ao Autor ausentar-se, excepto em caso de necessidade pessoal e inadiável (v.g., para ir de emergência à casa de banho). (resposta aos quesitos n.º 6)

21. 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 n.º 7)

22. Nos seguintes períodos, o Autor compareceu ao serviço da Ré com, pelo menos, 15 minutos de antecedência relativamente ao início dos seguintes números de dias/turnos de

trabalho, por forma a participar na sessão de briefing obedecendo às ordens e às instruções dos seus superiores hierárquicos: (resposta aos quesitos n.º 8)

De	A	N.º de dias/turnos de trabalho
15/03/2010	29/02/2012	566
01/03/2012	28/02/2013	286
01/03/2013	31/10/2013	201
01/11/2013	28/02/2014	80
01/03/2014	28/02/2015	288
01/03/2015	31/12/2015	250
01/01/2016	30/06/2016	142
01/07/2016	12/10/2016	88

23. A Ré nunca pagou ao Autor qualquer quantia pelo período de 15 minutos que antecedia o início de cada turno. (resposta aos quesitos n.º 9)

24. A duração dos turnos variava entre 5 a 7 e/ou mais dias de trabalho consecutivo. (resposta aos quesitos n.º 10)

25. Nos seguintes períodos, o Autor prestou os seguintes números de dias de trabalho ao sétimo dia após a prestação de seis dias de trabalho consecutivos: (resposta aos quesitos n.º 11)

De	A	N.º de dias de trabalho prestado ao 7.º dia
15/03/2010	29/02/2012	37
01/03/2012	28/02/2013	19
01/03/2013	31/10/2013	15
01/11/2013	28/02/2014	5
01/03/2014	28/02/2015	23
01/03/2015	31/12/2015	28
01/01/2016	30/06/2016	10
01/07/2016	12/10/2016	11

26. De 15/03/2010 a 12/10/2016, a Ré não pagou ao Autor qualquer acréscimo

salarial pelo trabalho prestado ao sétimo dia após seis dias de trabalho consecutivos. (resposta aos quesitos n.º 12)

27. De 15/03/2010 a 12/10/2016, o Autor gozou, em cada turno de 8 horas, de uma pausa de 30 minutos e de duas pausas de 15 minutos para descanso em tempo separado. (resposta ao quesito n.º 13)

28. O Autor gozou, sempre, desde 2007, pelo menos, um período de descanso remunerado de quatro dias por cada quatro semanas. (resposta ao quesito n.º 15)

29. Em todos os períodos de pausa, não era permitida a ausência do Autor do interior do(s) casino(s) (leia-se, das propriedades) da Ré. (resposta ao quesito n.º 17)

30. Durante os períodos de pausa, ao Autor apenas era permitido deslocar-se à casa de banho, ao refeitório ou a outras zonas comuns destinadas a funcionários dentro da propriedade da Ré. (resposta ao quesito n.º 18)

* * *

IV – FUNDAMENTAÇÃO

A – Recursos interlocutórios:

1) – Despacho de fls.75 e 76:

Do requerimento probatório do Autor: (fls. 65 e verso, 70 a 74)

Da prova testemunhal:

Admito o rol de testemunhas apresentado pelo Autor.

*

Do depoimento da Ré:

O Autor requereu o depoimento da Ré sobre os quesitos 4.º a 6.º, 9.º, 10.º, 12.º e 14.º.

A Ré veio opor-se ao seu depoimento, por os quesitos 4.º a 5.º serem factos não desfavoráveis para a Ré e o quesito 13.º ser facto favorável à Ré.

Vejamos.

Primeiro, os quesitos 4.º a 6.º destinam-se a determinar a natureza obrigatória e a duração de *briefings*. Pelo que, são factos desfavoráveis à Ré. A oposição da Ré não procede nesta parte.

Segundo, o Autor não requereu o depoimento da Ré sobre o quesito 13.º, mas sim o quesito 14.º. Mas julga-se que terá sido um mero lapso por parte da Ré. O que a Ré terá pretendido

referir é o quesito 14.º. A Ré tem razão ao dizer que o quesito 14.º é um facto favorável à Ré, porque, uma vez provado, impedirá o Autor de exigir toda a compensação pela prestação do trabalho prestado ao sétimo dia após seis dias de trabalho consecutivos. Pelo que é de acolher a oposição da Ré nesta parte.

Pelo exposto, **ordeno** a Ré para comparecer na audiência para a prestação de depoimento sobre os quesitos 4.º a 6.º, 9.º, 10.º e 12.º nos termos do art. 477.º e ss. do CPC.

Para o efeito, **notifique** a Ré para que o(s) seu(s) representante(s), orgânico(s) ou voluntário(s) (munido(s) de procuração necessária), com poderes necessários, compareça(m) na audiência para depor(em) em nome da Ré.

*

Da prova documental:

O Autor requereu a apresentação pela Ré dos documentos relativos aos recibos de salário, ao período normal de trabalho prestado, às férias gozadas e ao total número de faltas do Autor, com vista à prova dos quesitos 1.º, 9.º e 12.º, bem como do “acordo” de que o gozo do período de descanso não tem frequência semanal, com vista à prova do quesito 14.º.

A Ré veio opor-se a este requerimento, alegando que o Autor não concretizou em que dias trabalhou mais de 5 a 7 dias consecutivos e o ónus da prova do quesito 14.º recai sobre a Ré.

Vejamos.

Primeiro, a questão de falta de concretização de datas do trabalho prestado ao sétimo dia já foi decidida no despacho saneador a fls. 57 a 61v, pelo que não pode a Ré voltar a colocá-la.

Segundo, a apresentação de documentos em poder da contraparte prevista no art. 455.º do CPC tem por finalidade a prova de factos desfavoráveis ou contraprova de factos favoráveis ao detentor de documentos³. Como se refere *supra*, o quesito 14.º é um facto favorável à Ré; e o “acordo” a requerer não é apto a contraporá-lo. Na verdade, se a Ré não juntar tal

³ Cfr. o Ac. do TRC n.º 562/21.9T8VIS-B.C1 de 2022/04/05, onde se afirma que “*O mecanismo legal de obtenção de prova previsto no art. 429.º CPCiv. – notificação da contraparte para apresentação de documento em seu poder – não é de aplicar quanto a documentos que, na tese do requerente, não existem (com vista, assim, à prova da sua inexistência), mas a documentos existentes e no âmbito probatório de factos desfavoráveis ao detentor do documento, sem que tal interpretação constitua uma limitação ao direito de defesa ou uma violação do direito à prova. (...) Como referem Lebre de Freitas, A. Montalvão Machado e Rui Pinto[1], tratando-se de uma manifestação do princípio geral da cooperação material no campo da instrução do processo, o preceito tem em vista a prova de factos desfavoráveis ao detentor do documento que, por isso, é notificado, a requerimento da parte contrária para o apresentar.*” (sublinhado nosso), disponível em <https://www.dgsi.pt/jtrc.nsf/8fe0e606d8f56b22802576c0005637dc/fdd10085d40d2c7c802588360031c23b?OpenDocument>.

“acordo”, suportará ela própria a consequência decorrente da eventual falta da prova do quesito 14.º. Por isso, procede a oposição da Ré nesta parte e deve ser indeferido o requerimento do Autor nesta parte.

Terceiro, os documentos requeridos pelo Autor são relevantes para a prova dos quesitos 1.º, 9.º e 12.º, que são factos desfavoráveis à Ré.

Sendo assim, tendo em conta que a Ré não declarou que os não possui, **notifique** a Ré para, no prazo de 10 dias, juntar os documentos requeridos pelo Autor, *íe*, os relativos aos recibos de salário, ao período normal de trabalho prestado, às férias gozadas e ao total número de faltas do Autor, com vista a provar os quesitos 1.º, 9.º e 12.º.

Indefere-se o requerimento do Autor de apresentação pela Ré do “acordo” para que o período de descanso não tivesse uma frequência semanal.

*

Da gravação da audiência:

Defiro.

Do requerimento probatório da Ré: (fls. 66 e 67)

Da prova testemunhal:

Admito o rol de testemunhas apresentado pela Ré.

*

Do depoimento do Autor:

Segundo a P.I., o Autor reside no exterior de Macau.

Nos termos do art. 481.º do CPC, o depoente que reside no exterior de Macau não está obrigado a comparecer na audiência para depor, mas o juiz pode ordenar o mesmo para que compareça, desde que tal seja necessário e não lhe implique sacrifício inoportável. Noutras palavras, no caso de a parte residir fora de Macau, a regra é a sua dispensa de comparência para depor, sendo a determinação da sua comparência a excepção. Pelo que, *in casu*, para que o Autor compareça na audiência para depor, é necessário provar que a comparência do Autor na audiência para depor é necessária e não lhe implique sacrifício inoportável⁴.

⁴ Cfr. o Ac. do STJ no processo n.º 083082 de 1992/03/02, onde se afirma que “(...) III - Aquele preceito legal [o art. 556.º, n.º 2, do CPC de 1961] subordina a prestação do depoimento de parte a duas limitações: “se o julgar necessário” e “se a comparência não representar sacrifício inoportável para a parte. IV - Quanto à primeira condição, justifica-se que o réu deponha perante o Tribunal Colectivo, de forma que o depoimento tenha maior utilidade e eficácia, contribuindo para uma justa decisão da causa. V - Quanto à segunda limitação, acontece que, na maior parte dos casos o juiz da causa não terá elementos para avaliar o sacrifício que significará para a parte residente fora da área da comarca a sua deslocação à sede do tribunal. Está indicado, por isso, que antes de ordenar a sua comparência no julgamento, a oiça sobre as possibilidades que tem de fazer essa deslocação.”

Para este efeito, **notifique** o Autor para, no prazo de 10 dias, se pronunciar sobre a possibilidade de comparência na audiência e apresentar provas que tiver por pertinentes.

Notifique também a Ré para, no prazo de 10 dias, se pronunciar sobre o que tiver por conveniente e apresentar provas que tiver por pertinentes.

Oficie ao CPSP para oferecer, no prazo de 10 dias, a listagem de movimentos dos postos de migração do Autor a partir de 01/11/2016. No ofício indicam-se os elementos de identificação do Autor (entre outros, fls. 9v).

*

Da gravação:

Defiro.

Notifique e D.N.

*

O recurso visa o teor do parágrafo acima destacado.

A primeira pergunta que formulamos neste recurso é qual ou quais normas que foram violadas pelo Tribunal *a quo* ?

A Ré/Recorrente invocou o seguinte: O Tribunal *a quo* violou as disposições dos arts. 6.º n.º 3, 139.º n.º 1 e 2 al. a), 455.º do C.P.C e 13.º da Lei n.º 7/2008."

Será?

Ora, nenhuma norma invocada dá cobertura à posição da Ré, pois nenhum artigo invocado diz que o Tribunal não pode ordenar a junção aos autos de documentos pertinentes.

Tal ordem foi dada com base no artigo 455º do CPC que dispõe:

Na ausência da verificação desta última condição, é injustificada a imposição ao réu da obrigação de comparência na audiência para prestar o depoimento de parte." (sublinhado nosso), disponível em <https://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/6d488d0b1e93f034802568fc003a374b?OpenDocument> .

(Documento em poder da parte contrária)

1. 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.

2. Se os factos que a parte pretende provar tiverem interesse para a decisão da causa, é ordenada a notificação.

Perante tal ordenado, a Ré, uma de duas, ou entregar os documentos no prazo indicado, ou não entregar e justificar a razão da não entrega! Tem uma ampla margem de manobra! Em regra, não deve ser resolvida esta questão por recurso.

Pois, o que está em causa é a realização duma diligência, se a Ré não entregar, então é chamado para reger a situação o artigo 456º do CPC que estipula:

Artigo 456.º

(Não apresentação do documento pela parte contrária)

Se o notificado não apresentar o documento, é-lhe aplicável o disposto no n.º 2 do artigo 442.º

Depois, o artigo 442º do CPC manda:

(Dever de cooperação para a descoberta da verdade)

1. Todas as pessoas, sejam ou não partes na causa, têm o dever de prestar a sua colaboração para a descoberta da verdade, respondendo ao que lhes for perguntado, submetendo-se às inspecções necessárias, facultando o que for requisitado e praticando os actos que forem determinados.

2. Aqueles que não prestem a colaboração devida são condenados em multa, sem prejuízo dos meios coercitivos que sejam legalmente possíveis; se a colaboração não for prestada pela parte, o tribunal aprecia livremente o valor da respectiva conduta para efeitos probatórios, sem prejuízo da inversão do ónus da prova decorrente do disposto no n.º 2 do artigo 337.º do Código Civil.

3. Cessa o dever de colaboração quando esta importe:

a) Violação da integridade física ou moral das pessoas;

b) Intromissão na vida privada, no domicílio, na correspondência ou nos outros meios de comunicação;

c) Violação do segredo profissional ou de funcionário, ou do segredo de Estado, sem prejuízo do disposto no n.º 4.

4. Pedida escusa com fundamento na alínea c) do número anterior, é aplicável, com as adaptações impostas pela natureza dos interesses em causa, o disposto na lei processual penal acerca da verificação da legitimidade da escusa e da dispensa do dever de segredo invocado.

A não entrega está sujeita à consequência de que o Tribunal aprecia livremente a conduta da Ré para efeitos probatórios!

É inútil discutir aqui se tais documentos são obrigatoriamente guardados pela Ré, até mesmo que fosse obrigatório, a Ré podia sempre dizer que tais documentos tenham extraviado ou desaparecido!

Pelo que, não há violação das normas indicadas, julga-se deste modo improcedente o recurso interposto pela Ré.

*

Prosseguindo, segundo recurso interlocutório:

2) – Despacho de fls.107 e 108

Do depoimento do Autor: (fls. 66 a 67, 81 a 83, 85 a 87, 105 a 106)

A Ré pediu o depoimento do Autor sobre os quesitos n.ºs 13, 14 e 15 da Base Instrutória.

Vem o Autor alegar que vive actualmente no Nepal e se encontra desempregado.

Da listagem de movimentos dos postos de migração do Autor emitida pelo CPSP a fls. 80 a 83, resulta que o Autor abandonou Macau em 2016.

Segundo o art. 481.º do CPC, o depoente que reside no exterior de Macau não está obrigado a comparecer na audiência para depor, mas o juiz pode ordenar o mesmo para que compareça, desde que tal seja necessário e não lhe implique sacrifício inoportuno. Noutras palavras, no caso de a parte residir fora de Macau, a regra é a sua dispensa de comparência para depor, sendo a determinação da sua comparência a excepção. Pelo que, *in casu*, para que o Autor compareça na audiência para depor, é necessário provar que a comparência do Autor na audiência para depor é necessária e não lhe implique sacrifício inoportuno⁵.

No caso em apreço, não resulta dos autos que a deslocação do Autor para Macau para depor na audiência não lhe implica sacrifício inoportuno.

Além disso, salvo o respeito por opinião diversa, este Tribunal entende que, neste caso, o depoimento do Autor ora requerido não é indispensável para a descoberta da verdade, porque, tanto quanto à existência de pausas e ao acordo sobre o descanso semanal, como quanto ao gozo efectivo de descanso semanal, a Ré pode recorrer à prova documental ou testemunhal. Num juízo de proporcionalidade⁶, este Tribunal entende que o sacrifício que a deslocação do Autor para Macau implique não se justifica perante a relevância que o depoimento do Autor previsivelmente assumiria neste caso.

Pelo exposto, este Tribunal **indeferir** o depoimento do Autor requerido pela Ré.

Notifique e D.N.

(...)

⁵ Cfr. o Ac. do STJ no processo n.º 083082 de 1992/03/02, onde se afirma que “(...) III - *Aquele preceito legal [o art. 556.º, n.º 2, do CPC de 1961] subordina a prestação do depoimento de parte a duas limitações: "se o julgar necessário" e "se a comparência não representar sacrifício inoportuno para a parte. IV - Quanto à primeira condição, justifica-se que o réu deponha perante o Tribunal Colectivo, de forma que o depoimento tenha maior utilidade e eficácia, contribuindo para uma justa decisão da causa. V - Quanto à segunda limitação, acontece que, na maior parte dos casos o juiz da causa não terá elementos para avaliar o sacrifício que significará para a parte residente fora da área da comarca a sua deslocação à sede do tribunal. Está indicado, por isso, que antes de ordenar a sua comparência no julgamento, a oír sobre as possibilidades que tem de fazer essa deslocação. Na ausência da verificação desta última condição, é injustificada a imposição ao réu da obrigação de comparência na audiência para prestar o depoimento de parte.”* (sublinhado nosso), disponível em <https://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/6d488d0b1e93f034802568fc003a374b?OpenDocument>.

⁶ V. LOPES DE REGO, Comentários ao Código de Processo Civil, 1999, p. 389.

*

Quid juris?

Esta decisão é diferente daquelas que foram julgadas por este TSI. Enquanto noutros processos o Tribunal de 1ª instância optou por uma decisão da dispensa da comparência do Autor em audiência de julgamento para prestar depoimento de parte, neste, o Tribunal recorrido indeferiu tal pedido.

O resultado é o mesmo: não se realizou esta diligência probatória.

Comecemos por perguntar, qual norma jurídica que não foi respeitada pelo Tribunal *a quo*?

Noutros processos é do nosso raciocínio:

O regime de depoimento de parte encontra-se regulado no artigo 477º a 489º do CPC, único artigo que disciplina a situação semelhante é o artigo 482º do CPC que dispõe:

(Impossibilidade de comparência no tribunal)

1. Mostrando-se que a parte está impossibilitada de comparecer no tribunal por motivo de doença, o juiz pode fazer verificar por entidade médica a veracidade da alegação e, em caso afirmativo, a possibilidade de a parte depor.

2. Havendo impossibilidade de comparência, mas não de prestação de depoimento, este realiza-se no dia, hora e local que o juiz designar, ouvido o médico assistente, se for necessário.

O que está em causa é a falta de condições económicas do Autor para se deslocar para Macau para prestar depoimento, a Ré entende que este motivo não está comprovado nem é bastante para ser atendido pelo Tribunal.

É uma leitura possível, só que se a Ré insistisse na realização desta

diligência, podia lançar mão do mecanismo previsto no artigo 547º do CPC que *(apesar de regular o regime de inquirição das testemunhas, ele pode ser aplicado com adaptações para o regime de depoimento de parte)* manda:

(Abono das despesas e indemnização)

A testemunha que tenha sido notificada para comparecer, resida ou não na Região Administrativa Especial de Macau e tenha ou não prestado o depoimento, tem direito ao pagamento das despesas de deslocação e a uma indemnização, fixada pelo juiz, por cada dia em que tenha comparecido, se o pedir no acto do depoimento, ou no momento em que se lhe der conhecimento de que se prescindiu da sua inquirição ou, quando esta comunicação não tenha lugar, até à conclusão do processo para sentença.

Mas, como o pedido foi na sequência da insistência da Ré, as despesas ocorreriam a cargo da Ré! Será que esta aceitaria? Ora, os artigos 21º/1-d), 32º/2-a), e 35º/1-a), todos do Regime de Custas nos Tribunais, dão resposta directa à questão em causa: não realização da diligência!

Isto por um lado, por outro, que a verdade seja dita, nos processos laborais, por regra tem valor muito reduzido o depoimento de parte, já que é quase impossível que o Autor consegue precisar em que data é que gozou ou não gozou de descanso, ou gastou quanto tempo para acabar o trabalho!

A Ré avançou com o seguinte argumento:

“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.”

Que consequências que daí decorrentes? Mesmo que se entenda que não foi dado cumprimento aos artigos citados?

Ora, o artigo 442º do CPC manda:

(Dever de cooperação para a descoberta da verdade)

1. Todas as pessoas, sejam ou não partes na causa, têm o dever de prestar a sua colaboração para a descoberta da verdade, respondendo ao que lhes for perguntado, submetendo-se às inspecções necessárias, facultando o que for requisitado e praticando os actos que forem determinados.

2. Aqueles que não prestem a colaboração devida são condenados em multa, sem prejuízo dos meios coercitivos que sejam legalmente possíveis; se a colaboração não for prestada pela parte, o tribunal aprecia livremente o valor da respectiva conduta para efeitos probatórios, sem prejuízo da inversão do ónus da prova decorrente do disposto no n.º 2 do artigo 337.º do Código Civil.

3. Cessa o dever de colaboração quando esta importe:

a) Violação da integridade física ou moral das pessoas;

b) Intromissão na vida privada, no domicílio, na correspondência ou nos outros meios de comunicação;

c) Violação do segredo profissional ou de funcionário, ou do segredo de Estado, sem prejuízo do disposto no n.º 4.

4. Pedida escusa com fundamento na alínea c) do número anterior, é aplicável, com as adaptações impostas pela natureza dos interesses em causa, o disposto na lei processual penal acerca da verificação da legitimidade da escusa e da dispensa do dever de segredo invocado.

Depois, o artigo 350º do CC estabelece:

(Declaração confessória)

1. A declaração confessória deve ser inequívoca, salvo se a lei o dispensar.

2. Se for ordenado o depoimento de parte ou comparecimento desta para prestação de informações ou esclarecimentos, mas ela não comparecer ou se recusar a depor ou a prestar as informações ou esclarecimentos, sem provar

justo impedimento, ou responder que não se recorda ou nada sabe, o tribunal apreciará livremente o valor da conduta da parte para efeitos probatórios.

É de verificar-se que a consequência é a mesma: a conduta do Autor está sujeita à livre apreciação do Tribunal para efeitos probatórios!

Merece igualmente destacar aqui, que efeito prático ou utilidade que a Ré/Recorrente vem a tirar deste recurso? Nada! Para além de os argumentos invocados improcederem!

Que seja dita a verdade, a Ré recorre sistematicamente destas decisões inúteis!

Assim, julga-se improcedente o recurso, mantendo-se a decisão recorrida.

*

Prosseguindo,

Como o recurso tem por objecto a sentença proferida pelo Tribunal de 1ª instância, importa ver o que o Tribunal *a quo* decidiu. Este afirmou na sua douta decisão:

I. Relatório:

O Autor, B, melhor identificado nos autos, vem intentar a presente Acção Declarativa de Processo Comum do Trabalho contra

A Ré, XXX RESORTS (MACAU) S.A., melhor identificada nos autos,

alegando que a Ré não pagou integralmente a remuneração devida pelo trabalho prestado nos 15 minutos anteriores ao início de cada turno/dia de trabalho e em dias de descanso semanais;

concluindo pedindo que seja julgada procedente, por provada, a presente acção e, em consequência, seja a Ré condenada a pagar ao Autor as quantias seguintes:

a) MOP\$38,585.55, a título de 15 minutos de trabalho extraordinário prestado, acrescido de juros legais até integral e efectivo pagamento relativo ao período de 15/03/2010 a

12/10/2016;

b) MOP\$134,133.33, pela prestação de trabalho ao sétimo dia em cada período de sete dias de trabalho consecutivo, acrescida de juros até efectivo e integral pagamento, relativo ao período de 15/03/2010 a 12/10/2016;

c) Em custas e procuradoria condigna.

*

Realizada a tentativa de conciliação pelo MP, as partes não chegaram a acordo.

*

Devidamente citada, a Ré apresentou contestação, deduzindo excepções e impugnando os factos alegados pelo Autor.

*

Foi elaborado despacho saneador em que se afirmou a validade e regularidade da instância e se seleccionou a matéria de facto relevante para a decisão da causa.

*

Procedeu-se a julgamento com observância do formalismo legal, tendo o Tribunal, a final, respondido à matéria controvertida por despacho, cujo conteúdo aqui se dá por integralmente reproduzido.

II. Pressupostos Processuais:

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

O processo é o próprio.

As partes são dotadas de personalidade judiciária, capacidade judiciária e legitimidade "*ad causam*" e estão devidamente representadas.

Inexistem nulidades, excepções ou outras questões prévias que obstem à apreciação do mérito da causa.

III. Factos:

Dos autos resulta assente a seguinte factualidade com interesse para a decisão da causa:

(...)

*

IV. Fundamentação de direito:

A. Da qualificação da relação jurídica entre o Autor e a Ré:

Segundo o art. 1079.º, n.º 1, do Código Civil (CC), o contrato de trabalho é aquele pelo qual uma pessoa se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua actividade intelectual ou manual a outra pessoa, sob a autoridade e direcção desta. Daí resulta que o contrato de trabalho compreende três elementos essenciais: i) a prestação de trabalho; ii) a retribuição; e iii) a subordinação jurídica (cfr. JOÃO LEAL AMADO, Contrato de Trabalho, 3.ª edição, 2011, Coimbra Editora, p. 57).

No contrato de trabalho, o trabalhador tem a obrigação de prestar um facto positivo que se traduz numa actividade humana apta a satisfazer os interesses de empregador, colocando a suas energias físicas e psíquicas à disposição deste, enquanto o empregador tem a obrigação correspondente de pagar ao trabalhador uma retribuição, que é a contrapartida patrimonial da actividade prestada ou disponibilizada pelo trabalhador. Além disso, a prestação de trabalho pelo trabalhador é efectuada sob os comandos e instruções do empregador, de modo a que este possa conformar a actividade do trabalhador com outros factores de produção.

In casu, os factos provados revelam que, de 15/03/2010 a 12/10/2016, o Autor prestou serviço como guarda de segurança para a Ré, que, em contrapartida, lhe pagou mensalmente um salário de base e que o Autor exercia as suas funções sob a ordem da Ré, a qual determinava o horário e o local de trabalho do Autor. O que é mais do que suficiente para concluirmos que a relação jurídica estabelecida entre o Autor e a Ré é uma relação de trabalho.

A esta relação aplica-se o regime da Lei n.º 7/2008 (LTR), por força do art. 20.º da Lei n.º 21/2009 (LCTNR).

B. Da reumeração do trabalho extraordinário prestado:

Dispõe o art. 33.º, n.º 1, da LRT que *“O período normal de trabalho não pode exceder oito horas por dia e quarenta e oito horas por semana”*; e o seu n.º 5 que *“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.”*

A jurisprudência de Macau vem entendendo que o período não superior a 30 minutos previsto no regime pretérito (Decreto-Lei n.º 24/89/M) tem apenas natureza ocasional ou excepcional, *ie.*, não pode ter lugar em todos os dias de trabalho, sob pena de ser contado como trabalho extraordinário (cfr. entre outros, os Acs. do TSI n.ºs 167/2017 e 407/2017). Como a nova lei (LRT) não introduziu alteração ou novidade nesta matéria, esta posição jurisprudencial mantém-se plenamente válida na vigência da LRT.

Assim sendo, tendo em conta a posição jurisprudencial acima referida e ao abrigo do art. 33.º, n.ºs 1 e 5, da LRT, o trabalho prestado nestes 30 minutos em todos os turnos deve ser considerado como trabalho extraordinário, por prestado além do período normal de trabalho.

Contudo, estabelece o art. 33.º, n.ºs 3 e 4, da LRT, que *“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.”*

A jurisprudência de Macau defende que, se, descontado o tempo dos intervalos de que o trabalhador goza, o tempo de trabalho não exceder 8 horas, não há trabalho extraordinário, salvo se nos intervalos o trabalhador não puder ausentar-se livremente do local de trabalho (cfr. o Ac. do TSI n.ºs 811/2023).

Além disso, estatui o art. 37.º, n.º 1, da LRT que *“A prestação de trabalho extraordinário nos termos da alínea 1) do n.º 1 do artigo anterior confere ao trabalhador o direito a auferir a remuneração normal do trabalho prestado com um acréscimo de 50%”*; e o seu n.º 2 que *“A prestação de trabalho extraordinário nos termos das alíneas 2) e 3) do n.º 1 do artigo anterior confere ao trabalhador o direito a auferir a remuneração normal do trabalho prestado com um acréscimo de 20%”*.

Por sua vez, o art. 36.º, n.º 1, da LRT dispõe que *“O trabalho extraordinário é prestado: 1) Por determinação prévia do empregador, independentemente do consentimento do trabalhador, nas situações e com os limites previstos no número seguinte; 2) Por solicitação prévia do empregador, obtido o consentimento do trabalhador; 3) Por iniciativa do trabalhador, obtido o consentimento prévio do empregador”*.

Isto é, a prestação de trabalho extraordinário confere ao trabalhador o direito a auferir a remuneração normal do trabalho prestado com um acréscimo de 50% ou de 20%, conforme se houver ou não consentimento do trabalhador.

Quanto ao consentimento do trabalhador, segundo o art. 36.º, n.º 4, da LRT, o consentimento do trabalhador carece de ser registado. A jurisprudência de Macau defende a necessidade de registo de consentimento do trabalhador para cada trabalho extraordinário concreto (cfr. entre outros, o Ac. do TSI n.º 687/2016).

Voltando ao caso vertente, foi provado que, por ordem da Ré, o Autor comparecia no trabalho com 15 minutos de antecedência relativamente ao início dos turnos para participar numa sessão de briefing destinada à preparação do início do trabalho; e que, embora o Autor tenha

gozado de três intervalos – dois de 15 minutos e um de 30 minutos – em cada turno de 8 horas, não era permitida saída das instalações da Ré.

Por isso, segundo as considerações acima feitas, o tempo dos intervalos deve ser contabilizado no tempo do trabalho do Autor e, em consequência, a comparência do Autor na briefing com 15 minutos de antecedência em relação ao início dos turnos deve ser considerada como trabalho extraordinário, porque excede o período normal de trabalho diário de 8 horas.

Aliás, salvo o respeito por entendimento diverso, este Tribunal entende que os 15 minutos de antecedência em que o Autor comparecia nas briefings seriam considerados como trabalho extraordinário, mesmo que não fosse provado que o Autor não podia ausentar-se do local do trabalho, *ie.*, o tempo dos intervalos não fosse contabilizado no período normal de trabalho diário do Autor, porque, segundo o art. 2.º, al. 8), da LRT, o trabalho extraordinário é todo o trabalho prestado para além do período normal de trabalho, isto é, abrange tanto as situações em que o período de trabalho excede o limite diário como as em que o trabalho é prestado fora do horário; e ficou provado, *in casu*, que as briefings de 15 minutos em que o Autor comparecia por ordem da Ré tiveram lugar antes do início do turno, isto é, fora do horário fixado pela Ré.

Além disso, a Ré não alegou nem provou que houve consentimento do Autor na prestação do trabalho extraordinário. Por isso, à luz do art. 36.º, n.º 1, al. 1), e n.º 4 da LRT, o trabalho extraordinário prestado pelo Autor deve ser considerado como prestado por determinação prévia do empregador e sem consentimento do trabalhador.

Assim sendo, ao abrigo do art. 37.º, n.º 1, da LRT, o Autor tem direito de ser pago pelo trabalho prestado nestes 15 minutos com a remuneração de base e um acréscimo de 50%.

*

- Das quantias a receber pelo Autor pela prestação do trabalho extraordinário:

Pelo exposto, o Autor tem direito às seguintes remunerações pelos 15 minutos de trabalho extraordinário prestado antes de cada turno de trabalho:

De	A	Salário de base mensal (MOP)	N.ºs de dias/turnos de trabalho efectivo	Remuneração a receber (MOP) ⁷
15/03/2010	29/02/2012	\$10,950.00	566	\$9,683.91
01/03/2012	28/02/2013	\$11,450.00	286	\$5,116.72
01/03/2013	31/10/2013	\$11,950.00	201	\$3,753.05

⁷ É o resultado da seguinte operação matemática: (remuneração de base)/30/8/60*15*(número de dias de trabalho efectivo)*1.5.

01/11/2013	28/02/2014	\$12,450.00	80	\$1,556.25
01/03/2014	28/02/2015	\$12,950.00	288	\$5,827.50
01/03/2015	31/12/2015	\$13,450.00	250	\$5,253.91
01/01/2016	30/06/2016	\$13,950.00	142	\$3,095.16
01/07/2016	12/10/2016	\$14,450.00	88	\$1,986.87
Soma:				\$36,273.37

Em suma, pelo trabalho prestado pelo Autor nos 15 minutos de antecedência nos turnos de trabalho deve a Ré pagar ao Autor uma remuneração no montante de MOP\$36,273.37.

C. Do trabalho prestado em dias de descanso semanal:

O art. 42.º da LRT dispõe que *“1. O trabalhador tem direito a gozar um período de descanso remunerado de vinte e quatro horas consecutivas por semana. 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. 3. O período de descanso é fixado pelo empregador consoante as exigências do funcionamento da empresa, com uma antecedência mínima de três dias.”*.

O art. 43.º, n.º 1, da LRT prevê que *“o empregador pode determinar que o trabalhador preste trabalho em dia de descanso, independentemente do seu consentimento, quando: 1) Esteja na iminência de prejuízos importantes ou se verifiquem casos de força maior; 2) Tenha de fazer face a acréscimo de trabalho não previsível; 3) A prestação do trabalho seja indispensável para garantir a continuidade do funcionamento da empresa.”*.

O art. 43.º, n.º 2, da LRT, na redacção original, dispõe que o trabalho em dias de descanso semanal dá direito a gozar um dia de descanso compensatório e um acréscimo de um dia de remuneração de base.

A título de mera referência de direito comparado, convém sublinhar que a jurisprudência portuguesa mais recente defende que o período de descanso semanal de 24 horas seguidas não tem de ser concedido no sétimo dia após a prestação de seis dias de trabalho consecutivo, podendo ser concedido em qualquer momento em cada período de sete dias (cfr. o Ac. do STJ de 2018/11/14 no processo n.º 1181/15.4T8MTS.P1.S1: *“1. O artigo 5.º da Diretiva 93/104 e o artigo 5.º, primeiro parágrafo, da Diretiva 2003/88 devem ser interpretados no sentido de que não exigem 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, tal como afirma o Tribunal de Justiça da União Europeia, no Acórdão de 9 de novembro de 2017, proferido no Processo C-306/16. (...) III. A interpretação conforme das normas, nacionais e internacionais, aplicáveis conduz a que o período mínimo de descanso ininterrupto de vinte e quatro horas, às quais se adicionam as onze horas de descanso diário previstas no artigo 3.º da Diretiva 2003/88, pode ser concedido em qualquer momento em cada período de sete dias.⁸).

Contudo, a jurisprudência de Macau vem consolidada no sentido de que o trabalho apresentado no sétimo dia após a prestação de seis dias consecutivos de trabalho deve ser qualificado como trabalho prestado no dia de descanso semanal (cfr. entre outros, os Acs. do TSI n.ºs 862/2024, 523/2022 e 299/2021).

In casu, foi provado que o Autor prestou um determinado número de dias de trabalho ao sétimo dia, após a prestação de seis dias de trabalho consecutivos. E a Ré não provou que houve acordo com o Autor ou a natureza da actividade da empresa explorada pela Ré torne inviável o gozo de descanso semanal de 7 em 7 dias.

Por isso, segundo a jurisprudência de Macau acima referida e o art. 7.º, n.º 3, do CC, o trabalho prestado pelo Autor ao sétimo dia após a prestação de seis dias consecutivos de trabalho deve ser qualificado como trabalho prestado no dia do descanso semanal. O trabalho assim prestado pelo Autor deve ser remunerado nos termos do art. 43.º da LRT.

Evidentemente, a factualidade apurada nos autos não se enquadra em nenhuma situação prevista no art. 43.º, n.º 1, da LRT. Coloca-se a questão de saber se, se o empregador determinar a prestação do trabalho em dia de descanso fora destas situações, o trabalhador terá direito a que se refere o art. 43.º, n.º 2, da LRT.

Este Tribunal entende que a resposta é positiva, porque se, quando o empregador poder obrigar lícita e unilateralmente o trabalhador a prestar trabalho em dias de descanso, este goza do direito previsto no art. 43.º, n.º 2, da LRT, na redacção original, a mesma solução, por maioria de razão, se impõe nos casos em que o empregador o faça ilicitamente.

Por isso, como prestou trabalho ao sétimo dia após seis dias consecutivos de trabalho, o Autor tem direito a um dia de descanso compensatório e a um acréscimo de um dia de remuneração de base.

⁸ Disponível em <https://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/e5260d553cd41bcf80258346004c857c?OpenDocument>.

Como o Autor reclama só o acréscimo de um dia de remuneração de base e a Ré não alegou nem provou que tenha pago esse acréscimo, tem o Autor direito a receber um acréscimo de um dia de remuneração de base por cada dia de trabalho ao sétimo dia.

*

- Das quantias a receber pelo trabalho ao sétimo dia:

De acordo com as considerações acima feitas, o Autor tem direito às seguintes quantias a título do trabalho prestado ao sétimo dia após seis dias de trabalho consecutivos:

De	A	Salário de base mensal (MOP)	N.ºs de dias de trabalho ao sétimo dia	Remuneração a receber (MOP) ⁹
15/03/2010	29/02/2012	\$10,950.00	37	\$13,505.00
01/03/2012	28/02/2013	\$11,450.00	19	\$7,251.67
01/03/2013	31/10/2013	\$11,950.00	15	\$5,975.00
01/11/2013	28/02/2014	\$12,450.00	5	\$2,075.00
01/03/2014	28/02/2015	\$12,950.00	23	\$9,928.33
01/03/2015	31/12/2015	\$13,450.00	28	\$12,553.33
01/01/2016	30/06/2016	\$13,950.00	10	\$4,650.00
01/07/2016	12/10/2016	\$14,450.00	11	\$5,298.33
Soma:				\$61,236.66

Em suma, pelo trabalho prestado pelo Autor nos dias de descanso semanal, deve a Ré pagar ao Autor uma remuneração no montante de MOP\$61,236.66.

D. Dos juros de mora

Nos termos do disposto no art. 794.º, n.º 4, do CC e ao abrigo da jurisprudência uniformizada do Acórdão do TUI do Processo n.º 69/2010, como os créditos laborais reclamados pelo Autor a título de trabalho prestado em dias de descanso semanal e de trabalho extraordinário só se tornam líquidos com a presente sentença, deve a Ré ser condenada em pagar ao Autor os juros de mora das quantias acima apuradas, à taxa legal de 9.75%, contados a partir da data da presente sentença (neste sentido, os Acs. do TSI n.ºs 685/2007 e 462/2008).

⁹ É o resultado da seguinte operação matemática: (remuneração de base)/30*(número de dias de trabalho ao sétimo dia).

V. Decisão:

Pelo exposto, julga-se a acção parcialmente procedente e, em consequência, decide-se em:

1. Condenar a Ré em pagar ao Autor a quantia de MOP\$97,510.03, acrescida de juros de mora à taxa legal de 9.75% contados a partir da data da presente sentença, sendo:
 - MOP\$36,273.37, a título de prestação de trabalho extraordinário;
 - MOP\$61,236.66, a título de prestação de trabalho em dias de descanso semanal;
2. Absolver a Ré dos restantes pedidos.

*

Custas a cargo do Autor e da Ré na proporção do decaimento.

Registe e notifique.

*

Quid Juris?

Relativamente à questão do trabalho extraordinário

É uma questão colocada pela Ré no recurso.

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.

2) – Quanto à presença de trabalhadores no local de trabalho com antecedência de 15 minutos, as provas produzidas apontam para a conclusão de

que isso é um regime geral, em vez de ser uma situação casuística, pois ficou demonstrado que tal regime só deixou de ser obrigatório a partir de 2020. Regime geral, aqui, no sentido de ele ser aplicável a todos os trabalhadores da mesma área funcional e tem um carácter de rotina e de obrigatoriedade. Aliás não é pela primeira vez que este TSI se pronunciou sobre esta questão.

3) Por outro lado, uma vez que ficou provada a relação laboral durante um certo período de tempo, e, perante as características do regime de “*briefing*” acima referidas, e de concluir-se que, com base na presunção judicial, que o trabalhador/Autor estava sujeito àquele regime de “*briefing*” obrigatório (diário, no sentido de que no dia em que o Autor labora, tem de cumprir), com a duração máxima de 15 minutos!

4) – Pelo que, os argumentos tecidos pelo Tribunal *a quo* são válidos e como tal devem ser acolhidos.

*

Quanto ao demais, concluímos que, em face da argumentação acima transcrita, o Tribunal *a quo* fez uma análise ponderada dos factos e uma aplicação correcta das normas jurídicas aplicáveis, tendo proferido uma decisão conscienciosa e legalmente fundamentada, motivo pelo qual, ao abrigo do disposto no artigo 631º/5 do CPC (à excepção da parte alterada), é de manter a decisão recorrida.

*

Síntese conclusiva:

I - 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 nesta matéria. No caso de esta não apresentar esses dados

em litígio, a sua conduta esta sujeita a livre apreciação por parte do Tribunal para efeitos probatórios (*cfr. artigos 455º, 456º e 442º/2, todos do CPC*).

II - Quanto à presença de trabalhadores no local de trabalho com antecedência de 15 minutos para “*briefing*”, as provas produzidas apontam para a conclusão de que isso é *um regime (geral)*, aplicável a todos os trabalhadores (da mesma área funcional) e tem um carácter de rotina e de obrigatoriedade, em vez de ser uma situação casuística, pois tal regime só deixou de ser obrigatório a partir de 2020.

III – Uma vez provada a relação laboral durante um certo período de tempo, e, perante as características do regime de “*briefing*” acima referidas, é de concluir-se que, com base na presunção judicial, que o trabalhador/Autor estava sujeito àquele regime de “*briefing*” obrigatório (diário, no sentido de que no dia em que o Autor labora, tem de cumprir), com a duração máxima de 15 minutos, o que lhe permite reclamar remunerações nos termos fixados pela legislação laboral.

*

Tudo visto e analisado, resta decidir.

* * *

V – DECISÃO

Em face de todo o que fica exposto e justificado, os juízes do Tribunal de 2ª Instância **acordam em:**

1) - Negar provimento aos recursos interlocutórios interpostos pela Ré, confirmando-se as decisões atacadas.

*

2) - Negar provimento ao recurso interposto pela Ré contra a decisão do mérito.

*

Custas pela Ré.

*

Registe e Notifique.

*

RAEM, 11 de Junho de 2026.

Relator

Fong Man Chong

Primeiro Juiz-Adjunto

Seng Ioi Man

Segundo Juiz-Adjunto

Jerónimo Alberto G. Santos