Processo nº 545/2024

(Autos de Recurso Civil e Laboral)

Data: **30 de Outubro de 2024**

Recorrente: **A**

Recorrida: **GC Serviços de Segurança, Limitada**

*

**ACORDAM OS JUÍZES DO TRIBUNAL DE SEGUNDA
INSTÂNCIA DA RAEM:**

I. RELATÓRIO

A, com os demais sinais dos autos,
vem instaurar acção declarativa em processo comum do
trabalho contra

GC Serviços de Segurança Limitada, também com os demais
sinais dos autos,

Pedindo a condenação desta a pagar-lhe o seguinte:

- 1) MOP\$60,600.36, a título de trabalho extraordinário prestado, acrescida de juros legais até integral e efectivo pagamento, relativo ao período de 22/06/2015 a 31/10/2019;
- 2) MOP\$40,400.24, a título de descanso compensatório não gozado, acrescida de juros legais até integral e efectivo pagamento, relativo ao

período de 22/06/2015 a 31/10/2019;

- 3) MOP\$165,045.11, 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 22/06/2015 a 25/03/2022;
- 4) MOP\$165,045.11, a título de descanso compensatório não gozado, em sequência do trabalho prestado em dia de descanso semanal, acrescida de juros até efectivo e integral pagamento, relativo ao período de 22/06/2015 a 25/03/2022;
- 5) Em custas e procuradoria condigna.

Proferida sentença, foi a acção julgada improcedente.

Não se conformando com a sentença proferida vem o Autor e agora Recorrente interpor recurso, formulando as seguintes conclusões e pedidos:

1. Versa o presente recurso sobre a douta Sentença na qual foram julgados *improcedentes* os pedidos formulados pelo Autor, ora Recorrente, e, em concreto, as quantias pelo mesmo reclamadas a título de trabalho extraordinário e, bem assim, pela prestação de trabalho ao sétimo dia, após prestação de seis e/ou mais dias de trabalho contínuo, em cada período de sete dias;
2. Pelos fundamentos que adiante melhor se expõem, está o Recorrente em

crer que a douta Sentença enferma de um manifesto *erro de julgamento na apreciação da prova* e, bem assim, de um *erro de aplicação de Direito*, razão pela qual deve a mesma ser julgada **nula** e substituída por outra que atenda aos pedidos tal qual reclamados pelo Autor na sua Petição Inicial.

Mais detalhadamente,

3. A matéria de facto dos autos *sub judice* de que ora se recorre foi julgada em sessão conjunta com os **Processos n.º LB1-23-0035-LAC, LB1-23-0055-LAC, LB1-23-0063-LAC, LB1-23-0083-LAC e LB1-23-0075-LAC** e, razão pela qual a prova realizada na referida sessão foi apreciada pelo douto Tribunal *a quo* relativamente a cada um dos referidos processos, tendo sido proferida decisão idêntica no que respeita à não condenação da Ré na compensação devida pelo *trabalho extraordinário* e pela *prestação de trabalho em dia de descanso semanal*;
4. Ora, os presentes autos em muito pouco se distinguem das largas dezenas de casos já apreciados a igual respeito e relativamente aos mesmos pedidos e causas de pedir, quer pelo Tribunal de Primeira Instância, quer pelo douto Tribunal de Segunda Instância da RAEM;
5. De onde, “percebe-se mal” o que terá levado o tribunal *a quo* a desviar-se completamente de todo um largo conjunto de matérias já anteriormente apreciadas e pacificamente julgadas a respeito da mesma questão (de facto) e de direito;

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

Em concreto

- a) **Do erro de julgamento na apreciação da matéria de facto: da prestação pelo Autor de 30 minutos de trabalho para além do período normal diário - dos quesitos 4.º e 5.º da douda Base Instrutória**
7. Resulta da **fundamentação** avançada pelo Tribunal *a quo* relativamente ao conteúdo da matéria de facto constante dos quesitos 4.º e 5.º da douda Base Instrutória como **não provada**, numa tradução livre para a língua portuguesa, lê-se o seguinte: (...) **não foi possível provar que o conteúdo do briefing fazia parte do trabalho, ou que estivesse**

relacionada com o trabalho do Autor;

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

Assim,

9. Resulta dos “testemunhos” prestados em sede de audiência de discussão e julgamento, entre outro, o seguinte: **Recorded on 06 May 2044 at 10:13:58 (AJ3103820319)_join (0:07:50):**

Advogado Autor: “Diga-me uma coisa, os senhores que trabalhavam no G e também os que trabalhavam no H tinham que ir com alguma antecedência para (o trabalho)”?

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

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

Testemunha arrolada pelo Autor (0:08:57): “Sim, portanto, com a antecedência de 30 minutos, que é para o briefing, **temos de estar uniformizados, e durante o briefing podemos picar o ponto, e o superior nos comunica o que tinha acontecido no turno anterior, se havia VIP no nosso turno, e ver a assiduidade e verificar os nossos**

uniformes, e nós íamos buscar os nossos intercomunicadores”

(sublinhados nossos).

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

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

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

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

Acresce que,

10. Resulta do alegado pela Ré sob os **artigos 115.º e 116.º da Contestação**, entre outro, o seguinte:

115.º

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

116.º

“*Tais reuniões eram utilizadas pela Ré, enquanto entidade patronal, para vários motivos, mormente, para disseminar informações*”

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

Sem prescindir,

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

Testemunha da Ré (C): bom o conhecimento que eu tomei relativamente a isso, a estes briefings antes de turno, que eu saiba eram feitos 15 minutos antes e durante o qual eram explicados aos colegas o que é que tinham de prestar atenção enquanto trabalham e depois, por exemplo, a chegada de VIP, ou então explicar ainda alguma questão política da companhia ou alterações em termos de trabalho. Por exemplo, nós temos de levar o carro para certo sítio e precisamos de elevador, mas a pedido da Inspeção de Jogo não podemos utilizar o elevador, então nós temos de comunicar a esses colegas para contornar indo por outro caminho e depois nós temos de

explicar aos colegas o que aconteceu antes, alguma coisa, para terem cuidado, prestarem mais atenção. Normalmente era isso. Portanto tudo tinha a ver com o trabalho e isto para evitar que problemas pudessem surgir” (Cfr. entre muitas outras, o testemunho prestado no âmbito do **Proc. LBI-20-0171-LAC** - reproduzidas pela Ré em sede de Alegações de Recurso);

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

Testemunha da Ré (D): “(...) portanto, os 15 minutos antes de iniciar o trabalho, os gerentes e supervisores fazem a rendição dos turnos e depois explicam-nos o que é que aconteceu hoje, quais são os clientes que chegaram e explicam aos vários seguranças a que é que têm de prestar atenção” (Cfr. entre muitas outras, o testemunho prestado no âmbito do Proc. LB1-20-017-LAC - reproduzidas pela Ré em sede de Alegações de Recurso).

Depois,

13. A respeito de Idêntica questão já se pronunciou inúmeras vezes o douto Tribunal de Recurso - relativamente a situações totalmente similares à presente e envolvendo a Ré e os seus ex-trabalhadores guardas de segurança (ex-colegas de trabalho do Autor) - e tendo sido pacificamente decidido que:

a) *O facto de os trabalhadores ter de comparecer com antecedência*

nos serviços nos termos de factos assentes é um dado assente, o que não foi negado de todo em todo pela Ré;

- b) *Esta situação já foi objecto da apreciação por parte deste TSI, pois este já tem decidido em vários recursos e formado um entendimento quase uniforme;*
- c) (...)
- d) *A comparência antecipada pelos trabalhadores é já uma regra permanente,* conforme o que resulta dos factos assentes, agora casuisticamente foram feitas algumas dispensas, admite-se que sim, mas o que não afasta a existência de tal “exigência” feita pela Ré;
- e) *Por outro lado, é do entendimento pacífico que, em matéria de direito laboral, basta que o trabalhador coloque a sua disponibilidade à entidade patronal, ele é considerado como estando em prestação de serviços (...)*”. (Cfr. entre outros o Ac. do TSI, Proc. n.º 158/2023, para cuja fundamentação, com a devida vénia melhor se remete).

14. De onde se deixa ver que, contrariamente ao que terá sido concluído pelo Tribunal *a quo*, está o Recorrente em crer que a questão de saber se *o briefing está directamente relacionado com desempenho das funções de guarda de segurança por parte do Autor* (e dos demais guardas de segurança da Ré) resulta **comprovadamente** do(s) depoimento(s) da(s) testemunha(s) prestado em juízo e em largas dezenas de processos similares e, bem assim, do alegado pela própria

Ré ao longo da sua **Contestação**, razão pela qual deve a resposta aos quesitos 4.º e 5.º se alterado para **provado**, o que desde já e para os presentes e legais efeitos se invoca e requer;

15. A não se entender assim, acredita o Requerente que a douta Decisão Recorrida enferma de um manifesto **erro na apreciação da prova**, na medida em que chega a uma conclusão completamente **oposta** à que resulta do(s) **depoimento(s) da(s) testemunha(s) ouvida(s) em juízo** e, bem assim, ao que foi aceite e alegado, pela Ré ao longo da sua **Contestação**, razão pela qual deve, nesta parte, ser julgada **nula** e substituída por outra que condene a Ré/Recorrida no pagamento ao Autor/Recorrente da quantia devida pelo período de *15 minutos* que antecediam o início de cada turno, o que desde já se invoca e requer;
16. Em consequência, deve a Ré/Recorrida ser condenada a pagar ao Autor/Recorrente a quantia de MOP\$26,846.56, pela prestação de 15 minutos de antecedência relativamente ao início de cada turno, o que desde já se requer.

b) Do trabalho prestado pelo Autor ao sétimo dia:

17. A este particular respeito, entendeu o douto Tribunal *a quo*, numa tradução livre para língua portuguesa, o seguinte: *Nos termos do artigo 42.º, n.º 2, e do artigo 43.º, n.ºs 1, 2 e 4 da Lei n.º 7/2008, o legislador eliminou a obrigatoriedade do gozo de quatro dias consecutivos de descansos semanais, apenas garantindo aos trabalhadores o gozo de quatro dias de descansos semanais em cada quatro semanas*

(...)

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

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

Vejamos.

19. É notório que os casinos têm de funcionar ininterruptamente durante 24 horas, todos os dias, no entanto, com o devido respeito, deste facto **não**

resulta que a natureza da actividade da empresa “torna inviável” o descanso dos seus trabalhadores com uma periodicidade semanal, ao contrário do concluído pelo Tribunal *a quo*;

20. Trata-se, de resto, de uma situação que o douto Tribunal de Recurso já teve oportunidade de se pronunciar, nos termos da qual entendeu que: “(...) uma coisa é a continuidade das actividades de casino, outra coisa é a inviabilidade de assegurar aos seus guardas de segurança o gozo de um descanso de vinte e quatro horas consecutivas num período de sete dias. Não podemos aceitar que, dado o número gigantesco, que aliás é facto notório, dos elementos do pessoal de segurança da Ré, como é que não é viável mobilizá-los por forma a conciliar o normal funcionamento dos casinos com a não prestação de serviço por um número razoável dos guardas de segurança durante apenas vinte e quatro horas em cada período de sete dias! Aliás, se é viável (...) o gozo pelo Autor de um dia de descanso ao oitavo dia, não se vê por quê motivo não é viável o gozo do tal dia ao sétimo dia!” Cfr. o Ac. do TSI, Processo n.º 944/2020 ou o Ac. 820/2023, entre outros);
21. Com especial interesse, num outro Aresto do douto Tribunal *ad quem*, igualmente se deixou sublinhado, que: “E também não se diga que a natureza da actividade da ré tornava inviável a concessão de descanso semanal no sétimo dia. Na verdade, a ré não logrou alegar e demonstrar por que razão não podia conceder aos seus trabalhadores descanso semanal no sétimo dia, pelo que, na falta de prova dessa

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

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

Em consequência,

23. Resultando da **Matéria Assente**, que o Autor prestou para a Ré trabalho durante 7 ou mais dias consecutivos, em caso algum poderia Tribunal *a quo* ter deixado de condenar a Ré no pagamento ao Autor do trabalho prestado nos referidos dias, isto é, ter deixado de condenar a Ré no pagamento ao Autor do trabalho prestado em dia de descanso semanal;
24. Em concreto, tendo em conta o valor dos salários auferidos pelo Autor

durante o período da relação de trabalho, deve a Ré/Recorrida ser condenada a pagar ao Autor/Recorrente a quantia de MOP\$56,926.38 pela prestação de trabalho ao sétimo dia, após a prestação pelo Autor de seis dias de trabalho consecutivos, em cada período de sete dias de trabalho consecutivo;

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

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

Em consequência, deve a Ré/Recorrida ser condenada no pagamento ao Autor/Recorrente da quantia devida pelo período de **15 minutos** que antecediam o início de cada turno e, bem assim, pela quantia devida pelo trabalho prestado pelo Autor/Recorrente ao **sétimo dia**, após a prestação de seis e/ou mais dias de trabalho consecutivos, em cada período de sete dias,

assim se fazendo a sempre costumada JUSTIÇA!

Pela Ré foram apresentadas contra-alegações de onde constam as seguintes conclusões e pedidos:

- A. Na Doutra Sentença, o Digno Tribunal *a quo* entendeu absolver a Ré do pedido de condenação na pagamento ao Autor pelo trabalho extraordinário por este prestado.
- B. Tal matéria de facto vinha narrada nos quesitos 4.º e 5.º da Base Instrutória.
- C. Era ónus exclusivo do Autor provar os factos narrados nos quesitos 4.º e 5.º da Base Instrutória.
- D. O Autor arrolou várias testemunhas, sendo que as testemunhas E e F prestaram depoimento a respeito dos factos controversos na presente lide, incluindo, quanto aos factos narrados nos quesitos 4.º e 5.º da Base Instrutória.
- E. O Digno Tribunal *a quo* teve em consideração toda a matéria probatória submetida aos autos, incluindo a contraprova submetida pela Ré aos factos arguidos pelo Autor na sua PI, quer as testemunhas que arrolou e prestaram depoimento em audiência de julgamento, quer os registos documentais que juntou.
- F. Na sua decisão de facto, proferida a 13.05.2024, o Digno Tribunal *a quo* decidiu, quanto à prova feita pelo Autor respeitante aos factos narrados nos quesitos 4.º e 5.º da Base Instrutória, nos seguintes termos:

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

- G. Tendo concluído o Douto Tribunal a quo que os factos relacionados nos quesitos 4.º e 5.º da Base Instrutória deviam ser tidos como não-provados: “事實項 4: 不獲證實 e 事實項 5: 不獲證實。”
- H. O Autor não impugnou, contestou ou reclamou a decisão da matéria de facto, como lhe seria possível fazer, nos termos do artigo 556.º do Código de Processo Civil, aplicável *ex vi* artigo 1.º do Código de Processo do Trabalho.
- I. Nos termos dos artigos 390.º do Código Civil e 558.º do Código de Processo Civil, a força probatória dos depoimentos das testemunhas é apreciada livremente pelo tribunal, decidindo os juízes segundo a sua

prudente convicção acerca de cada facto.

- J. O Digno Tribunal *a quo* correctamente e detalhadamente teve em consideração todo o acervo probatório produzido nos autos em crise, firmou a sua convicção e correctamente decidiu que, sendo ónus do Autor provar aqueles factos, os meios de prova que este juntou aos autos para provar os factos essenciais daquela sua causa de pedir, **foram contraditórios e não se mostraram suficientes para provar os elementos essenciais da sua causa de pedir.**
- K. Notamos a decisão de V. Exas., proferida no Acórdão com o n.º **732/2021**, de 11.01.2022, onde V. Exas. decidiram o seguinte, e cita-se: *“Assim, estando no âmbito da livre valoração e convicção do julgador, a alteração das respostas dadas pelo tribunal recorrido à matéria de facto só será viável se conseguir lograr de que houve erro grosseiro e manifesto na apreciação da prova.”*.
- L. Notamos ainda a decisão de V. Exas., proferida no Acórdão com o n.º **847/2018**, de 31.01.2019, onde V. Exas. decidiram o seguinte, e cita-se: *“Segundo o princípio da livre apreciação das provas previsto n.º 1 do artigo 558.º do CPC, “O tribunal aprecia livremente as provas, decidindo os juízes segundo a sua prudente convicção acerca de cada facto”. - A reapreciação da matéria de facto por parte deste TSI tem um campo muito restrito, limitado, tão só, aos casos em que ocorre flagrantemente uma desconformidade entre a prova produzida e a decisão tomada, nomeadamente quando não exista qualquer*

sustentabilidade face à compatibilidade da resposta com a respectiva fundamentação.”.

- M. A testemunha arrolada pelo Autor que é citada nas alegações de recurso depôs em sede de audiência de discussão e julgamento que eram prestados 30 minutos de trabalho extraordinário, no início de cada turno.
- N. O depoimento da testemunha arrolada pelo Autor/Recorrente (de que prestavam 30 minutos de trabalho extraordinário, diraiamente e sempre, no início de cada turno) é **incoerente** com as próprias alegações do Autor/Recorrente e com os pedidos que este faz a esta altura na lide a respeito do trabalho extraordinário que alega ter prestado, que é de apenas 15 minutos de trabalho extraordinário, no início de cada turno, o que releva de sobremaneira para concluir pela fraca ou nenhuma credibilidade do depoimento das testemunhas do Autor em audiência de discussão e julgamento, como bem concluiu o douto tribunal recorrido.
- O. Na Douta Sentença, o Digno Tribunal *a quo* entendeu inexistir violação do período legal de descanso, absolvendo a Ré do pedido de condenação por trabalho prestado após seis dias de trabalho consecutivo.
- P. Na Douta Sentença, o Digno Tribunal *a quo* entendeu inexistir violação do período legal de descanso, absolvendo a Ré do pedido de condenação por trabalho prestado após seis dias de trabalho

consecutivo.

- Q. Alega o Autor, aqui Recorrente, que o Tribunal *a quo* aplicou erradamente o direito, nomeadamente, quanto à interpretação do artigo 42.º da Lei n.º 7/2008.
- R. Na Sentença, defende o Digno Tribunal *a quo* que, nos termos dos artigos 42.º, n.º 2 e art.º 43.º, n.º 1, n.º 2 e n.º 4 da Lei n.º 7/2008, o legislador apenas exige o gozo pelo trabalhador de um período de descanso remunerado de quatro dias por cada quatro semanas, prescrevendo igualmente que o trabalhador, que preste trabalho em descanso semanal, para além do salário normal, tem direito ainda a um acréscimo correspondente ao salário normal e a um dia de descanso compensatório que pode ser substituído por salário.
- S. Como resulta dos documentos n.º 11 e n.º 12 juntos com a contestação, o Autor gozou anualmente de 52 dias de descanso semanal e gozou ainda de vários dias de descanso consecutivos.
- T. Tal factualidade resulta também da matéria de facto dada como provada (*vide* fls. 11 da Sentença, a fls. 571 dos autos, na decisão quanto aos quesitos 24.º e 25.º da Base Instrutória).
- U. Pelo que, o Digno Tribunal *a quo* decidiu que o Autor gozou os devidos períodos de descanso semanal e, como tal, não houve violação do período legal de descanso semanal, não sendo devido descanso compensatório.
- V. A Ré, aqui Recorrida, concorda e sufraga o entendimento quanto à

interpretação dos artigos 42.º e 43.º da Lei n.º 7/2008 e à sua aplicação aos factos provados na presente lide, feita pelo Digno Tribunal *a quo* na Sentença.

- W. Na tabela que foi transposta no quesito 9.º da Base Instrutória, que correspondia ao alegado pelo Autor, aqui Recorrente, no artigo 37.º do seu requerimento de fls. 438 a 446 dos autos principais, constavam várias imprecisões e inverdades.
- X. Na tabela inserida a fls. 4 a 7 da Sentença, na Fundamentação de Facto - *vide* fls. 567v. a 569 dos autos principais, que é a matéria de facto provada na presente lide, não constam as entradas referentes a 6 períodos (de 15.01.2016 a 21.01.2016, de 29.02.2016 a 6.03.2016, de 23.03.2016 a 29.03.2016, de 28.01.2020 a 3.02.2020, de 6.02.2021 a 12.02.2021 e de 22.09.2021 a 28.09.2021).
- Y. O Autor, na tabela que inseriu suas motivações de recurso, inclui 6 períodos (de 15.01.2016 a 21.01.2016, de 29.02.2016 a 6.03.2016, de 23.03.2016 a 29.03.2016, de 28.01.2020 a 3.02.2020, de 6.02.2021 a 12.02.2021 e de 22.09.2021 a 28.09.2021 - *vide* a fls. 12 a 15 da sua motivação de recurso), mencionando, expressamente, que as mesmas constavam da matéria de facto provada.
- Z. O que não é verdade.
- AA. O Digno Tribunal *a quo* não deu como provado que tenha havido qualquer trabalho em dia de descanso semanal nas datas referidas no artigo 89.º do seu requerimento de 3.11.2023 (entrada n.º 107051/2023)

- *vide* a tabela inserida a fls. 4 a 7 da Sentença, na Fundamentação de Facto - *vide* fls. 567v. a 569 dos autos principais.
- BB. Na tabela inserida de fls. 12 a 15 das motivações de recurso do Autor, são referidos os salários diários que este auferia, para efeitos de cálculo da quantia de MOP56.926,38 (*vide* 5.^a coluna da tabela, denominada “*SALÁRIO DIÁRIO MOP*”).
- CC. Os níveis salariais que o Autor auferiu ao longo da relação laboral com a Ré, aqui Recorrida, são os constantes do facto assente (C) - *vide* fls. 2 e 3 da Sentença a fls. 566v. e 567 dos autos.
- DD. Os salários diários são calculados nos termos da regra de cálculo constante no artigo 61.º, n.º 1, al. 1) da Lei n.º 7/2008.
- EE. O Autor nunca enquadrou adequadamente os factos, uma vez que, sendo seu propósito reclamar da Ré uma compensação por alegada violação do *descanso semanal*, teria aquele de apresentar o seu pedido por referência a semanas, o que não faz.
- FF. A *semana*, tal qual a ela se refere o artigo 42.º da Lei n.º 7/2008, deve ser contabilizada nos termos fixados no artigo 272.º do Código Civil: “*O prazo fixado em semanas, meses ou anos, a contar de certa data, termina às 24 horas do dia que corresponda, dentro da última semana, mês ou ano, a essa data*” - i.e., do primeiro dia da relação laboral em diante.
- GG. Por outro lado, que enquadramento é de dar ao pagamento de salário que foi feito pela Ré a cada dia que o Autor descansou após sete dias

consecutivos de trabalho - *i.e.*, que tratamento dar à remuneração que auferiu nesse dia de não de trabalho, que o Autor agora parece desconsiderar?

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

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

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

Foram colhidos os vistos.

Cumprido, assim, apreciar e decidir.

II. FUNDAMENTAÇÃO

1. FACTOS

Vem impugnada a decisão da matéria de facto no que concerne aos quesitos 4º e 5º da Base Instrutória.

Os quesitos 4º e 5º da Base Instrutória têm a seguinte redacção:

«4º

Desde o início da relação de trabalho até 31/10/2019, por ordem da Ré, o Autor estava obrigado a comparecer no seu local de trabalho, devidamente uniformizado, com, pelo menos, 30 minutos de antecedência relativamente ao início de cada turno?

5º

Durante o referido período de tempo, tinha lugar um briefing (leia-se, uma reunião) entre o Team Leader (leia-se, Chefe de turno) e os “guardas de segurança”, na qual eram inspeccionados os uniformes de cada um dos guardas e distribuído o trabalho para o referido turno, mediante a indicação do seu concreto posto dentro do Casino?».

Ambos os quesitos foram dados como não provados.

A fundamentação do tribunal “a quo” é a seguinte:

«De acordo com o depoimento da testemunha da Ré, C, antes do início dum turno havia um briefing que durava 15 minutos. A referida testemunha também recorreu à planta dos escritórios do casino em causa (por exemplo, a fls. 408) para relatar o modo como os trabalhadores marcavam ponto.

A Ré também submeteu as declarações de alguns guardas de segurança residentes e cartas de membros do público (fls. 409 a 433 dos autos), **que**

indicaram que os briefings tinham apenas 15 minutos de duração. No entanto, a Ré não disponibilizou os respectivos trabalhadores residentes para prestarem depoimento e serem ouvidos no julgamento, e as ditas cartas foram baseadas nas informações fornecidas por trabalhadores cuja identidade era desconhecida, pelo que o Tribunal não admitiu directamente tais declarações e cartas, mas isso não impede que possam ser indirectamente consideradas juntamente com outras provas.

A Ré também apresentou os registos de assiduidade **do Autor** (fls. 316 a 407 dos autos), que mostram que a maior parte dos registos de entrada do Autor foi feita menos de 30 minutos antes de cada turno, e uma pequena parte foi efectuada menos de 15 minutos. Uma vez que não era possível incluir os registos de marcação de ponto de todos os dias, considera-se, com base na média destas, que **picava o cartão de ponto 15 minutos antes do início de cada turno.**

No entanto, não consta dos autos prova do conteúdo dos briefings. De acordo com o princípio da distribuição do ónus da prova, também não foi provada a natureza obrigatória do comparecimento nos briefings. Relativamente à questão de saber se a participação nos briefings era facultativa, a prova apresentada pela Ré é idêntica à apresentada nos outros processos semelhantes em que está envolvida. **De acordo com a mesma análise feita pelo Tribunal, o carácter facultativo alegado pela supra referida testemunha da Ré não é prática nem razoável, e a ficha de avaliação do Autor e a carta de advertência emitida pela Ré a outro guarda de segurança, apresentadas pela Ré (a fls. 211 a 220 e 541) não afastam a possibilidade de a Ré tolerar atrasos**

ou faltas ocasionais aos briefings, e de a sanção por atraso no turno incluir a sanção por atraso ou falta aos briefings, pelo que também não há prova suficiente da facultatividade dos briefings.

Acresce que, dos recibos de vencimento apresentados pela Ré (fls. 224 a 315 dos autos) resulta que o Autor não recebeu qualquer compensação por trabalho extraordinário durante a maior parte do tempo e que a compensação por horas extraordinárias recebida nos restantes meses não corresponde ao valor de compensação calculado com base no tempo despendido na participação dos briefings. O que, juntamente com a negação da Ré de os briefings ser trabalho extraordinário, como resulta do depoimento da testemunha da Ré, C, permite provar que a Ré não efectuou qualquer pagamento adicional pela participação nos briefings.

Assim, da análise supra resultou apenas provado que o Autor compareceu nos briefings de 15 minutos durante o período constante dos registos de marcação de ponto (de 23/06/2015 a, como alegado pelo Autor, 31/10/2019), **mas não se provaram o conteúdo dos briefings e a obrigatoriedade de presença nos briefings, nem ficou provado que os briefings fossem facultativos.** Por conseguinte, e em função das respostas supra, foram dados como provados os factos dos quesitos n.ºs 6, 7, 20 e 21, e não provados os factos dos quesitos n.ºs 4, 5, 17 a 19.» (sublinhado e negrito nossos).

Ou seja o que se apura da fundamentação do tribunal “a quo” é que a testemunha da Ré confirma que compareciam para um briefing.

Segundo o Dicionário da Língua Portuguesa, 2009, Dicionários Editora, por “briefing” entende-se “reunião breve durante a qual são dadas informações e instruções consideradas indispensáveis à realização de determinada tarefa; conjunto de informações transmitidas nessa reunião”.

Sobre o que é acontecia nessas reuniões a Ré confessa nos artigos 115º e 116º da sua contestação.

Na resposta dada ao quesito 6º deu o Tribunal “a quo” como provado que o Autor comparecia para um briefing.

Como resulta da fundamentação usada pelo Tribunal “a quo” esse “briefing ocorria depois do Autor ter picado o ponto, isto é, já na entidade e com a entidade patronal, o que de outra forma não se entende considerando o que “briefing” quer dizer.

Depois diz-se que “o carácter facultativo alegado pela supra referida testemunha da Ré não é prática nem razoável” e que “não afastam a possibilidade de a Ré tolerar atrasos ou faltas ocasionais aos briefings, e de a sanção por atraso no turno incluir a sanção por atraso ou falta aos briefings, pelo que também não há prova suficiente da facultatividade dos briefings”, para a seguir se concluir que “não se provaram o conteúdo dos briefings e a obrigatoriedade de presença nos briefings, nem ficou provado que os briefings fossem facultativos”.

Ficamos sem perceber!

O “conteúdo” de um briefing resulta do dicionário, ou melhor dizendo o que é que se faz, o que acontece e que para que serve um “briefing” resulta do dicionário, não é matéria sujeita a prova, a menos que não se trate de um briefing mas de um momento de recreio para tomar chá ou café e conviver.

Se quem o organiza aproveita a ocasião para informar sobre as condições climatéricas e dar instruções como se usa uma gabardine, ou dar informações e instruções sobre a execução de tarefas relacionadas com a actividade laboral, isso é algo da responsabilidade de quem lidera a realização do “briefing”.

O que também resulta da fundamentação do tribunal e que resulta ter ficado convencido quanto a isso é que o briefing acontece depois dos trabalhadores terem picado o ponto e como tal já estarem ao serviço da entidade patronal, pelo que, sendo um “briefing” haveria que ter tirado as devidas conclusões, salvo melhor e mais avalizada opinião.

Por outro lado, o Tribunal “a quo” dizer que não ficou provado que era facultativo nem ficou provado que era obrigatório é contraditório uma vez que ou é uma ou outra.

Destarte, em face da fundamentação usada verifica-se ser obscura e contraditória a fundamentação e a decisão do Tribunal

“a quo” quanto às respostas dadas aos quesitos 4º, 5º.

Obscuridade e contradição essa que afecta também a resposta dada ao Quesito 6º da Base Instrutória quanto à parte final do mesmo.

Veja-se pergunta inicial do Quesito 6º da Base Instrutória:

«6º

Entre 22/06/2015 e 31/10/2019, o Autor compareceu no início de cada turno com a antecedência de, pelo menos, 30 minutos relativamente ao início de todos os dias/turnos de trabalho efectivo que prestou para a Ré, tendo permanecido às ordens e às instruções dos seus superiores hierárquicos?».

Pese embora não tenha sido impugnada a resposta dada ao Quesito 6º da Base Instrutória, estando em causa a obscuridade e contradição da fundamentação nos termos do nº 4 do artº 629º do CPC esta é de conhecimento oficioso.

Assim, nos termos do nº 4 do artº 629º do CPC anulam-se as respostas dadas aos Quesitos 4º, 5º e 6º este na parte em que inclui dar como não provada a parte final do que se perguntava neste quesito - a saber a frase: tendo permanecido às ordens e às instruções dos seus superiores hierárquicos -, impondo-se a remessa dos autos à primeira instância para repetição do julgamento quanto a esta matéria.

Em igual sentido se decidiu nos Acórdãos deste Tribunal de 24.10.2024 proferidos nos processos 544/2024 e 587/2024.

No mais, não sendo objecto de recurso, a sentença recorrida deu por assente a seguinte factualidade:

- Entre 22/06/2015 e 25/03/2022, o Autor prestou serviço para a Ré, como “guarda de segurança”, enquanto trabalhador não residente, tendo trabalhado no casino XXX. (A)
- Entre 22.06.2015 e 25.03.2022, a Ré pagou ao Autor as seguintes quantias a título de salário de base mensal: (C)

DE	A	SALÁRIO MENSAL
22.06.2015	30.06.2015	MOP11.000,00
1.07.2015	30.06.2016	MOP11.000,00
1.07.2016	31.03.2017	MOP12.000,00
1.04.2017	30.06.2017	MOP12.400,00
1.07.2017	31.03.2018	MOP13.000,00
1.04.2018	31.03.2019	MOP13.600,00
1.04.2019	25.03.2022	MOP14.200,00

- A 7 de Fevereiro de 2022 (ou seja, com 46 dias de antecedência) o Autor comunicou à Ré a sua vontade em cessar unilateralmente o contrato de trabalho. (D)
- A Ré recebeu a referida declaração de cessação unilateral do Autor naquela data. (E)
- Decorre do teor da cláusula 12.^a do fls. 116 a 124, que ora se reproduz: (F)
“12. Working Hours

The Employee will work, subject to the provisions under the Macau Labour Relations Law as may be in force from time to time, such hours as may reasonably be required for the proper performance of his/her duties, with normal working hours as specified in Point 7 of the Appendix. You may be required by your Supervisor to work beyond regular working hours from time to time to complete the job assigned and overtime work will be compensated as per the Company's prevailing policy. The Employee will devote the whole of his/her time, attention and abilities during those hours to carrying out his/her duties in a proper, loyal and efficient manner.”.

- Entre 23/06/2015 e 31/10/2019 - descontados os períodos de férias e os dias em que o Autor não prestou trabalho - o Autor compareceu um briefing com em média 15 minutos de antecedência relativamente ao início dos dias/turnos que prestou para a Ré. (6º, 20º e 21º)
- A Ré não pagou ao Autor qualquer quantia pelo período de 15 minutos que antecediam o início de cada turno. (7º)
- O Autor prestou para a Ré trabalho durante 7 ou mais dias consecutivos nas seguintes datas: (9º, 11º e 22º)

De	A	Nº dias de trabalho consecutivo
21-07-15	27-07-15	7
11-08-15	17-08-15	7
26-08-15	01-09-15	7

10-09-15	16-09-15	7
24-10-15	30-10-15	7
08-11-15	14-11-15	7
01-12-15	07-12-15	7
16-12-15	22-12-15	7
31-12-15	06-01-16	7
30-01-16	05-02-16	7
14-02-16	20-02-16	7
08-03-16	14-03-16	7
07-04-16	13-04-16	7
22-04-16	28-04-16	7
29-06-16	05-07-16	7
14-07-16	20-07-16	7
29-07-16	04-08-16	7
13-08-16	19-08-16	7
11-09-16	17-09-16	7
02-11-16	08-11-16	7
17-11-16	23-11-16	7
23-12-16	29-12-16	7
04-02-17	10-02-17	7
01-04-17	07-04-17	7
08-06-17	14-06-17	7

30-06-17	06-07-17	7
22-07-17	28-07-17	7
15-08-17	21-08-17	7
23-08-17	29-08-17	7
31-08-17	06-09-17	7
12-09-17	18-09-17	7
20-09-17	26-09-17	7
28-09-17	04-10-17	7
10-10-17	16-10-17	7
18-10-17	24-10-17	7
26-10-17	01-11-17	7
07-11-17	13-11-17	7
15-11-17	21-11-17	7
23-11-17	29-11-17	7
05-12-17	11-12-17	7
13-12-17	19-12-17	7
17-01-18	23-01-18	7
30-01-18	05-02-18	7
07-02-18	13-02-18	7
15-02-18	21-02-18	7
07-03-18	13-03-18	7
15-03-18	21-03-18	7

27-03-18	02-04-18	7
02-05-18	08-05-18	7
10-05-18	16-05-18	7
22-05-18	28-05-18	7
30-05-18	05-06-18	7
07-06-18	13-06-18	7
19-06-18	25-06-18	7
27-06-18	03-07-18	7
05-07-18	11-07-18	7
17-07-18	23-07-18	7
25-07-18	31-07-18	7
02-08-18	08-08-18	7
14-08-18	20-08-18	7
22-08-18	28-08-18	7
30-08-18	05-09-18	7
11-09-18	17-09-18	7
19-09-18	25-09-18	7
27-09-18	03-10-18	7
09-10-18	15-10-18	7
25-10-18	31-10-18	7
14-11-18	20-11-18	7
22-11-18	28-11-18	7

04-12-18	10-12-18	7
12-12-18	18-12-18	7
20-12-18	26-12-18	7
01-01-19	07-01-19	7
17-01-19	23-01-19	7
29-01-19	04-02-19	7
06-02-19	12-02-19	7
14-02-19	20-02-19	7
26-02-19	04-03-19	7
06-03-19	12-03-19	7
14-03-19	20-03-19	7
26-03-19	01-04-19	7
03-04-19	09-04-19	7
11-04-19	17-04-19	7
23-04-19	29-04-19	7
01-05-19	07-05-19	7
05-06-19	12-06-19	8
18-06-19	24-06-19	7
26-06-19	02-07-19	7
04-07-19	10-07-19	7
16-07-19	22-07-19	7
24-07-19	30-07-19	7

01-08-19	07-08-19	7
13-08-19	19-08-19	7
21-08-19	27-08-19	7
29-08-19	04-09-19	7
10-09-19	16-09-19	7
18-09-19	24-09-19	7
26-09-19	02-10-19	7
08-10-19	14-10-19	7
16-10-19	22-10-19	7
24-10-19	30-10-19	7
05-11-19	11-11-19	7
13-11-19	19-11-19	7
21-11-19	27-11-19	7
03-12-19	09-12-19	7
11-12-19	17-12-19	7
19-12-19	25-12-19	7
31-12-19	06-01-20	7
08-01-20	14-01-20	7
16-01-20	22-01-20	7
12-03-20	18-03-20	7
09-04-20	16-04-20	8
07-05-20	13-05-20	7

22-05-20	28-05-20	7
04-06-20	10-06-20	7
09-07-20	17-07-20	9
19-09-20	25-09-20	7
24-10-20	30-10-20	7
14-11-20	20-11-20	7
12-12-20	18-12-20	7
15-01-21	21-01-21	7
28-03-21	03-04-21	7
11-07-21	17-07-21	7

- A que se seguia um período de vinte e quatro horas ou dois dias consecutivos de não trabalho, incluindo os dias descritos na resposta dada aos quesitos 24º e 25º. (10º)
- Entre 22/06/2015 e 25/03/2022 a Ré nunca pagou ao Autor uma qualquer quantia pelo trabalho prestado ao sétimo dia, após a prestação de seis dias consecutivos de trabalho. (12º)
- Entre 22/06/2015 e 25/03/2022, a Ré não concedeu ao Autor um dia de descanso compensatório em sequência do trabalho prestado pelo Autor ao sétimo dia, excepto os dias referidos na resposta dada ao quesito 10º. (13º)
- De 22.06.2015 e 25.03.2022, o Autor teve os seguintes dias de férias anuais e dias de dispensa ao trabalho (com excepção de dias de descanso semanal): (16º-A)
 - a 23.09.2015 (inclusive);

- a 3.10.2015 (inclusive);
- a 22.10.2015 (inclusive);
- a 16.11.2015 (inclusive);
- a 8.01.2016 (inclusive);
- a 15.01.2016 (inclusive);
- a 6.03.2016 (inclusive);
- a 21.03.2016 (inclusive);
- a 23.03.2016 (inclusive);
- a 5.05.2016 (inclusive);
- de 10.05.2016 (inclusive) a 31.05.2016 (inclusive);
- a 26.09.2016 (inclusive);
- a 24.10.2016 (inclusive);
- a 20.01.2017 (inclusive);
- a 12.03.2017 (inclusive);
- a 9.04.2017 (inclusive);
- a 23.04.2017 (inclusive);
- de 2.05.2017 (inclusive) a 26.05.2017 (inclusive);
- de 3.11.2017 (inclusive) a 6.11.2017 (inclusive);
- a 7.01.2018 (inclusive);
- a 28.01.2018 (inclusive);
- de 6.04.2018 (inclusive) a 1.05.2018 (inclusive);
- a 12.08.2018 (inclusive);
- a 9.09.2018 (inclusive);

- a 23.10.2018 (inclusive);
- a 2.11.2018 (inclusive);
- a 4.11.2018 (inclusive);
- a 12.11.2018 (inclusive);
- a 30.12.2018 (inclusive);
- a 15.01.2019 (inclusive);
- a 22.02.2019 (inclusive);
- de 8.05.2019 (inclusive) a 4.06.2019 (inclusive);
- a 4.10.2019 (inclusive);
- a 1.11.2019 (inclusive);
- a 29.11.2019 (inclusive);
- a 24.01.2020 (inclusive);
- a 3.02.2020 (inclusive);
- de 11.02.2020 (inclusive) a 14.02.2020 (inclusive);
- de 18.02.2020 (inclusive) a 19.02.2020 (inclusive);
- a 10.03.2020 (inclusive);
- a 18.04.2020 (inclusive);
- a 2.05.2020 (inclusive);
- de 17.06.2020 (inclusive) a 8.07.2020 (inclusive);
- de 19.07.2020 (inclusive) a 20.07.2020 (inclusive);
- de 1.08.2020 (inclusive) a 2.08.2020 (inclusive);
- de 6.08.2020 (inclusive) a 8.08.2020 (inclusive);
- a 19.08.2020 (inclusive);

- de 27.08.2020 (inclusive) a 31.08.2020 (inclusive);
- de 5.09.2020 (inclusive) a 6.09.2020 (inclusive);
- a 3.10.2020 (inclusive);
- a 1.11.2020 (inclusive);
- a 1.12.2020 (inclusive);
- a 10.12.2020 (inclusive);
- de 2.01.2021 (inclusive) a 3.01.2021 (inclusive);
- a 7.01.2021 (inclusive);
- a 23.01.2021 (inclusive);
- a 28.01.2021 (inclusive);
- a 12.02.2021 (inclusive);
- a 26.02.2021 (inclusive);
- a 7.03.2021 (inclusive);
- de 12.04.2021 (inclusive) a 13.04.2021 (inclusive);
- de 24.05.2021 (inclusive) a 25.05.2021 (inclusive);
- a 13.06.2021 (inclusive);
- de 21.06.2021 (inclusive) a 22.06.2021 (inclusive);
- a 1.07.2021 (inclusive);
- de 23.07.2021 (inclusive) a 25.07.2021 (inclusive);
- de 17.08.2021 (inclusive) a 18.08.2021 (inclusive);
- a 22.09.2021 (inclusive);
- de 9.10.2021 (inclusive) a 13.10.2021 (inclusive);
- de 10.11.2021 (inclusive) a 12.11.2021 (inclusive);

- a 1.12.2021 (inclusive);
 - a 31.12.2021 (inclusive);
 - a 26.01.2022 (inclusive);
 - a 18.02.2022 (inclusive);
 - a 25.02.2022 (inclusive);
 - a 4.03.2022 (inclusive);
 - de 15.03.2022 (inclusive) a 16.03.2022 (inclusive); e,
 - de 22.03.2022 (inclusive) a 23.03.2022 (inclusive).
- O Autor e a Ré assinaram Acordos de Trabalho de Horas Extraordinárias/em Descansos Semanais/Feriados Obrigatórios a fls. 165 a 175, 177, 179, 181, 183 a 187, 189 a 191, 193, 195 a 197, 199 a 203, 205 a 207, 209 e 210 dos autos (para os devidos efeitos, o seu teor se dá aqui por integralmente reproduzido). (23º)
- O Autor teve os seguintes números totais de dias de descanso (“DO”), nos períodos em causa: (24º)

Periodo	Dias de descanso gozados (“DO”)
22.06.2015 a 31.12.2015	28
2016	52
2017	52
2018	53
2019	52

2020	51
2021	53
De 1.01.2022 a 25.03.2022	12

- O Autor gozou de 2 dias de descanso consecutivos, nos dias seguintes: (25°)
- nos dias 5.07.2015 e 6.07.2015;
 - nos dias 22.11.2015 e 23.11.2015;
 - nos dias 28.02.2016 e 29.02.2016;
 - nos dias 22.05.2016 e 23.05.2016; e,
 - nos dias 9.10.2016 e 10.10.2016.

2. DO DIREITO

Para além da impugnação da decisão sobre a matéria de facto o recurso incide sobre a decisão quanto à remuneração pelo trabalho prestado em dia de descanso semanal.

Quanto a esta parte é do seguinte o teor da decisão recorrida:

«Relativamente ao alegado incumprimento por parte da Ré da regra de descanso semanal em cada período de 7 dias, nos termos dos artigo 42.º n.º 2 e artigo 43.º n.ºs 1, 2 e 4 da Lei n.º 7/2008, o legislador eliminou a exigência do gozo do descanso semanal de quatro dias consecutivos, estipulando igualmente que os trabalhadores que prestem trabalho em dia de descanso semanal têm o

direito a auferir dobro da remuneração normal e um dia de descanso compensatório convertível em remuneração.

No caso em apreço, só provamos que entre 2015 e 2021, o Autor necessitou de prestar sete dias consecutivos ou mais de trabalho em diferentes períodos de tempo específicos sem receber compensações adicionais, porém, após os aludidos trabalhos, o Autor gozou de um a dois dias de descanso, e gozou anualmente de 52 dias de descanso. Tendo em conta que o casino em causa, como é sabido, deve funcionar em 7 dias consecutivos e durante 24 horas sem interrupção, este Tribunal entende que devido à natureza da actividade da empresa acima referida e sob o pressuposto de garantir que os trabalhadores gozam de um período de descanso remunerado de quatro dias por cada quatro semanas, a prática de que o Autor gozou de um a dois dias (consecutivos) de descanso por cada período de sete (até dez) dias consecutivos de trabalho e gozou anualmente de 52 dias de descanso semanal, é considerada como gozo de descanso semanal válido, pelo que, a Ré não necessita de pagar ao Autor qualquer compensação por descanso semanal e descanso compensatório.

Por serem improcedentes os pedidos principais, os pedidos de pagamento de juros (de mora) também são improcedentes.».

O Recurso é interposto apenas na parte relativa ao trabalho prestado em dias de descanso semanal no âmbito da Lei 7/2008.

Dispõe o artº 42º da Lei 7/2008 o seguinte:

Artigo 42.º

Período de descanso

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.

Relativamente a esta matéria «Este TSI tem entendido de forma unânime, que o trabalho prestado no 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. nº 89/2020, de 16/04/2020).

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 43.º da Lei n.º 7/2008.

Tem o Autor já gozado os dias de descanso compensatório a que se alude o n.º 2 do art.º 43.º da Lei n.º 7/2008, só fica por pagar-lhe o acréscimo de uma remuneração de base correspondente aos (...) dias de trabalho prestado no descanso semanal.» - cfr. Ac. do TSI, Proc. n.º 83/2021, de 29.04.2021.

Da factualidade apurada em resposta ao quesito 9.º e 11.º resulta que em todas as situações ali indicadas o Autor trabalhou 7 ou mais dias consecutivos, ou seja, trabalhou no dia de descanso semanal.

Contudo, se da resposta dada ao quesito 9.º e 11.º resulta demonstrado que o Autor trabalhou sete dias ou mais consecutivos, da resposta ao quesito 10.º resulta que gozou um ou dois dias de descanso consecutivo após trabalhar os 7 dias seguidos.

A conclusão a retirar é a de que o Autor embora tenha trabalhado 7 dias consecutivos gozou o dia de descanso compensatório, à semelhança do que acontecia na situação mencionada no Acórdão citado em que o trabalhador descansava ao oitavo dia.

Pelo que, de acordo com o que tem vindo a ser o entendimento

deste TSI, considerando a factualidade apurada impõe-se concluir que apesar do Autor ter trabalhado 7 dias consecutivos já gozou o dia de descanso compensatório a que teria direito, pelo que, tem direito a receber apenas a compensação pecuniária devida pelo trabalho prestado em dia de descanso semanal que é igual ao valor de um dia de trabalho (artº 43º nº2, 1) da Lei 7/2008).

Assim sendo impõe-se apurar o montante devido.

Considerando os períodos e as vezes em que o salário do Autor foi alterado temos que:

1. De 22.06.2015 a 30.06.2016, com o salário base mensal de MOP11.000,00 o Autor por 15 vezes trabalhou sete ou mais dias consecutivos, pelo que tem o Autor a receber a este título a quantia de MOP5.500,00 (MOP11.000,00:30x15).
2. De 01.07.2016 a 31.03.2017, com o salário base mensal de MOP12.000,00 o Autor por 8 vezes trabalhou sete ou mais dias consecutivos, pelo que tem o Autor a receber a este título a quantia de MOP3.200,00 (MOP12.000,00:30x8).
3. De 01.04.2017 a 30.06.2017, com o salário base mensal de MOP12.400,00 o Autor por 3 vezes trabalhou sete ou mais dias consecutivos, pelo que tem o Autor a receber a este

- título a quantia de MOP1.240,00 (MOP12.400,00:30x3).
4. De 01.07.2017 a 31.03.2018, com o salário base mensal de MOP13.000,00 o Autor por 22 vezes trabalhou sete ou mais dias consecutivos, pelo que tem o Autor a receber a este título a quantia de MOP9.533,33 (MOP13.000,00:30x22).
 5. De 01.04.2018 a 31.03.2019, com o salário base mensal de MOP13.600,00 o Autor por 33 vezes trabalhou sete ou mais dias consecutivos, pelo que tem o Autor a receber a este título a quantia de MOP14.960,00 (MOP13.600,00:30x33).
 6. De 01.04.2019 a 25.03.2022, com o salário base mensal de MOP14.200,00 o Autor por 42 vezes trabalhou sete ou mais dias consecutivos, pelo que tem o Autor a receber a este título a quantia de MOP19.880,00 (MOP14.200,00:30x42).
- Tudo no valor global de MOP54.313,33.

Destarte, impõe-se decidir em conformidade.

III. DECISÃO

Nestes termos e pelos fundamentos expostos concedendo-se provimento ao recurso, decide-se:

- Condenar a Ré a pagar ao Autor a quantia de MOP54.313,33 acrescido dos juros de mora nos termos na jurisprudência do acórdão de TUI proferido no proc. nº 69/2010 de 02.03.2011, a título do trabalho prestado em dia de descanso semanal.

- Anular o julgamento quanto à matéria dos quesitos da Base Instrutória 4º, 5º e 6º este último na parte referente à frase “tendo permanecido às ordens e às instruções dos seus superiores hierárquicos” e em consequência remeter os autos à 1ª Instância para proceder a novo julgamento quanto a esta matéria.

Custas pela Ré quanto à parte em que decaiu em ambas as instâncias. Na parte relativa a novo julgamento custas a cargo de quem a final vier a ficar vencido.

Registe e Notifique.

RAEM, 30 de Outubro de 2024

Rui Carlos dos Santos P. Ribeiro
(Relator)

Fong Man Chong
(1º Juiz Adjunto)

Ho Wai Neng
(1º Juiz Adjunto)