

**Processo nº 443/2021**

(Autos de Recurso Civil e Laboral)

Data: **27 de Julho de 2021**

Recorrente: **A**

Recorrida: **B**

\*

**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

B, também com os demais sinais dos autos,

Pedindo a condenação desta a pagar-lhe a quantia global de  
MOP480.232,00 acrescida dos juros legais até integral e efectivo pagamento.

Proferida sentença, foi a Ré condenada a pagar ao Autor a quantia global de  
MOP200.085,48 sendo:

1. Compensação pelo subsídio de produtividade:

HKD\$7.500/30 dias × 1,03 × 4 dias/mês × 40 meses (de 31/03/2007 até 31/07/2010)

= MOP\$41.200

2. Compensação pelos dias de feriado obrigatório:

$\text{HKD}\$7.500/30 \text{ dias} \times 1,03 \times 8 \text{ dias (de 31/03/2007 até 31/12/2008)} \times 2 = \text{MOP}\$4.120$

3. Compensação pelo subsídio de alojamento

$\text{HKD}\$750 \times 1,03 \times 37 \text{ meses (de 31/03/2007 até 30/04/2010)}$

$= \text{MOP}\$28.582,50$

4. Compensação pelo trabalho extraordinário

$[\text{HKD}\$7.500/ (30 \text{ dias} \times 8 \text{ horas}) \times 1,03 \times 0,5\text{h} \times 525 \text{ dias (até 31/12/2008, com a dedução de 42 dias de descanso anual/dias de descanso sem vencimento e 75 dias de descanso)} + [\text{HKD}\$7.500/ (30 \text{ dias} \times 8 \text{ horas}) \times 1,5 \times 1,03 \times 0,5\text{h} \times 459 \text{ dias (de 01/01/2009 até 31/07/2010, com a dedução de 53 dias de descanso anual/dias de descanso sem vencimento e 65 dias de descanso)}] + [\text{MOP}\$7.500/(30 \text{ dias} \times 8\text{h}) \times 1,5 \times 0,5\text{h} \times 833 \text{ dias (de 25/10/2012, com a dedução de 48 dias de descanso anual/dias de descanso sem vencimento e 118 dias de descanso)}] + [\text{MOP}\$7.785/(30 \text{ dias} \times 8\text{h}) \times 1,5 \times 0,5\text{h} \times 892 \text{ dias (de 21/07/2015, com a dedução de 77 dias de descanso anual/dias de descanso sem vencimento e 127 dias de descanso)}] + [\text{MOP}\$10.000/(30 \text{ dias} \times 8\text{h}) \times 1,5 \times 0,5\text{h} \times 421 \text{ dias (de 21/07/2018, com a dedução de 48 dias de descanso anual/dias de descanso sem vencimento e 60 dias de descanso)}]$

$= \text{MOP}\$73.910,14$

5. Compensação pelos dias de descanso semanal e compensação pelos dias compensatórios

$\text{HKD}\$7.500/30 \text{ dias} \times 1,03 \times 600 \text{ dias (até 31/12/2008, com a dedução de 42 dias de descanso anual)/ 7 dias (com o arredondamento)} + [\text{HKD}\$7.500/ (30 \text{ dias} \times 1,03 \times (600 \text{ dias}/7 \text{ dias} - 600 \text{ dias}/8 \text{ dias}) \text{ (até 31/12/2008, com a dedução de 42 dias de descanso anual e o arredondamento)}] + [\text{HKD}\$7.500/30 \text{ dias} \times 1,03 \times (524 \text{ dias}/7\text{dias} - 524 \text{ dias}/8 \text{ dias (de 01/01/2009 até 31/07/2010, com a dedução de 53 dias de descanso anual e o arredondamento)})) + \text{MOP}\$7.500/30 \text{ dias} \times (951 \text{ dias}/7\text{dias} - 951 \text{ dias}/8 \text{ dias (de 25/10/2012, com a dedução de 48 dias de descanso anual e o arredondamento)})) + \text{MOP}\$7.785/30 \text{ dias} \times (1019 \text{ dias}/7 \text{ dias} - 1019 \text{ dias}/8 \text{ dias (de 21/07/2015, com a dedução de 77 dias de descanso$

anual e o arredondamento)) + MOP\$10.000/30 dias × (481 dias/7 dias – 481 dias/3 dias (de 21/07/2018, com a dedução de 48 dias de descanso anual e o arredondamento))] × 2  
= MOP\$52.272,84

Ao abrigo do art.º 794.º n.º 4 do Código Civil, em conjugado com a jurisprudência uniforme do Processo do TUI n.º 69/2010, o crédito supracitado vence juros legais a partir da data da decisão judicial até ao seu integral pagamento.

Não se conformando com a decisão proferida na parte relativa à condenação da Ré no pagamento da compensação devida pelo trabalho prestado em dia de descanso semanal e do trabalho prestado em dia de feriado obrigatório, uma vez que a forma de cálculo usada se distancia da que tem vindo a ser usada por este Tribunal de Segunda Instância, vem o Autor interpor recurso, formulando as seguintes conclusões e pedidos:

- 1) Versa o presente recurso sobre a douta Sentença na parte relativa à condenação da Recorrente na atribuição de uma compensação devida ao Autor pelo trabalho prestado em dia de *descanso semanal* e, bem assim, pelo trabalho prestado em dias de *feriado obrigatório remunerado*, na medida em que as concretas fórmulas de cálculo utilizadas na Decisão Recorrida se mostram em oposição às que têm vindo a ser seguidas pelo Tribunal de Segunda Instância;
- 2) Impõe-se, ainda, apreciar a interpretação e aplicação que o Tribunal *a quo* levou a cabo a respeito do n.º 2 do art. 42.º da Lei n.º 7/2008, e que conduziu à condenação da Recorrida numa quantia muito inferior à reclamada pelo Autor em sede de Petição Inicial;
- 3) Pelas razões que adiante melhor se expõem, está o Recorrente em crer que a douta Sentença enferma de um erro de aplicação de direito quanto à concreta forma de cálculo devido pela prestação de trabalho em dia de *descanso semanal* e pelo trabalho prestado em dias de *feriado obrigatório remunerado* e, deste modo, se

mostra em violação ao disposto nos artigos 17.º, 19.º e 20.º do Decreto-Lei n.º 24/89/M, de 3 de Abril e n.º 2 do art. 42.º da Lei n.º 7/2008, razão pela qual se impõe que a mesma seja substituída por outra que decida em conformidade com a melhor interpretação a conferir aos referidos preceitos.

Em concreto,

- 4) Entendeu o Tribunal *a quo* ser de sufragar o entendimento seguido pelo Tribunal de Última Instância e, em consequência, condenar a Ré a pagar ao Autor apenas ao correspondente ao valor de um *salário em singelo* no que respeita ao trabalho prestado em dia de descanso semanal durante todo o período da relação laboral, a liquidar em execução de sentença;
- 5) Porém, salvo melhor opinião, ao proceder à condenação da Ré apenas *em singelo*, o Tribunal *a quo* terá procedido a uma *interpretação menos correcta* do disposto na al. a) do n.º 6 do art. 17.º do Decreto-Lei n.º 24/89/M, de 3 de Abril, pelo que a decisão deve ser julga da nula e substituída por outra que condene a Ré em conformidade com o disposto na referida Lei Laboral;
- 6) Com efeito, resulta do referido preceito que o trabalho prestado em dia de descanso semanal deverá ser remunerado pelo *dobro do salário normal*, entendido enquanto *duas vezes* a retribuição normal por cada dia de trabalho prestado em dia de descanso semanal, para além do valor relativo ao próprio dia de trabalho prestado;
- 7) Trata-se, de resto, da interpretação que tem vindo a ser seguida de forma uniforme pelo **Tribunal de Segunda Instância**, onde se entende que a fórmula correcta para compensar o trabalho prestado em dia de descanso semanal deverá ser a seguinte: **(salário diário X n.º de dias devidos e não gozados X 2)**;
- 8) *In casu*, resulta da *matéria de facto provada* que:
  - a. *Entre 31/03/2007 a 31/12/2008 - descontados os períodos em que o Autor esteve ausente de Macau - a Ré (B) não fixou ao Autor em cada período de sete dias, um período de descanso de vinte e quatro horas consecutivas (Cfr. quesito 22.º)*;

b. *Entre 31/03/2007 a 31/12/2008 a Ré (B) nunca pagou ao Autor qualquer acréscimo salarial pelo trabalho prestado em cada um dos sétimos dias, após a prestação de seis dias de trabalho consecutivo (Cfr. quesito 23.º);*

- 9) Assim, retira-se da matéria assente que entre **31/03/2007 a 31/12/2008** (descontados os períodos de férias anuais e de dispensas ao trabalho em que o Autor se deslocou para o exterior da RAEM) o Autor prestou para a Ré um total de 600 dias de trabalho, a que corresponde a prestação pelo Autor de **86 dias de trabalho em dia de descanso semanal** (600 dias/7dias);
- 10) De onde, deve a Recorrida ser condenada a pagar ao Recorrente a quantia de MOP\$43.775,00, correspondente a: (85 dias X Mop\$250,00 X 1.03 X 2), e não só de apenas Mop\$21.887,50 conforme parece resultar da douta Sentença ora posta em crise, acrescida de juros até efectivo e integral pagamento o que desde já e para todos os legais efeitos se requer;

Ao que acresce que,

- 11) Resulta da matéria de facto assente que:

*Entre 01/01/2009 a 31/07/2010 e posteriormente entre 25/10/2012 a 31/12/2019 - descontados os períodos em que o Autor esteve ausente de Macau - a Ré (B) não fixou ao Autor um período de descanso de vinte e quatro horas consecutivas em cada semana (leia-se, em cada período de sete dias) (Cfr. quesito 25.º);*

*Entre 01/01/2009 a 31/07/2010 e posteriormente entre 25/10/2012 a 31/12/2019 a Ré (B) nunca pagou ao Autor uma qualquer quantia pelo trabalho prestado ao sétimo dia, após a prestação de seis dias consecutivos de trabalho (Cfr. quesito 27.º);*

- 12) De onde se retira que entre **01/01/2009 a 31/07/2010 e posteriormente entre 25/10/2012 a 31/12/2019** - descontado os períodos de ausência - o Autor prestou para a Ré **2975** dias de trabalho, correspondente a: (**524 dias** entre 01/01/2009 a 31/07/2010, acrescido de **951 dias** entre 25/10/2012 a 21/07/2015, acrescido de

**1019 dias** entre a última data e 21/07/2018 e acrescido de **481 dias** entre a última data e 31/12/2019 o que corresponde à prestação pelo Autor de **425 dias de trabalho a cada um dos sétimos dias que seguiram a seis de trabalho consecutivo prestado.**

- 13) Assim, deve a Recorrida ser condenada a pagar ao Recorrente a quantia de **MOP\$113.303,44** - correspondente a [(524 dias /7 dias X Mop\$7.500/30) + (951 dias /7 dias X Mop\$7.500/30) + (1019 dias /7 dias X Mop\$7.785/30) + (481 dias /7 dias X Mop\$10.000/30)] - e não só de apenas Mop\$28.505,00 conforme parece resultar da Sentença (que, nesta parte, salvo o devido respeito, não prima pela clareza), o que desde já e para os legais efeitos se requer.
- 14) Não obstante a referida matéria de facto provada, aquando do apuramento do valor que o Autor tinha a receber relativamente ao trabalho prestado em dia de descanso semanal entre o período de **01/01/2009 a 31/07/2010 e posteriormente entre 25/10/2012 a 31/12/2019**, entendeu o tribunal *a quo* seguir o seguinte raciocínio: dividiu o número dos dias de trabalho prestados pelo Autor e descontou os dias em que o Autor havia descansado ao 8.º dia, após a prestação de sete dias de trabalho consecutivos, apurando que o Autor terá direito a auferir a diferença entre os dois;
- 15) Ora, salvo o devido respeito, está o ora Recorrente em crer existir um *erro de julgamento* traduzido, entre outro, no facto de se acreditar que a douda Decisão não ter factos para se poder chegar a tal resultado, nem os mesmos constavam da Base Instrutória;
- 16) Ou melhor, o que impunha apurar era os dias de trabalho em que o Autor prestou trabalho para a Ré em cada 7.º dia, após 6 dias consecutivos de trabalho e não apurar a diferença entre o trabalho prestado ao 7.º dia com os dias de não trabalho que o Autor gozou no 8.º dia após 7 dias de trabalho consecutivo, e consequentemente nada havia a descontar aquando do apuramento do montante indemnizatório, a tal respeito;

17) Ao não entender assim, está o Recorrente em crer ter existido uma *errada* aplicação da norma em questão (leia-se, do art 43.º da Lei n.º 7/2008) pelo Tribunal de Primeira Instância, o que em caso algum poderá deixar de conduzir, nesta parte, à nulidade da decisão recorrida, o que desde já e para os legais e devidos efeitos se invoca e requer.

Por último,

18) Entendeu o douto Tribunal a quo que na determinação da quantia devida pelas Rés ao Autor a título de trabalho prestado nos dias de **feriados obrigatórios** o Autor terá direito a receber das Rés as compensações compostas pela remuneração em singelo, acrescida do dobro dessa remuneração;

19) Ora, tendo o Tribunal a quo explicitado que pelo **dobro** da retribuição se deve entender o equivalente a mais um dia de salário em singelo (nos termos que têm vindo a ser seguidos pelo TUI nos Acs. 28/2007, 29/2007, 58/2007 e 40/2009) tal significa que, neste particular, a douta Sentença igualmente se afasta do entendimento que tem vindo a ser sufragado pelo Tribunal de Segunda Instância - nos termos do qual se entende que a fórmula mais correcta de interpretar o referido preceito será conceder ao Autor, ora Recorrente, um “*acréscimo salarial nunca inferior ao dobro da retribuição normal, para além naturalmente da retribuição a que tem direito*” - o que equivale matematicamente ao *triplo da retribuição normal* - e não somente o dobro da retribuição normal como parece ter decidido o Tribunal Judicial de Base;

20) Em concreto, resultando provado que durante o período da relação laboral o Recorrente prestou trabalho para a Recorrida durante 8 dias de feriados obrigatórios, deve a Recorrida ser condenada a pagar ao Recorrente a quantia de **MOP\$6.180,00** a título do **triplo do salário** - e não só apenas de MOP\$4.120,00 conforme resulta da decisão ora posta em crise - acrescida de juros até efectivo e integral pagamento o que desde já e para todos os legais efeitos se requer;

Nestes termos e nos mais de Direito que V. Exas. encarregar-se-ão de suprir, deve a douta Sentença ser julgada *nula* e substituída por outra que atenda *às fórmulas de cálculo* tal qual formuladas pelo Autor na sua Petição Inicial e relativas ao trabalho prestado em dia de *descanso semanal e feriado obrigatório*, assim se fazendo a já costumada JUSTIÇA!

Contra-alegando veio a Recorrida pugnar para que fosse negado provimento ao recurso, apresentando as seguintes conclusões:

- I. Veio o Autor, ora Recorrente, insurgir-se contra a decisão proferida pelo douto Tribunal Judicial de Base na parte em que julgou parcialmente improcedente os pedidos deduzidos a título de: trabalho prestado em dia de descanso semanal e feriados obrigatórios remunerados, por entender que a sobredita decisão enferma de erro de aplicação de Direito quanto à concreta forma de cálculo das sobreditas compensações e, nessa medida, mostra-se em violação do preceituado nos artigos 17.º, 19.º e 20.º do Decreto-lei n.º 24/89/M, de 3 de Abril e ainda do n.º 2 do artigo 42.º e 43.º da lei n.º 7/2008,
- II. Alega o Recorrente que andou mal o Tribunal *a quo* ao adoptar o entendimento seguido pelo Tribunal de Última Instância a respeito do pagamento do trabalho prestado em dia de descanso semanal (*isto é, pelo trabalho prestado após seis dias de trabalho consecutivo em cada período de sete dias de trabalho*), condenando assim a Ré, ora Recorrida, a pagar ao Autor, ora Recorrente, apenas ao valor correspondente a um salário em singelo.
- III. Alega o Recorrente que o Tribunal *a quo* terá procedido a uma interpretação menos correcta do disposto na alínea a) do n.º 6 do artigo 17.º do Decreto-lei n.º 24/89/M, de 3 de Abril, entendendo que a condenação deveria ter sido pelo dobro do salário normal.
- IV. Salvo o devido respeito, quanto à forma de cálculo adoptada pelo Tribunal *a quo* para apuramento da compensação pelo trabalho prestado em dias de descanso

semanal nada há a apontar à forma de cálculo adoptada que mais não é do que a fórmula que é sufragada pelo Tribunal de Última Instância.

- V. Dispõe o artigo 17.º, n.º 6, alínea a) do referido diploma legal que, “*o trabalho prestado em dia de descanso semanal deve ser pago: (a) aos trabalhadores que auferem salário mensal pelo dobro da retribuição normal (...)*”
- VI. Ou seja, ao contrário do alegado pelo Recorrente, não se trata de uma compensação equivalente ao dobro do salário normal, como se o trabalhador tivesse direito a ser pago 3 vezes (dia de trabalho + compensação equivalente ao dobro).
- VII. Estando em causa o pagamento do trabalho em dia de descanso semanal, pelo dobro da retribuição normal, tendo o Recorrente sido pago já em singelo, importa ter em conta esse salário já pago e pagar apenas o que falta.
- VIII. Por conseguinte, se o Recorrente já recebeu o salário normal correspondente ao trabalho prestado nesses dias de descanso, agora, só tem direito a outro tanto, e não em dobro.
- IX. A tese defendida pelo Recorrente nas suas doudas alegações subverte por completo a letra da lei e, a seguir-se tal tese, onde se lê que o trabalhador que aufera um salário mensal tem o direito a ser pago pelo dobro da retribuição normal quando presta trabalho nos dias de descanso semanal, ler-se-ia que o pagamento em apreço deveria corresponder ao triplo da retribuição normal.
- X. Acresce que, a Decisão em recurso para além de encontrar total sustentação na letra da lei, encontra-a também na jurisprudência unânime do Tribunal de Última Instância de Macau, vide os doudos Acórdãos proferidos no âmbito dos processos n.º 40/2009, n.º 58/2007 e n.º 28/2007.
- XI. E, bem assim, naquele que foi já entendimento unânime no Tribunal de Segunda Instância no Acórdão de 29.03.2001 no processo n.º 46/2001, de cujo sumário se

aprende que “Não obstante, o trabalhador obrigado a trabalhar no dia de descanso deve auferir, para além do seu salário normal outro tanto equivalente àquele dia.”

- XII. Diga-se aliás, que, em face da redacção conferida pela Lei n.º 7/2008 ao artigo 43.º, n.º 2, 1), tornou-se evidente a opção legislativa no sentido de compensar o trabalhador pela prestação do trabalho em dia que seria de descanso com um dia (e não dois) de remuneração de base.
- XIII. Do mesmo modo a interpretação plasmada na decisão recorrida tem sido doutamente defendida pela doutrina, nomeadamente por Miguel Pacheco Arruda Quental, no seu livro “*Manual de Formação de Direito do Trabalho em Macau*”, págs. 283 e 284 onde ensina que «*Da nossa parte, sempre nos pareceu como mais correcto que a expressão “dobro da retribuição normal” queria significar para os trabalhadores que auferem um salário mensal o direito a auferir o equivalente a 100% da mesma retribuição, a acrescer ao salário já pago.*»
- XIV. Como tal, se o trabalhador já recebeu a remuneração, só terá de receber o equivalente a 100% dessa mesma remuneração e já não ao dobro, como vem agora a ser defendido no Recurso a que se responde.
- XV. O Recorrente vem, também, colocar em crise a sentença proferida pelo Tribunal *a quo* na parte em que condenou a B, ora Recorrida, a pagar ao Autor apenas a quantia de MOP\$28,505.00, pelo trabalho prestado em dia de descanso semanal (*isto é, pelo trabalho prestado após seis dias de trabalho consecutivo em cada período de sete dias de trabalho*) no período que decorreu entre 01/01/2009 a 31/07/2010 e posteriormente entre 25/10/2012 a 31/12/2019,
- XVI. Por entender que o Tribunal *a quo* terá procedido a uma interpretação menos correcta do disposto no n.º 2 do artigo 42.º e 43.º da Lei n.º 7/2008, por ter condenado a Ré ora Recorrida a pagar ao Autor apenas a quantia de MOP\$28,505.00, pelo trabalho prestado em dia de descanso semanal (*isto é, pelo trabalho prestado após seis dias de trabalho consecutivo em cada período de sete*

dias de trabalho), em vez do valor de MOP\$113,303.44.

XVII. Alega o Recorrente que não obstante a matéria de facto provada o Tribunal *a quo*:

*“(...) seguiu o outro raciocínio: dividiu o número total dos dias de trabalho prestados pelo Autor e descontou os dias em que o mesmo havia descansado ao 8.º dia, após a prestação de sete dias de trabalho consecutivos, apurando que o Autor terá direito a auferir a diferença entre os dois.”.*

XVIII. E a ser assim, entende o Recorrente que a douda Decisão não tinha factos para se poder chegar a tal resultado, nem os mesmos constavam da Base Instrutória.

XIX. Diga-se; desde logo que, quanto à actividade da empresa a mesma é pública e notória - é actividade de Casino e de laboração contínua -, ou seja, de vinte e quatro horas sobre vinte e quatro horas, como o Recorrente bem sabe pois foi guarda de segurança de um casino, pelo que não haveria necessidade de fazer mais qualquer outra prova nos autos.

XX. Alega o Recorrente no artigo 96º do seu petítório que: *“Entre 01/01/2009 a 31/07/2010 e posteriormente entre 25/10/2012 a 31/12/2019 (...) a Ré (B) fixou ao Autor um dia de descanso compensatório, de 8 em 8 dias, em sequência do trabalho prestado em dia de descanso semanal,”*

XXI. Tendo ficado provado nos autos que: *“- Durante todo o período que o Autor prestou trabalho, o Autor nunca deu qualquer falta ao trabalho sem conhecimento e autorização prévia por parte da Ré, sem prejuízo de 24 dias de férias anuais por cada ano civil e dispensas de trabalho não remuneradas, (...), bem como um dia de descanso no oitavo dia após cada sete dias de trabalho consecutivos durante ao serviço da Ré (4º 至 7º 及 9º); “Desde 22/07/2003 ao presente, o Autor prestou a sua actividade de segurança para a Ré (B) num regime de turnos rotativos de sete dias de trabalho consecutivos. (20º); “A que se seguia um período de vinte e quatro horas de não trabalho, em regra, no oitavo dia, que antecedia a mudança de turno. (21º 及 24º)”.*

XXII. Assim, se o Recorrente gozou efectivamente de um dia de dispensa ao trabalho em cada oitavo dia, o cômputo efectuado a final pelo douto Tribunal a quo de compensar o Recorrente pelo trabalho prestado ao sétimo dia de trabalho consecutivo entre 31/03/2007 a 31/07/2010 e posteriormente entre 25/10/2012 e 31/12/2019, não poderia ter sido calculado de modo diferente.

XXIII. No que respeita às compensações pelos dias de descanso semanal, com a entrada em vigor em 01/01/2009 da Lei n.º 7/2008, o legislador deixou de exigir o gozo consecutivo do descanso semanal por cada quatro semanas, conforme se prevê no n.º 2 do art.º 42º da Lei n.º 7/2008, isto é: *«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.»*.

XXIV. Sendo que, dispõe o art.º 43º, n.ºs 1, 2 e 4 do mesmo diploma: *«1. O empregador pode determinar que o trabalhador preste trabalho em dia de descanso, independentemente do seu consentimento, quando: (...) 3) Quando a prestação do trabalho seja indispensável para garantir a continuidade do funcionamento da empresa. 2. A prestação de trabalho nos termos do número anterior confere ao trabalhador o direito a gozar um dia de descanso compensatório, fixado pelo empregador, dentro dos trinta dias seguintes ao da prestação de trabalho e o direito a: 1) Auferir um acréscimo de um dia de remuneração de base ou gozar, dentro de trinta dias, um dia de descanso compensatório para os trabalhadores que auferem uma remuneração mensal; 4. Caso não goze o dia de descanso compensatório previsto no número anterior, o trabalhador tem direito a: 1) Auferir um acréscimo de um dia de remuneração de base, para os trabalhadores que auferem uma remuneração mensal»*.

XXV. No caso dos autos e como supra se referiu, a Lei admite a concessão do

descanso em cada oitavo dia como descanso semanal nos termos do n.º 2 do art.º 42º da Lei n.º 7/2008.

XXVI. Conforme o alegado pela B, ora Recorrida, nos artigos 97º e 98º da Contestação, por razões associadas às exigências do funcionamento da respectiva empresa, bem como, em função da natureza do sector de actividade da Recorrida - Casino - que é de laboração contínua, poderá o empregador ter a necessidade de fixar e atribuir esses dias de descanso semanal não ao sétimo dia, mas num outro dia do mês.

XXVII. Nesta medida, verificando-se no caso *sub judice* uma das situações previstas no n.º 2 do artigo 42º da Lei n.º 7/2008 e resultando da matéria de facto dado como provada que o Recorrente gozou o descanso compensatório ao 8º dia, bem andou o douto Tribunal *a quo* ao atribuir ao Recorrente de uma compensação de MOP\$28,505.00.

XXVIII. O Recorrente vem também colocar em crise a Sentença proferida pelo Tribunal *a quo* no que concerne à forma de cálculo da compensação pelo trabalho prestado em dias de feriados obrigatórios, defendendo que não deveria o douto Tribunal *a quo* ter procedido ao desconto do valor do salário em singelo já pago a tal título pela Ré.

XXIX. Na verdade, também neste particular a Decisão Recorrida tem acolhimento na letra da Lei e no que tem sido o entendimento dominante do Venerando Tribunal de Última Instância, bem assim da Doutrina.

XXX. De acordo com o n.º 1 do artigo 20.º do Decreto-lei n.º 24/89/M, de 3 de Abril, “*O trabalho prestado pelos trabalhadores nos dias de feriado obrigatório, referidos no n.º 3 do artigo anterior, dá direito a um acréscimo salarial nunca inferior ao dobro da retribuição normal (...)*”.

XXXI. Se o trabalhador prestar trabalho no dia de feriado obrigatório, para além do salário que já recebeu em singelo, terá direito a uma compensação equivalente ao

dobro desse salário e não ao triplo como pretende o Recorrente.

XXXII. Aliás, neste sentido vai o Venerando Tribunal de Última Instância nas decisões nos processos n.º 40/2009, n.º 58/2007 e n.º 28/2007, para cuja fundamentação se remete e de onde resulta claramente que tendo o trabalhador sido remunerado em singelo pelo trabalho prestado em dia de feriado obrigatório, o mesmo só terá direito a auferir o dobro da sua retribuição.

XXXIII. Assim, tendo em conta que o Recorrente foi sempre remunerado pela sua prestação de trabalho em dias de feriados obrigatórios no valor de um dia de salário normal diário, o mesmo apenas teria direito a receber o dobro do salário normal diário por cada dia de trabalho prestado em dia de feriado obrigatório.

XXXIV. Pelo que e, face a todo o exposto, não tem o Recorrente qualquer razão no recurso que apresenta, devendo o mesmo ser considerado totalmente improcedente.

Foram colhidos os vistos.

Cumpre, assim, apreciar e decidir.

## **II. FUNDAMENTAÇÃO**

### **1. FACTOS**

A sentença recorrida deu por assente a seguinte factualidade:

1. Inicialmente, entre 31/03/2007 até 31/07/2010 o Autor esteve ao serviço da Ré (B), prestando funções de "guarda de segurança", enquanto trabalhador não residente. (A)
2. Posteriormente, entre 25/10/2012 ao presente o Autor está ao serviço da mesma Ré (B), prestando funções de "guarda de segurança", enquanto trabalhador não residente. (B)
3. Entre 31/03/2007 e 31/07/2010, o Autor exerceu funções para a Ré (B). - ao abrigo do Contrato de Prestação de Serviços n.º 2/2003 (Cfr. fls. 32 a 38, cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido). (C)
4. Entre 25/10/2012 a 31/07/2013, o Autor exerceu a sua actividade profissional para a Ré (B) ao abrigo do Despacho n.º 11206/IMO/GRH/2012 (Cfr. fls. 39, cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido). (D)
5. Entre 18/07/2013 a 20/07/2014, o Autor exerceu a sua actividade profissional para a Ré (B) ao abrigo do Despacho n.º 14932/IMO/GRH/2013 (Cfr. fls. 40, cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido). (E)
6. Entre 21/07/2014 a 20/07/2015, o Autor exerceu a sua actividade profissional para a Ré (B) ao abrigo do Despacho n.º 16331/IMO/GRH/2014 (Cfr. fls. 41, cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido). (F)
7. Entre 21/07/2015 a 20/07/2016, o Autor exerceu a sua actividade profissional para a Ré (B) ao abrigo do Despacho n.º 21493/IMO/GRH/2015. (G)
8. Entre 21/07/2016 a 20/07/2017, o Autor exerceu a sua actividade profissional para a Ré (B) ao abrigo do Despacho n.º 20355/IMO/GRH/2016. (H)
9. Entre 21/07/2017 a 20/07/2018, o Autor exerceu a sua actividade profissional para a Ré (B) ao abrigo do Despacho n.º 15014/IMO/DSAL/2017. (I)
10. Entre 21/07/2018 a 20/07/2019, o Autor exerceu a sua actividade profissional para a Ré (B) ao abrigo do Despacho n.º 13336/IMO/DSAL/2018. (J)

11. Entre 31/03/2007 a 31/07/2010 a Ré (B) pagou ao Autor a quantia de HK\$7.500,00, a título de salário de base mensal. (K)
12. E entre 25/10/2012 a 20/07/2015 a Ré (B) pagou ao Autor a quantia de MOP\$7.500,00, a título de salário de base mensal. (L)
13. Entre 21/07/2015 a 20/07/2018, a Ré pagou ao Autor a quantia de MOP\$7.785,00, a título de salário de base mensal. (M)
14. Resulta do ponto 3.4. do Contrato de Prestação de Serviços n.º 2/2003 ao abrigo do qual o Autor foi autorizado a prestar trabalho para as Rés até 31/07/2010, ser devido ao Autor (e aos demais trabalhadores não residentes com ele contratados) “(...) um subsídio mensal de efectividade igual ao salário de 4 dias, sempre que no mês anterior não tenha dado qualquer falta ao serviço”. (N)
15. Aquando da contratação do Autor no Nepal, foi garantido ao Autor (e aos demais trabalhadores não residentes de origem Nepalesa) alojamento gratuito em Macau. (O)
16. Resulta do Contratos de Prestação de Serviço n.º 2/2003 ao abrigo do qual o Autor prestou trabalho para a Ré que: “(...) decorridos os primeiros 30 dias de prestação de trabalho por parte do trabalhador (leia-se o Autor), este terá direito, para além da remuneração supra referida, às bonificações ou remunerações adicionais que a 1.º outorgante (leia-se, a Ré) paga aos operários residentes no Território”. (P)
17. Na cláusula I. da Declaração de Participação no Regime Distributivo de Gorjeta, onde se lê:  
“O “dinheiro para chá” é a recompensa voluntária dada por clientes do casino e não é rendimento pago pela sociedade aos trabalhadores, assim, essa recompensa dada por clientes não é da responsabilidade da sociedade e a sociedade também não tem qualquer responsabilidade de pagamento”.  
(Cfr. fls. 47 a 48, cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido) (Q)

18. Na cláusula VI. da Declaração de Participação no Regime Distributivo de Gorjeta, onde se lê:
- “O “dinheiro para chá” é a recompensa dada livremente por clientes, assim, os trabalhadores quem prestam serviços nas férias previstas na lei (ex.: dias de feriado obrigatório, dias de descanso semanal e outras férias) têm direito a receber a compensação adicional para além do salário base nos termos da lei, mas não há compensação adicional para o “dinheiro para chá”, isto é, os trabalhadores quem prestam serviços nos dias supracitados só podem receber o “dinheiro para chá” como nos dias normais de trabalho. (Cfr. fls. 47 a 48, cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido). (R)
19. Desde o início da prestação de trabalho, o Autor sempre respeitou os períodos e horários de trabalho fixados pela Ré. (1º)
20. Era a Ré quem fixava o local e o horário de trabalho do Autor, de acordo com as suas exclusivas e concretas necessidades. (2º)
21. Durante todo o período de trabalho, o Autor sempre prestou a sua 'actividade sob as ordens e instruções da Ré. (3º)
22. Durante todo o período em que o Autor prestou trabalho, o Autor nunca deu qualquer falta ao trabalho sem conhecimento e autorização prévia por parte da Ré, sem prejuízo de 24 dias de férias anuais por cada ano civil e dispensas de trabalho não remuneradas, nomeadamente entre 05/04/2008 e 26/04/2008 (22 dias), entre 02/04/2009 e 25/04/2009 (24 dias), entre 03/06/2010 e 01/07/2010 (29 dias), entre 03/01/2012 e 21/01/2012 (19 dias), entre 28/05/2013 e 13/06/2013 (17 dias), entre 06/05/2014 e 31/05/2014 (26 dias), entre 05/09/2015 e 03/10/2015 (29 dias), entre 22/11/2016 e 13/12/2016 (22 dias), entre 13/11/2018 e 06/12/2018 (24 dias) e entre 05/11/2019 e 27/11/2019 (23 dias), bem como um dia de descanso no oitavo dia após cada sete dias de trabalho consecutivos durante ao serviço da Ré. (4º a 7º 9º)

23. Entre 21/07/2018 a 31/12/2019, a Ré pagou ao Autor a quantia de MOP\$10.000,00, a título de salário de base mensal. (8°)
24. Entre 31/03/2007 a 31/07/2010, a Ré (B) nunca pagou ao Autor qualquer quantia a título de subsídio de efectividade. (10°)
25. Entre 14/10/2004 e 31/12/2008, o Autor prestou a sua actividade de segurança durante em 1 de Janeiro, Ano Novo Chinês (3 dias), 1 de Maio e 1 de Outubro, sem prejuízo da resposta aos quesitos 4° a 6°. 11°)
26. Entre 31/03/2007 e 31/12/2008, a Ré (B) nunca pagou ao Autor um qualquer acréscimo salarial pelo trabalho prestado pelo Autor nos referidos dias de feriado obrigatórios. (12°)
27. Para os presentes efeitos entre 31/03/2007 a 30/04/2010, a Ré procedeu a uma dedução no valor de HK\$750,00 sobre o salário mensal do Autor, a título de “comparticipação nos custos de alojamento” (13°)
28. A referida dedução no salário do Autor era operada de forma automática e independentemente de o trabalhador (leia-se, do Autor) residir ou não na habitação que lhe era providenciada pela Ré e/ou pela agência de emprego. (14°)
29. Desde o início da relação de trabalho, por ordem das Rés, o Autor está obrigado a comparecer no seu local de trabalho, devidamente uniformizado, com, pelo menos, 30 minutos de antecedência relativamente ao início de cada turno. (15°)
30. Durante o referido período de tempo, tem lugar um briefing (leia-se, uma reunião) entre o Team Leader (leia-se, Chefe de turno) e os "guardas de segurança", na qual são 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. (16°)
31. A Ré nunca pagou ao Autor qualquer quantia pelo período de 30 minutos que antecedia o início de cada turno. (17° e 18°)

32. A Ré (B) nunca conferiu ao Autor o gozo de um descanso adicional remunerado, proporcional ao período de trabalho prestado. (19°)
33. Entre 31/03/2007 a 31/07/2010 e posteriormente entre 25/10/2012 e 31/12/ /2019, o Autor prestou a sua actividade de segurança para a Ré (B) num regime de turnos rotativos de sete dias de trabalho consecutivos. (20°)
34. A que se seguia um período de vinte e quatro horas de não trabalho, em regra, no oitavo dia, que antecedia a mudança" de turno. (21° 24° e 29°)
35. Entre 31/03/2007 a 31/12/2008 - descontados os períodos em que o Autor esteve ausente de Macau - a Ré (B) não fixou ao Autor em cada período de sete dias, um período de descanso de vinte e quatro horas consecutivas. (22°)
36. Entre 31/03/2007 e 31/12/2008 a Ré (B) nunca pagou ao Autor qualquer acréscimo salarial pelo trabalho prestado em cada um dos sétimos dias, após a prestação de seis dias de trabalho consecutivo. (23°)
37. Entre 01/01/2009 a 31/07/2010 e posteriormente entre 25/10/2012 a 31/12/2019 - descontados os períodos em que o Autor esteve ausente de Macau - a Ré (B) não fixou ao Autor um período de descanso de vinte e quatro horas consecutivas em cada semana (leia-se, em cada período de sete dias). (25°)
38. Entre 01/01/2009 a 31/07/2010 e posteriormente entre 25/10/2012 a 31/12/2019 - descontados os períodos em que o Autor esteve ausente de Macau - a Ré (B) nunca solicitou ao Autor autorização para que o período de descanso não tivesse uma frequência semanal. (26° e 28°)
39. Entre 01/01/2009 a 31/07/2010 e posteriormente entre 25/10/2012 a 31/12/2019 a Ré (B) nunca pagou ao Autor uma qualquer quantia pelo trabalho prestado ao sétimo dia, após a prestação de seis dias consecutivos de trabalho. (27°)
40. A ré pagava aos trabalhadores guardas de segurança residentes uma determinada quantia a título de gorjetas. (30°)

41. Ré pagou sempre ao Autor o salário correspondente aos dias de descanso semanal.  
(34°)

## **2. DO DIREITO**

O objecto do presente recurso versa sobre três questões distintas:

1. Cálculo da remuneração devida pelo trabalho prestado em dia de descanso semanal até 31.12.2008;

2. Cálculo da indemnização devida pelo trabalho prestado em dia de descanso semanal entre 01.01.2009 e 31.07.2010 e entre 25.10.2012 e 31.12.2019;

3. Cálculo da remuneração devida pelo trabalho prestado em dia de feriado obrigatório até 31.12.2008;

Vejamos então.

**1. Cálculo da remuneração devida pelo trabalho prestado em dia de descanso semanal até 31.12.2008;**

Sobre esta questão na decisão recorrida diz-se o seguinte:

«(...)

No que diz respeito ao incumprimento da regra de um descanso semanal em cada sete dias por parte da ré, nos termos do art.º 17.º n.º 1 e do art.º 18.º do D.L. n.º 24/89/M, o

legislador apenas permite uma das alternativas de gozo de descanso semanal: gozar um período de descanso semanal em cada período de sete dias; ou gozar um descanso consecutivo de quatro dias por cada conjunto de quatro semanas.

Relativamente à compensação dos dias de descanso semanal e ao gozo de dias compensatórios, de acordo com a jurisprudências deste Juízo, por aplicação do art.º 17.º n.ºs 4 e 6 do D.L. n.º 24/89/M, nos casos de prestação de trabalho em período de descanso semanal, o trabalhador tem direito a um outro dia de descanso compensatório ou o dobro da retribuição normal.

(...).

Nesta parte a sentença recorrida seguiu o entendimento de que o trabalho prestado em dia de descanso semanal era remunerado pelo dobro, considerando que a aplicação do factor de multiplicação 2 inclui a remuneração normal devida por esse dia, pelo que, tendo o Autor/Recorrente sido pago por esse dia e tendo trabalhado em dia de descanso semanal, havia apenas que receber mais o valor correspondente a um dia de trabalho, e quanto ao trabalho prestado em dia de feriado obrigatório entendeu que o acréscimo da remuneração é igual ao dobro para além do pagamento da retribuição normal, pelo que, tendo sido pago salário em singelo por esses dias, tem apenas a receber o dobro.

Contudo, não tem sido esse o entendimento sufragado por este Tribunal de Segunda Instância.

Consagra o artº 17º do Decreto-Lei nº 24/89/M, na redacção introduzida pelo nº 32/90/M o seguinte:

«Artigo 17º

(Descanso semanal)

1. Todos os trabalhadores têm o direito a gozar, em cada período de sete dias, um período de descanso de vinte e quatro horas consecutivas, sem prejuízo da correspondente retribuição, calculada nos termos do disposto sob o artigo 26º

2. O período de descanso semanal de cada trabalhador será fixado pelo empregador, com devida antecedência, de acordo com as exigências do funcionamento da empresa.

3. Os trabalhadores só poderão ser chamados a prestar trabalho nos respectivos períodos de descanso semanal:

a) Quando os empregadores estejam na eminência de prejuízos importantes ou se verifiquem casos de força maior;

b) Quando os empregadores tenham de fazer face a acréscimos de trabalho não previsíveis ou não atendíveis pela admissão de outros trabalhadores;

c) Quando a prestação de trabalho seja indispensável e insubstituível para garantir a continuidade do funcionamento da empresa.

4. Nos casos de prestação de trabalho em período de descanso semanal, o trabalhador tem direito a um outro dia de descanso compensatório a gozar dentro dos trinta dias seguintes ao da prestação de trabalho e que será imediatamente fixado.

5. A observância do direito consagrado no nº 1 não prejudica a faculdade de o trabalhador prestar serviço voluntário em dia de descanso semanal, não podendo, no entanto, a isso ser obrigado.

6. O trabalho prestado em dia de descanso semanal deve ser pago:

a) Aos trabalhadores que auferem salário mensal, pelo dobro da retribuição normal;

b) Aos trabalhadores que auferem salário determinado em função do resultado efectivamente produzido ou do período de trabalho efectivamente prestado, pelo montante acordado com os empregadores, com observância dos limites estabelecidos nos usos e costumes.».

*A questão que se coloca consiste em saber se quando a lei fala em "dobro da retribuição normal" está a pensar apenas em o trabalho ser pago pela*

retribuição normal que seria devida pelo dia de descanso acrescida do equivalente à remuneração devida por mais um dia, ou se se pretende dizer que o "trabalho" prestado em dia de descanso semanal é pago com a retribuição equivalente ao dobro do que aquilo que seria devido por um dia de trabalho normal, sem prejuízo do trabalhador continuar a ter direito a receber o valor que já era devido por esse dia em que devia ter descansado.

Tem vindo a ser entendimento deste tribunal que a remuneração devida é igual ao dobro da remuneração normal., sem descontar o valor que é pago ao trabalhador por esse dia ainda que não trabalhasse.

A respeito de descanso semanal referem José Bento da Silva e Miguel Quental, em *Manual de Formação de Direito do Trabalho em Macau, 2006*, que: «As razões que justificam a existência de um dia de descanso prendem-se com motivos de ordem física e psíquica (recuperar do desgaste provocado por uma semana de trabalho), de ordem familiar (aproveitar esse dia para conviver com a própria família) e também por razões de ordem social e cultural (esse período permite o convívio com amigos, a participação em manifestações de carácter público, ou para que o trabalhador possa tratar de assuntos do seu próprio interesse junto, por ex. de repartições públicas, etc.).

A fixação do período de descanso semanal, nos termos do nº 2 do art. 17º, cabe ao empregador, e deve ser realizado (fixado) "com devida antecedência de acordo com as exigências de funcionamento da empresa". Assim, e embora seja a entidade patronal quem tem o poder para determinar o dia7 de descanso semanal dos seus trabalhadores, tal fixação está, no entanto, subordinada às exigências de funcionamento da empresa. O que se compreende, atendendo a que no Território o normal é as empresas funcionarem todos os dias, inexistindo um dia de paralisação da actividade, logo torna-se necessário escalonar os

dias de descanso semanal dos trabalhadores por forma a que a empresa se possa manter em funcionamento todos os dias da semana.

Como se referiu, a lei determina que o descanso semanal deve ser fixado com a “devida antecedência”: quer isto dizer que a entidade patronal deve avisar o trabalhador do seu dia de descanso com a antecedência suficiente, para que este possa organizar a sua vida de modo a poder usufruir efectivamente de todos os benefícios relacionados com o dia de descanso.».

O trabalho prestado em dia de descanso semanal reveste carácter excepcional, ainda que seja voluntariamente prestado, sendo as normas respectivas de carácter imperativo.

O trabalhador tem sempre o direito a receber a remuneração correspondente ao dia de descanso nos termos do artº 26º nº 1 do Decreto-Lei 24/89/M.

Destarte, tem este tribunal vindo a entender que quando na al. a) do nº 6 do artº 17º do indicado diploma legal se diz que “o trabalho prestado em dia de descanso semanal deve ser pago (...) pelo dobro” se está a consagrar o valor remuneratório do trabalho efectivamente prestado e indisponibilidade de gozar o dia de descanso semanal, independentemente e para além da remuneração desse dia à qual o trabalhador, como já se referiu, sempre teria direito.

Em igual sentido se disse no Acórdão deste tribunal de 27.02.2020 proferido no processo 1247/2019: «Não faria, aliás, sentido que fosse de outra maneira. Na verdade, se o trabalhador, mesmo sem prestar serviço nesse dia de descanso (v.g., domingo), sempre auferiria o correspondente valor (a entidade patronal não lho poderia descontar, visto que o salário é mensal), não faria sentido que, indo trabalhar nesse dia, apenas passasse a receber em singelo o trabalho efectivamente prestado. Seria injusto que

apenas se pagasse ao trabalhador esse dia de serviço, que deveria ser de folga e descanso. Que vantagem teria então o trabalhador por prestar serviço a um domingo, se, além do que receberia mesmo sem trabalhar, apenas lhe fosse pago o valor do trabalho efectivamente prestado nesse dia de folga como se tratasse de um dia normal de trabalho?!

Por isso é que o legislador previu que o trabalho efectivamente prestado nesses dias pelo trabalhador, além do valor que já lhes seria devido em qualquer caso, fosse compensado em *dobro* pelo valor da retribuição normal diária. Quando a lei fala em *dobro* refere-se, obviamente, à forma de remunerar esse serviço efectivamente prestado nesses dias de descanso, sem prejuízo, como é bom de ver, do valor da remuneração a que sempre teria direito correspondente a cada um desses dias de descanso e que já recebeu.

Significa isto, assim, que a 1ª instância não poderia ter descontado o valor em singelo já recebido pelo Recorrente.

Trata-se, da interpretação que tem vindo a ser seguida de forma quase uniforme por este TSI, onde se entende que a fórmula correcta para compensar o trabalho prestado em dia de descanso semanal deverá ser a seguinte: salário diário X nº de dias devidos e não gozados X 2.».

Assim sendo, sem necessidade de outras considerações e sendo esta a Jurisprudência consagrada de forma unânime nos Acórdãos proferidos por este tribunal, impõe-se decidir em conformidade, revogando a decisão recorrida nesta parte e substituindo-a por outra que respeite a indicada forma de cálculo da remuneração devida pelo trabalho prestado em dia de descanso semanal.

Logo, seguindo os parâmetros usados na sentença recorrida - HKD7.500/30 dias x 1,03 x 600 dias (até 31/12/2008 descontados 42 dias de férias)/7 dias (arredondado) - obtemos o resultado de MOP21.887,50, o qual multiplicado pelo factor 2 (e não 1 como na sentença recorrida) nos conduz ao resultado de

MOP43,775,00 valor pelo qual a Ré haveria de ter sido condenada a título de indemnização pelo trabalho prestado em dias de descanso semanal até 31.12.2008.

**2. Cálculo da indemnização devida pelo trabalho prestado em dia de descanso semanal entre 01.01.2009 e 31.07.2010 e entre 25.10.2012 e 31.12.2019;**

Sobre esta questão na decisão recorrida diz-se o seguinte:

«(...)

Ao abrigo do art.º 42.º n.º 2 e do art.º 43.º n.ºs 1, 2 e 4 da Lei n.º 7/2008, o legislador suprimiu a regra do descanso consecutivo semanal de quatro dias e prevê igualmente que nos casos de prestação de trabalho em período de descanso semanal, o trabalhador tem direito a um outro dia de descanso compensatório ou o dobro da retribuição normal.

*In casu*, foi provado que a ré não cumpriu nenhuma forma de gozo de período de descanso semanal e apenas concedeu ao autor a remuneração normal, sem nenhuma compensação, pelo que o facto de o autor gozar um dia de descanso em cada 8 dias de trabalho considera-se que ele não gozou de período de descanso semanal, mas sim apenas gozou de um dia de descanso compensatório, por consequência, a ré é obrigada a conceder ao autor a retribuição adicional e a retribuição pelos dias não compensatórios após a dedução dos dias já compensados. Todavia, a partir de 1 de Janeiro de 2009, o facto de o autor gozar de um dia de descanso em cada 8 dias de trabalho considera-se que ele gozou efectivamente os dias de descanso semanal, pelo que a ré é obrigada a conceder ao autor a compensação pelos dias de descanso semanal e a compensação pelos dias compensatórios em função da

diferença entre os dias de descanso semanal devidamente gozados (um dia de descanso em sete dias) e os dias de descanso semanal efectivamente gozados.

(...».

Contudo, relativamente aos períodos decorridos após a entrada em vigor da Lei nº 7/2008 o entendimento deste tribunal diverge daquele que se seguiu na decisão recorrida.

Quanto a esta matéria de relevante o que se provou foi que:

«33. Entre 31/03/2007 a 31/07/2010 e posteriormente entre 25/10/2012 e 31/12/ /2019, o Autor prestou a sua actividade de segurança para a Ré (B) num regime de turnos rotativos de sete dias de trabalho consecutivos. (20°)

34. A que se seguia um período de vinte e quatro horas de não trabalho, em regra, no oitavo dia, que antecedia a mudança" de turno. (21º 24º e 29º)

(...)

37. Entre 01/01/2009 a 31/07/2010 e posteriormente entre 25/10/2012 a 31/12/2019 - descontados os períodos em que o Autor esteve ausente de Macau - a Ré (B) não fixou ao Autor um período de descanso de vinte e quatro horas consecutivas em cada semana (leia-se, em cada período de sete dias). (25°)

38. Entre 01/01/2009 a 31/07/2010 e posteriormente entre 25/10/2012 a 31/12/2019 - descontados os períodos em que o Autor esteve ausente de Macau - a Ré (B) nunca solicitou ao Autor autorização para que o período de descanso não tivesse uma frequência semanal. (26° e 28°)

39. Entre 01/01/2009 a 31/07/2010 e posteriormente entre 25/10/2012 a 31/12/2019 a Ré (B) nunca pagou ao Autor uma qualquer quantia pelo trabalho prestado ao sétimo dia, após a prestação de seis dias consecutivos de trabalho. (27°)

(...)

41. A Ré pagou sempre ao Autor o salário correspondente aos dias de descanso semanal. (34º)».

Tem sido entendimento deste Tribunal de Segunda Instância, de forma unânime, que o trabalho prestado ao sétimo após a prestação de seis dias consecutivos de trabalho em cada semana deve ser qualificado como trabalho prestado no dia do descanso semanal, não obstante o Autor ter gozado um dia de descanso ao oitavo dia.

*«A razão de ser consiste em “o trabalhador não pode prestar mais do que seis dias de trabalho consecutivos, devendo o dia de descanso ter lugar, no máximo, no sétimo dia, e não no oitavo, nono ou noutra 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).*

Por outro lado, *“(…) uma coisa é a continuidade das actividades de casino, outra coisa é a inviabilidade de assegurar aos seus guardas de segurança o gozo de um descanso de vinte e quatro horas consecutivas num período de sete dias.*

*Não podemos aceitar que, dado o número gigantesco, que aliás é facto notório, dos elementos do pessoal de segurança da B, como é que não é viável mobilizá-los por forma a conciliar o normal funcionamento dos casinos com a não prestação de serviço por um número razoável dos guardas de segurança durante apenas vinte e quatro horas em cada período de sete dias!*

*Aliás, se é viável, (...) o gozo pelo Autor de um dia de descanso ao oitavo dia, não se vê por quê motivo não é viável o gozo do tal dia ao sétimo dia!*

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

Assim, o descanso remunerado do trabalhador no oitavo dia não pode ser qualificado como descanso semanal sem acordo das partes ou quando a natureza da actividade da empresa não torne inviável o gozo no sétimo dia, antes deve ser qualificado como dia de descanso compensatório pelo trabalho prestado no dia de descanso semanal a que se alude o n.º 2 do art.º 43º da Lei nº 7/2008» - Cit. do Acórdão deste TSI de 15.07.2021 proferido no processo nº 486/2021 -.

Pelo que, segundo a fórmula (Salário diário) x (n.º de dias que o Autor prestou serviços), o Autor tem direito a receber:

Período	Salário diário	N.º de dias em serviços (arredondado)	Quantia indemnizatória
01.01.2009 a 31.07.2010	HKD7.500/30=HKD250.00 (equivalente a MOP257,50)	524/7 = 74	MOP19.055,00
25.10.2012 a 20.07.2015	MOP7.500/30=MOP250,00	951/7 = 135	MOP33.750,00
21.07.2015 a 20.07.2018	MOP7.785/30=MOP259,50	1019/7=145	MOP37.627,50
21.07.2018 a 31.12.2019	MOP10.000/30=MOP333.33	481/7=68	MOP22.666,44

<b>Total</b>			<b>MOP113.098,94</b>
--------------	--	--	----------------------

Assim sendo, no que a este pedido concerne tem o Autor direito a ser indemnizado pelo valor de MOP113.098,94, sendo de conceder provimento ao recurso.

### **3. Cálculo da remuneração devida pelo trabalho prestado em dia de feriado obrigatório até 31.12.2008;**

Sobre esta questão na decisão recorrida diz-se o seguinte:

«(...)

Relativamente à compensação pelo trabalho nos dias de feriado obrigatório solicitada pelo autor, segundo a jurisprudência deste Juízo, por aplicação do art.º 19.º n.º 3 e do art.º 20.º n.º 1 do D.L. n.º 24/89/M, o trabalhador quem presta serviços nos dias de feriado obrigatório tem direito a receber o dobro da retribuição adicional para além da retribuição normal.

*In casu*, foi provado que a ré deu ao autor a retribuição normal pelos serviços prestados pelo autor nos dias de feriado obrigatório, sem nenhuma compensação adicional, pelo que o autor tem direito a receber o dobro da retribuição adicional.

(...))».

Quanto ao trabalho prestado em dia de feriado obrigatório, tem este tribunal entendido que:

#### **«2. Dos factores de multiplicação para efeitos de cálculos de indemnização pelo trabalho prestado nos feriados obrigatórios;**

No âmbito do Decreto-Lei nº 24/89/M, o trabalho em feriados obrigatórios e a forma das suas compensações encontram-se regulados no artº 20º que prescreve:

1. O trabalho prestado pelos trabalhadores nos dias de feriado obrigatório, referidos no nº 3 do artigo anterior, dá direito a um acréscimo salarial nunca inferior ao dobro da retribuição normal e só pode ser executado:

a) Quando os empregadores estejam na eminência de prejuízos importantes ou se verifiquem casos de força maior;

b) Quando os empregadores tenham de fazer face a um acréscimo de trabalho não previsível;

c) Quando a prestação de trabalho seja indispensável para garantia a continuidade do funcionamento da empresa, nos casos em que, de acordo com os usos e costumes, esse funcionamento deva ocorrer nos dias de feriados.

2. Nos casos de prestação de trabalho em dia feriado obrigatório não remunerado, ao abrigo da alínea b) do nº 1, o trabalhador que tenha concluído o período experimental tem direito a um acréscimo de salário nunca inferior a 50% do salário normal, a fixar por acordo entre as partes.

Nos termos do disposto no artº 19º/3, os trabalhadores têm direito à retribuição nos seis dias de feriado obrigatório (1 de Janeiro, os primeiros 3 dias do Ano Novo Chinês, 1 de Maio e 1 de Outubro).

Perante a materialidade fáctica assente, o trabalho prestado pelo trabalhador em dias de feriados obrigatório integra-se justamente na circunstância prevista no artº 20º/1-c), pois o trabalhador estava afectado aos casinos explorados pela entidade patronal, que como vimos *supra*, se obrigava legalmente a manter os seus casinos em funcionamento contínuo.

Assim, ao abrigo do disposto no artº 20º/1, o trabalhador tem direito a um acréscimo salarial nunca inferior ao dobro da retribuição normal.

A propósito da interpretação da expressão “*acrécimo salarial*”, ensina o Dr. Augusto Teixeira Garcia que “.....*A prestação de trabalho nestes dias dá o direito aos trabalhadores de receberem um acréscimo de retribuição nunca inferior ao dobro da retribuição normal (artº 20º, nº1). Assim, se um trabalhador aufere como remuneração diária a quantia de*

*MOP\$100, por trabalho prestado num dia feriado obrigatório e remunerado ele terá o direito de auferir MOP\$300, ou seja, MOP\$100 que corresponde ao dia de trabalho mais MOP\$200, correspondente ao acréscimo salarial por trabalho prestado em dia feriado.” – vide, op. cit., Capítulo V, ponto 9.2.*

Creemos que essa é única interpretação correcta da expressão “acrécimo salarial”.

Assim, no âmbito do Decreto-Lei nº 24/89/M, para cálculo da quantia a pagar ao trabalho prestado em dias de feriado obrigatório remunerado, a fórmula é:

**3 X o salário diário médio X número de dias de prestação de trabalho em feriado obrigatório remunerado, nas situações previstas no artº 20º/1-c).» - Cit Acórdão do TSI proferido no Procº 681/2018 -.**

Pelo que, também no que concerne à indemnização pelo trabalho prestado em dia de feriado obrigatório cabe aplicar a indicada fórmula.

Logo, seguindo os parâmetros usados na sentença recorrida - HKD7.500/30 dias x 1,03 x 8 dias (31.03.2007 a 31.12.2008) - obtemos o resultado de MOP2.060,00, o qual multiplicado pelo factor 3 (e não 2 como na sentença recorrida) nos conduz ao resultado de MOP6.180,00 o qual consiste no valor pelo qual a Ré haveria de ter sido condenada a título de indemnização pelo trabalho prestado em dias de feriado obrigatório.

### **III. DECISÃO**

Nestes termos e pelos fundamentos expostos, decide-se em conceder provimento ao recurso interposto pelo Autor, revogando a sentença recorrida na parte respeitante à compensação pelo trabalho prestado em dia de descanso

semanal e em dia de feriado obrigatório, condenando-se a Ré a pagar ao Autor o seguinte:

- A título de compensação pelo trabalho prestado em dia de descanso semanal MOP156.873,94 (MOP43.775,00+MOP113.098,94);

- A título de compensação pelo trabalho prestado em dia de feriado obrigatório MOP6.180,00;

Todas acrescidas dos juros legais como fixado na decisão recorrida, a qual em tudo o mais se mantém.

Custas pela Ré/Recorrida.

Registe e Notifique.

RAEM, 27 de Julho de 2021

---

Rui Carlos dos Santos P. Ribeiro

---

Lai Kin Hong

---

Fong Man Chong