

Processo n.º 577/2025

(Autos de recurso em matéria cível)

Relator: Fong Man Chong

Data: 26 de Setembro de 2025

ASSUNTOS:

- Contradição entre as respostas dos quesitos fixadas pelo tribunal recorrido

SUMÁRIO:

I - Quando o Autor alegou, como causa de pedir, X dias de trabalho em que se apresentou ao serviço com antecedência de 30 minutos para fundamentar as indemnizações respectivas, e o Tribunal *a quo* passou a utilizar o “ método de turnos”, mediante aditar adicionalmente essa matéria à BI, poderá configurar-se como uma situação de alteração da causa de pedir e como tal um desrespeito pelo artigo 5º do CPC, *ex vi* do artigo 1º do CPC.

II – Quando o Tribunal recorrido fixou uma resposta no sentido de que “**de 10/12/2009 a 31/03/2021, o Autor prestou a sua actividade de segurança para a Ré (A) num regime de turnos rotativos de seis turnos de trabalho consecutivos, a que se seguia um período de vinte e quatro horas de descanso,** que antecedia a mudança de turnos, salvos os casos referidos na resposta aos quesitos n.ºs 16 a 23. (resposta ao quesito n.º 15), e noutras respostas fixou a matéria no sentido de que o Autor

trabalhava 6 turnos seguidos que englobava o período de tempo referido na resposta acima citada (do quesito 15º), existe uma contradição insanável e como os elementos constantes dos autos não nos permitem ultrapassar essa discrepância, justifica-se lançar mão do mecanismo previsto no artigo 629º/4 do CPC, no sentido de mandar repetir o julgamento a fim de eliminar as contradições verificadas.

O Relator,

Fong Man Chong

Processo nº 577/2025

(Autos de recurso em matéria cível e laboral)

Data : 26 de Setembro de 2025

Recorrente : **A Resorts, S.A.** (A 股份有限公司)

Recorrido : **B**

*

Acordam os Juízes do Tribunal de Segunda Instância da RAEM:

I - RELATÓRIO

A Resorts, S.A. (A 股份有限公司), Recorrente, devidamente identificada nos autos, discordando da sentença proferida pelo Tribunal de primeira instância, datado de 21/03/2025, veio, em 09/04/2025, recorrer para este TSI com os fundamentos constantes de fls. 527 a 558, tendo formulado as seguintes conclusões:

I. Vem o presente recurso interposto da sentença proferida pelo douto Tribunal Judicial de Base que julgou a acção parcialmente procedente e condenou a Ré **A Resorts**, ora Recorrente, no pagamento de uma indemnização no valor global de MOP138,103.05, acrescida de juros moratórios à taxa legal a contar da data da sentença, sendo: MOP\$91,389.61, a título de prestação de trabalho extraordinário; MOP\$1,254.40, a título de prestação de trabalho em dias de descanso semanal; MOP\$42,822.79, a título

de prestação de trabalho extraordinário nas primeiras 6 horas do primeiro turno matinal logo depois de cada mudança de turnos nocturnos para turnos matinais, seguida dum período de descanso de 24 horas consecutivas, relativamente ao período entre 22/11/2014 e 25/03/2020; MOP\$2,636.25, a título de prestação de trabalho extraordinário nas primeiras 2 horas do primeiro turno vespertino logo depois de cada mudança de turnos nocturnos para turnos vespertinos, seguida dum período de descanso de 24 horas consecutivas, relativamente ao período entre 26/03/2020 e 31/03/2021.

II. A Recorrente vem impugnar a decisão proferida sobre a matéria de facto, nomeadamente a matéria fáctica vertida nos quesitos 3º a 13º da douta Base instrutória, por ter sido incorrectamente julgada pelo Tribunal *a quo*, por falta de prova.

III. Entende a Recorrente que a sentença proferida a final nunca poderia ter decidido como decidiu, em violação e incorrecta aplicação das normas jurídicas que lhe servem de fundamento, estando em crer que a decisão assim proferida pelo douto Tribunal de Primeira Instância se encontra inquinada pelo vício de erro na aplicação do direito e de nulidade por condenação em objecto diverso do pedido já que entendeu o Digno Tribunal em condenar a ora Recorrente.

IV. Isto porque, considerou que ao descanso semanal deverá acumular-se o descanso diário, ou seja, que o descanso semanal em vez de ser 24 horas deverá a ser de 34 horas(24 horas + 10 horas), condenando a ora Recorrente no pagamento de uma compensação no valor de MOP45,459.04 (MOP42,822.79 a título de prestação de trabalho extraordinário nas primeiras 6 horas do primeiro turno matinal logo depois de cada mudança de turnos nocturnos para turnos matinais e MOP2,636.25 a título de prestação de trabalho extraordinário nas primeiras 2 horas do primeiro turno vespertino logo depois de cada mudança de turnos nocturnos para turnos vespertinos).

V. Entende a Recorrente que a sentença proferida a final nunca poderia ter decidido como decidiu, em violação e incorrecta aplicação das normas jurídicas que lhe

servem de fundamento, estando em crer, sempre com todo o respeito, que a decisão assim proferida pelo douto Tribunal de Primeira Instância se encontra inquinada pelo vício de Erro de Julgamento, Erro na aplicação de Direito e Nulidade por condenação em objecto diverso do pedido.

VI. A factualidade tida por assente e provada nos factos 5 a 9 e 13 a 18, é aquela que tem interesse para o presente recurso na parte relevante de que se recorre, ou seja, dos briefings de 30 minutos antes do início de cada turno e do gozo em continuidade do descanso semanal e do descanso diário, e ainda aquilo que a douta sentença recorrida determina ponto B. (fls. 513 verso) na parte referente à "Remuneração do trabalho extraordinário prestado" e no ponto E. (fls. 269 verso) na parte referente ao "Trabalho prestado logo depois da mudança de turnos" e no ponto referente ao "Gozo em continuidade do descanso semanal e do descanso diário".

VII. Salvo o devido respeito" entende a Recorrente que, da prova produzida em sede de julgamento, a resposta aos quesitos 3º a 13º e a fundamentação sobre a matéria de facto teriam necessariamente de ser diferentes, pelo que estamos perante um erro notório de julgamento.

VIII. No vertente processo, foi determinada a documentação das declarações prestadas na audiência de julgamento, existindo por isso suporte de gravação, o que permitirá ao douto Tribunal de Segunda Instância melhor avaliar, e decidir, sobre o ora invocado erro na apreciação da prova, aqui expressamente se requerendo a reapreciação da matéria de facto, nos termos admitidos no art. 629º do Código de Processo Civil, aplicável *ex vi* art. 1º do Código de Processo do Trabalho.

IX. A Recorrente, ao invocar no presente recurso o erro na apreciação da prova, que, na sua óptica, inquina a decisão proferida pelo douto Tribunal *a quo*, não pretende apresentar apenas uma simples discordância relativamente à interpretação dos factos feita por aquele douto Tribunal, tendo bem presente o dispositivo do art. 558º do Código de Processo Civil, e a natureza insindicável da livre convicção

relativamente à apreciação da prova efectuada pelo Tribunal recorrido, e estando bem ciente da jurisprudência afirmada nos Tribunais Superiores da RAEM.

X. A verdade é que é entendimento da Recorrente que tal erro de julgamento se verifica na situação dos autos, e que o vício apontado à decisão recorrida resulta dos próprios elementos constantes dos autos, por si só ou com recurso às regras da experiência comum, por se tratar de um erro notório.

XI. O depoimento da primeira testemunha ouvida em julgamento, XXX, para além de ser indirecto, é também genérico sem que tivesse a testemunha conseguido concretizar se em relação ao Autor as coisas se passavam como se haviam passando em relação ao seu irmão.

XII. Pese embora essa testemunha ter trabalhado para a Ré (A), conforme resulta e poderá ser melhor avaliado pelo douto Tribunal de Segunda Instância através do suporte de gravação da audiência, esta testemunha não trabalhava no mesmo Casino que o Autor, ou seja, a testemunha não trabalhava no Casino XXX.

XIII. Portanto, para além de não ter tido conhecimento directo dos factos, esta testemunha tinha apenas conhecimento dos factos em relação ao seu irmão e Não se poderá perder de vista que esta mesma testemunha intentou uma acção de reclamação de créditos contra a Recorrente, junto do Juízo Laboral do Tribunal Judicial de Base que correu os seus termos sob o número LB1-23-0143-LAC, com vista à obtenção de uma compensação pelos mesmos pedidos reclamados no processo ora em apreço, o que é bem demonstrativo sobre a parcialidade do seu julgamento.

XIV. Ainda que o Douto Tribunal de Primeira Instância tenha conjugado esse testemunho com a prova documental junta aos autos, nomeadamente os registos de entrada e saída (registos do cartão de ponto) do Autor no local de trabalho, conforme referido pela testemunha XXX, esses registos apenas comprovam o dia e a hora em que o Autor entrou e saiu nas imediações do casino XXX e não são adequados e suficientes para provar que o Autor chegava 30 minutos mais cedo ao trabalho por exigência da

Ré.

XV. Depois de realizada a audiência e julgamento, onde foram ouvidas as duas testemunhas XXX e XXX, o Digno Tribunal de Primeira Instância considerou subsistirem dúvidas sobre os factos controvertidos e em observância do disposto no artigo 6º, n.º 3, no artigo 548.º, n.º 1 e no artigo 556º, n.º 1, do CPC, ex vi do artigo 1º, n.º 1 do CPT, por despacho datado de 18/12/2024, notificou a Ré para apresentar uma lista de guardas de segurança actuais, residentes ou não residentes, que começaram a trabalhar no Casino XXX desde 10/12/2009 (altura em que o Autor começou a trabalhar nesse Casino) até 18/12/2024 (i.e., data do douto despacho) e caso não houvesse guardas de segurança naquelas condições, deveria a Ré apresentar uma lista de guardas de segurança, residentes ou não residentes de Macau, que tivessem trabalhado nesse Casino no período entre 10/12/2009 e 31/10/2021.

XVI. Em cumprimento do ordenado pelo douto Despacho do Tribunal *a quo*, a Recorrente, apresentou uma lista de guardas de segurança naquelas condições, donde o Tribunal, por despacho de fls. 473 e 481, designou 5 pessoas para serem ouvidas como testemunhas, nomeadamente: XXX, não tendo a testemunha XXX prestado depoimento, embora presente na diligência de audiência das testemunhas, por não ser fluente na língua inglesa.

XVII. Analisada toda a prova testemunhal produzida em audiência, nomeadamente, das testemunhas XXX, salvo o devido respeito por opinião contrária, resulta que a Ré, ora Recorrente, nunca exigiu ao Autor a comparência no trabalho 30 minutos antes do início do turno, que se destinavam aos tais "briefings", isto é, "*reunião entre o chefe de turno e os guardas de segurança, na qual eram inspecionados os uniformes de cada um dos guardas e distribuído o trabalho para o referido turno, mediante a indicação do seu concreto posto dentro do Casino*".

XVIII. Resulta, ainda, que no Casino XXX, a Ré, ora Recorrente, providenciava refeições gratuitas aos seus trabalhadores e por essa razão, muitos trabalhadores do

Casino XXX deslocavam-se mais cedo para o local de trabalho, de livre vontade, para usufruírem dessas refeições gratuitas.

XIX. Os recém-empregados, se deslocavam mais cedo ao local de trabalho, por iniciativa própria, quer para aprenderem com os colegas veteranos a falar chinês, quer para aprenderem a trabalhar profissionalmente, conforme supra referido.

XX. Nesta medida, a Recorrente está em crer que o Douto Tribunal de Primeira instância, nunca poderia dar como provado os quesitos ora em causa, por erro notório na apreciação das provas.

XXI. Salvo o devido respeito, quando muito, o que não se concede, poderia o Tribunal *a quo* ter considerado que os guardas de segurança compareciam 15 minutos antes dos turnos, mas nunca 30 minutos.

XXII. Acresce que, os registos do cartão de ponto que foram juntos aos autos pela ora Recorrente, tampouco comprovam em que dia e hora o Autor entrou nas imediações/instalações da Ré e ao contrário do entendimento do Tribunal *a quo*, não comprovam que o Autor começou a prestar trabalho àquela, conforme referido pela testemunha XXX, nem tampouco, salvo o devido respeito, esses registos comprovam que o Autor foi obrigado pela Ré a comparecer 30 minutos antes dos turnos por causa dos briefings.

XXIII. Assim, salvo o devido respeito, a Recorrente não pode concordar com o Douto Tribunal de Primeira Instância de que "Na verdade, apesar de a testemunha XXX ter deposto que as briefings deixaram de existir depois de 2015, os registos mostram uma realidade diferente.", isto porque, ficou-provado em audiência de que a Ré fornecia aos trabalhadores do Casino XXX refeições gratuitas, razão pela qual muitos trabalhadores deslocavam-se mais cedo para o local de trabalho, sendo que esses registos apenas comprovam a hora e o dia em que o Autor entrou nas instalações do Casino XXX, muito provavelmente para tomar a refeição gratuita com os seus colegas, mudar de roupa e preparar-se para render o colega que estaria a terminar o turno e não

comprovam que o Autor chegou mais cedo, porque era obrigado pela Recorrente a chegar 30 minutos antes do turno por causa dos briefings.

XXIV. Ademais, de acordo com a testemunha XXX, os briefings decorreram entre 2009 e 2015, sendo que estes alegados briefings deixaram de existir a partir de 2015.

XXV. Pelo que, salvo o devido respeito, o Tribunal *a quo* jamais poderia ter decidido que no período de 10/12/2009 a 31/10/2021 o Autor foi obrigado pela Recorrente a comparecer aos briefings de 30 minutos antes do início dos turnos e ter condenado a Recorrente a pagar ao Autor uma compensação no montante de MOP91,389.61.

XXVI. O Tribunal *a quo* para além de ter considerado como provado que os briefings existiam e que o Autor foi obrigado pela Recorrente a comparecer nesses briefings, deu, ainda, como provado que o Autor compareceu sempre nos briefings desde o início da relação laboral com a Ré até 31/10/2021, quando resulta do depoimento da testemunha XXX que os briefings deixaram de existir!

XXVII. Assim, após reapreciação da prova efectuada em juízo por parte desse Venerando Tribunal da Segunda Instância deverá ser proferido douto Acórdão que julgue procedente o invocado vício de erro notório de julgamento ao dar por provados os quesitos 3º a 13º da Doutra Base Instrutória, os quais serão de dar pernão provados, e conseqüentemente, ser a Recorrente absolvida deste pedido.

XXVIII. Salvo devido respeito, entende a Recorrente que a decisão recorrida padece do vicio de Erro na aplicação do direito e de Nulidade por condenação em objecto diverso do pedido, já que no douto libelo se diz que, "O Autor argumenta que, devido ao respectivo horário, seis turnos nocturnos consecutivos incidem sobre sete dias de calendário e portanto, o período de descanso em todas as mudanças de turnos nocturnos para turnos matinais ou vespertinos é inferior a 36 horas, violando assim o direito do Autor de gozar dos descansos diários (12 horas) e semanal (de 24 horas) em

continuidade e de forma não sobreposta nos termos do art. 33º, n.ºs 1 e 2, e do artigo 40º, n.º 3 da LRT. " Pelo que entende que deve o trabalho prestado no 1º turno matinal ou vespertino após a mudança de seis turnos nocturnos ser considerado como trabalho prestado em dia de descanso semanal e, em consequência, deve o Autor ser devidamente remunerado.

XXIX. Importa desde já referir que o Autor veio argumentar esta questão, totalmente fora do seu pedido apresentado, no processo, pois nunca tais argumentos foram alegados no pedido inicial, não constituindo tal, qualquer causa de pedir, nem qualquer pedido final, já que o Recorrido, à revelia de qualquer regra processual, veio apresentar esta "nova ideia" num simples requerimento inserto a fls. 428 a 430 e fls. 449 a 451 e no final da audiência em alegações finais, sem qualquer fundamentação jurídico-processual, e sem que tal requerimento merecesse sequer qualquer fundamentação que o encaixasse na causa de pedir inicialmente por si apresentada.

XXX. Nem sequer alegando tratar-se de um qualquer facto superveniente, o qual, face aos prazos previstos na lei, nem assim deveriam ser considerados, por extemporâneos e por isso, não deveriam ter sido sequer considerados pelo Digno Tribunal de Primeira Instância na sentença que ora se recorre encontrando-se a douta sentença recorrida ferida de nulidade por condenação em objecto diverso do pedido, devendo a mesma ser alterada por outra que absolva desde logo a Recorrente deste pedido.

XXXI. No entanto, e caso tal não seja concedido, o que só por mera hipótese académica se concede, mais se diga que também a douta sentença recorrente não andou bem ao considerar que existiu uma violação do período de descanso diário legalmente previsto, ora o Tribunal considerou, e bem, que o legislador de Macau, conscientemente não seguiu as pisadas da lei Laboral portuguesa e adoptou um desvio consciente, no sentido de que o período de descanso semanal não tem de se reportar a um dia de calendário completo, entre as 00h00 e as 24h00 do mesmo, mas sim basta

haver um período de descanso de 24 horas seguidas.

XXXII. Entendeu, no entanto, o Tribunal adoptar a posição assumida pela legislação laboral portuguesa relativamente ao gozo em continuidade do descanso semanal e do descanso diário, considerando que ao descanso semanal deverá acumular-se o descanso diário, ou seja, que o descanso semanal em vez de ser de 24 horas passará a ser de 34 horas (24 horas + 10 horas), condenando a ora recorrente no pagamento de uma compensação, com o que a Recorrente não pode concordar.

XXXIII. A lei de Macau não prevê no mesmo sentido que a lei Portuguesa na qual, o legislador português ao estipular o regime aplicável ao descanso semanal fixou ainda a cumulação do descanso semanal com o descanso diário no seu art.º 233º do Código de Trabalho de Portugal, isto porque temos que ter em conta que a diferença nestes regimes assenta na necessidade que o legislador Português visa assegurar por se enquadrar numa realidade distinta à de Macau.

XXXIV. Temos que ter em consideração que todo o empregador de Macau se rege pela Lei n.º 7/2008, organizando-se consoante as normas nela previstas, não podendo agora porque o Recorrido invocou uma teoria "importada" duma realidade totalmente distinta da de Macau, vir alterar e fazer interpretações extensivas às normas inderrogáveis do ordenamento jurídico da RAEM.

XXXV. Para fundamentar esta decisão o Digno Tribunal *a quo* socorre-se da ideia de que "Como têm fins diversos, o legislador de Macau estabeleceu no artigo 42º-A da LRT, introduzida pela Lei 8/2020, que o descanso semanal e os feriados não podem ser gozados de forma sobreposta," dando por isso o mesmo argumento para não existir sobreposição entre o descanso semanal e o descanso diário, entendendo que devem os mesmo ser gozados em continuidade e não de forma sobreposta.

XXXVI. No entanto e seguindo este mesmo raciocínio, à contrario sensu, tendo ambos a função de proporcionar descanso ao trabalhador, poderão tais descansos ser gozados de forma sobreposta, sendo que na lei de Macau não é feita

qualquer especificação relativamente a estes descansos tal como é feito no artigo 42º-A da LRT, e se não foi tal considerado pelo legislador não poderá ser assim adoptado, devendo tal cumulação ser aceite, sendo que decidindo de forma diversa enferma a sentença do vício de erro na aplicação do Direito, designadamente, pela errada aplicação do art.º 33º, n.º 1 e 2 e artigo 42º, n.º 1 e 2 da LRT, devendo a mesma ser revogada e substituída por outra que absolva a Recorrente de tal pedido.

Nestes termos e nos demais de direito que V. Exas. doutra mente suprirão, deverá ser dado provimento ao presente Recurso e, em conformidade:

Ser revogada a sentença recorrida por vício de erro notório de julgamento por ter dado como provados os quesitos 3º a 13º da Doutra Base Instrutória, os quais deverão ser alterados e tidos por não provados, e conseqüentemente, ser a Recorrente absolvida do pedido,

Ser declarada a nulidade da sentença, nos termos conjugados do artigo 563º, nº 3 e 571º, nº 1 do CPC ex vi art. 1º do CPT, por condenação em objecto diverso do pedido, devendo assim ser revogada e substituída por outra que absolva a Recorrente do pedido,

Sem conceder,

Deverá ser declarada nula a sentença recorrida nos termos nos termos do disposto no artigo 571º, n.º 1 al. e) ex vi do artigo 43º do CPT, com as demais conseqüências legais.

Sem prescindir,

E caso assim não se entenda, deverá ser revogada a sentença recorrida nos termos supra explanados, com as demais conseqüências da lei,

Termos em que farão V. Exas. a costumada Justiça!

*

B, Recorrido, ofereceu a resposta constante de fls. 564 a 566, tendo alegado o seguinte:

Do objecto do Recurso:

Insurge-se a Recorrente (A) sobre a dita Sentença, por entender que a mesma enferma de três vícios, a saber: a) erro de julgamento; b) erro na aplicação de direito; e c) nulidade por condenação em objecto diverso do pedido.

Sem razão, todavia, está o Recorrido em crer.

Mais detalhadamente,

a) Do alegado erro de julgamento:

Salvo a devida opinião, está o Recorrido em crer que, em concreto, não se vislumbra da prova produzida em sede de audiência de discussão e julgamento um qualquer erro ou vício quanto à decisão da matéria de facto posta em crise pela Recorrente.

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

Sem prescindir,

b) e c) Do alegado erro na aplicação do Direito e da alegada nulidade por condenação em objecto diverso do pedido:

Vem a Recorrente alegar, entre outro, que: "(...) o Autor veio argumentar esta questão, totalmente fora do seu pedido apresentado, no processo"; que "(...) nunca tais argumentos foram alegados no pedido inicial, não constituindo tal qualquer causa de pedir, nem qualquer pedido final"; que "O Autor, à revelia de qualquer regra processual,

veio apresentar essa "nova ideia" num simples requerimento (...) e no final da audiência em alegações finais, sem qualquer fundamentação jurídico-processual (...)", para concluir, a final, que: "(...) tal excerto de última hora viola todos os preceitos legais quer subjectivos quer objectivos e por isso, não deveriam ter sido sequer considerados pelo Digno Tribunal de Primeira Instância" (...) "encontrando-se a douta Sentença ferida de nulidade por condenação em objecto diverso do pedido"!

Salvo o devido respeito, tratam-se, antes demais, de um conjunto de afirmações graves e totalmente despropositadas, que em muito se afastam da realidade e do que efectivamente ocorreu no decurso dos presentes autos e que, de per si, se mostram ofensivas e desrespeitosas para com o Recorrido (e seu Mandatário) mas, sobretudo, para com o douto Tribunal de Primeira Instância, o que mais veementemente se repugna!

Depois,

Contrariamente ao alegado pela Recorrente, a questão relativa à "do gozo em continuidade do descanso semanal e do descanso diário" encontra-se efectivamente "integrada" na causa de pedir e no pedido formulado pelo Autor a título de trabalho prestado em dia de descanso semanal (leia-se, a título de trabalho prestado ao sétimo dia, após a prestação pelo Autor de seis dias de trabalho consecutivos).

E de tão cristalino, nem se percebe como a Recorrente não o terá visto, sendo que é a própria quem recorre às palavras do "douto libelo" para sublinhar o seguinte: "O Autor argumenta que, devido ao respectivo horário, seis turnos nocturnos consecutivos incidem sobre sete dias de calendário [(o 1.º turno inicia-se às 23h30 do 1.º dia de calendário e o 6.º turno termina às 07h30 do 7 dia de calendário)] e, portanto, o período de descanso em todas as mudanças de turnos nocturnos para turnos vespertinos é inferior a 36 horas, violando assim o direito do Autor de gozar dos descansos diário (12 horas) e semanal (24 horas) em continuidade e deforma não sobreposta nos termos do art. 33.º, n.º 1 e 2, e do art. 40.º, n.º 3, da LRT. Pelo que

entende que deve o trabalho prestado pelo Autor no 1.º turno vespertino após a mudança de seis turnos nocturnos ser considerado como trabalho prestado em dia de descanso semanal e, em consequência, deve o Autor ser devidamente remunerado"!

Ora, perante tal "factualidade provada" (entendeu o douto Tribunal *a quo* que não terá existido uma situação de violação ao direito ao descanso semanal (conforme havia sido alegado pelo Recorrido), mas antes uma violação ao período de descanso diário: "É o período de descanso diário mínimo entre duas jornadas de trabalho (10 horas consecutivas) que não foi respeitado. Em consequência, em cada mudança de turnos nocturnos para turnos vespertinos, ao Autor foi privado um período de 2 horas de descanso diário"!

De onde, contrariamente ao alegado pela Recorrente, não é correcto concluir que, nos presentes autos, o Tribunal de Primeira Instância tenha "adoptado a posição assumida pela legislação laboral portuguesa relativamente ao gozo em continuidade do descanso semanal e do descanso diário".

O douto Tribunal *a quo* limitou-se a levar a cabo uma aplicação "conjugada" do disposto no art. 33.º, n.º 1 e 2 com o disposto no art. 40.º, n.º 1 e 2, conforme mandam as boas práticas de interpretação jurídica (art. 8.º do Código Civil).

E, ainda que à Recorrente custe reconhecer, ao fim de uma jornada de trabalho diário, segue-se um período de descanso diário nunca inferior a 10 horas consecutivas (art. 40.º, n.º 3), após o qual, se inicia, sendo este o caso, o período de 24 horas consecutivas destinado ao descanso semanal (art. 42.º, n.º 1).

Dito (ainda) de outro modo:

O período de descanso semanal de 24 horas consecutivas não tem início logo que termine a jornada de trabalho diária! Apenas e tão-só depois de terminado o período de descanso diário (que, por lógica, deve seguir-se ao trabalho prestado) é que se inicia a sua contagem, sob pena de existir uma violação manifesta de um dos dois

direitos de descanso em presença: descanso diário ou descanso semanal¹.

No entender do douto Tribunal de Primeira Instância, resulta da factualidade apurada que, em respeito ao "regime de turnos" existente no Casino onde o Autor exercia a sua actividade, terá sido violado o direito ao seu descanso diário, na medida em que O mesmo apenas gozava de um descanso não superior a 32 horas consecutivas e, como tal, inferior ao período de 34 horas consecutivas que resulta de uma leitura conjugada do disposto no art. 40.º, n.º 2, com o disposto no art. 43.º, n.º 1, ambos da Lei das Relações de Trabalho da RAEM.

Ao invés, entende a Recorrente que os referidos descansos (leia-se, o descanso semanal e o descanso diário) podem ser gozados de forma sobreposta - e, como tal podendo um ser absorvido pelo outro...!

Salvo o devido respeito, trata-se, porém, de uma "interpretação" que vem "deturpar" e "pôr em causa" o "pensamento legislativo" em que assenta a Lei n.º 7/2008", pelo que em caso algum poderá merecer provimento!

Pelo exposto, visto que a "questão" apreciada pelo Tribunal a quo não se mostra "nova" e/ou "estranha" ao pedido e à causa de pedir formulados pelo Autor na sua Petição Inicial, deve improceder o pedido de nulidade por "condenação em objecto diverso do pedido" avançado pela Recorrente, o que desde já, para os devidos e legais efeitos, se invoca e requer.

*

Corridos os vistos legais, cumpre analisar e decidir.

* * *

¹ Trata-se, de resto, de uma situação que se acredita ser transversal a todas as situações de trabalho subordinado: basta ver que também um funcionário público, não entra em período de descanso semanal às 17h45 de sexta-feira...porquanto, o período de tempo que decorre entre o termo do respectivo horário de trabalho e o fim do dia ao qual aquele diz respeito, não pode ser "assimilado" ao descanso semanal obrigatório, por maior que seja a sua duração. É, pois, por essa razão, que se impõe distinguir o período de descanso semanal e o período de descanso diário, estabelecendo-se como "situação normal" a soma de ambos e nunca a "consumpção" de um pelo outro.

II - PRESSUPOSTOS PROCESSUAIS

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

O processo é o próprio e não há nulidades.

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

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

* * *

III – FACTOS ASSENTES:

A sentença recorrida deu por assente a seguinte factualidade:

1. Desde 10/12/2009 até a 18/07/2024, o Autor esteve ao serviço da Ré, prestando funções de “guarda de segurança” , enquanto trabalhador não residente. (facto assente A)

2. Durante todo o período da relação de trabalho, a Ré fixou o local e o horário de trabalho do Autor, de acordo com as suas exclusivas e concretas necessidades. (facto assente B)

3. De 10/12/2009 a 31/10/2021, o Autor gozou de dias de férias anuais e de dias de dispensa ao trabalho por cada ano civil, nomeadamente, de 09/04/2011 a 26/04/2011, 09/06/2012 a 30/06/2012, 09/04/2013 a 30/04/2013, 08/04/2014 a 29/04/2014, 10/03/2015 a 31/03/2015, 02/04/2016 a 23/04/2016, 06/05/2017 a 10/06/2017, 07/04/2018 a 28/04/2018 e 04/05/2019 a 25/05/2019. (resposta ao quesito n.º 1)

4. De 10/12/2009 a 31/10/2021, a Ré (A) pagou ao Autor as seguintes quantias a título de salário de base mensal e subsídio de alojamento: (resposta ao quesito n.º 2)

DE	A	Salário de base	Subsídio de
-----------	----------	------------------------	--------------------

		mensal (MOP)	alojamento (MOP)
10/12/2009	31/01/2011	\$5,500.00	\$1,000.00
01/02/2011	31/07/2011	\$5,775.00	\$1,000.00
01/08/2011	31/12/2011	\$6,275.00	\$500.00
01/01/2012	31/01/2013	\$6,903.00	\$500.00
01/02/2013	31/12/2013	\$7,318.00	\$500.00
01/01/2014	31/12/2014	\$7,684.00	\$500.00
01/01/2015	31/07/2018	\$8,069.00	\$500.00
01/08/2018	31/03/2019	\$10,000.00	\$500.00
01/04/2019	31/10/2021	\$10,600.00	\$500.00

5. De 10/12/2009 a 31/10/2021, 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. (resposta ao quesito n.º 3)

6. Durante o referido período de tempo, tinha lugar um briefing (leia-se, uma reunião) entre o Team Leader (leia-se, Chefe de turno) e os “guardas de segurança”, na qual eram inspecionados os uniformes de cada um dos guardas e distribuído o trabalho para o referido turno, mediante a indicação do seu concreto posto dentro do Casino. (resposta ao quesito n.º 4)

7. De 10/12/2009 a 30/04/2011, o Autor compareceu ao serviço da Ré (A) com 30 minutos de antecedência relativamente ao início de cada um dos dias/turnos de trabalho efectivo que prestou para a Ré, tendo permanecido às ordens e às instruções dos seus superiores hierárquicos. (resposta ao quesito n.ºs 5 a 12)

8. Nos seguintes períodos, o Autor compareceu ao serviço da Ré (A) com 30 minutos de antecedência relativamente ao início de cada um dos dias/turnos de trabalho efectivo que prestou para a Ré, tendo permanecido às ordens e às instruções dos seus superiores hierárquicos. (resposta ao quesito n.ºs 5 a 12)

De	A	N.ºs de dias/turnos de trabalho efectivo
01/05/2011	31/07/2011	78
01/08/2011	31/12/2011	130
01/01/2012	31/01/2013	321
01/02/2013	31/12/2013	269
01/01/2014	31/12/2014	285
01/01/2015	31/07/2018	1011
01/08/2018	31/03/2019	204
01/04/2019	31/10/2021	694

9. A Ré nunca pagou ao Autor qualquer quantia pelo período de 30 minutos que antecedia o início de cada turno. (resposta ao quesito n.º 13)

10. A Ré nunca conferiu ao Autor o gozo de um descanso adicional remunerado, proporcional ao período de trabalho prestado. (resposta ao quesito n.º 14)

11. De 10/12/2009 a 31/03/2021, o Autor prestou a sua actividade de segurança para a Ré (A) num regime de turnos rotativos de seis turnos de trabalho consecutivos, a que se seguia um período de vinte e quatro horas de descanso, que antecedia a mudança de turnos, salvos os casos referidos na resposta aos quesitos n.ºs 16 a 23. (resposta ao quesito n.º 15)

12. Nos seguintes períodos, o Autor prestou os seguintes números de dias/turnos de trabalho ao sétimo dia/turno, após a prestação de seis dias/turnos consecutivos de trabalho: (resposta ao quesito n.ºs 16 a 23)

De	A	N.ºs de dias/turnos de trabalho ao sétimo dia/turno
10/12/2009	31/01/2011	0
01/02/2011	31/07/2011	0
01/08/2011	31/12/2011	1
01/01/2012	31/01/2013	1

01/02/2013	31/12/2013	3
01/01/2014	31/12/2014	0
01/01/2015	31/07/2018	0
01/08/2018	31/03/2019	0
01/04/2019	31/03/2021	0

13. De 10/12/2009 a 31/03/2021, a Ré (A) nunca pagou ao Autor um qualquer acréscimo salarial pelo trabalho prestado ao sétimo dia/turno, após a prestação de seis dias/turnos consecutivos de trabalho. (resposta ao quesito n.º 24)

14. De 10/12/2009 a 31/03/2021, o Autor já gozou de um dia de descanso remunerado pelo trabalho prestado em cada um dos sétimos dias/turnos, após a prestação de seis dias/turnos consecutivos de trabalho. (resposta ao quesito n.º 33)

15. De 22/11/2014 a 25/03/2020, havia dois turnos: o matinal (das 07h00 às 19h00) e o nocturno (das 19h00 às 07h00 do dia seguinte). (resposta ao quesito n.º 34)

16. De 22/11/2014 a 25/03/2020, a mudança de turnos do Autor fazia-se de forma seguinte: o matinal > o nocturno > o matinal..... (resposta ao quesito n.º 35)

17. De 26/03/2020 a 31/03/2021, passou a haver três turnos: o matinal (das 07h30 às 15h30); o vespertino (das 15h30 às 23h30); e o nocturno (das 23h30 às 07h30 do dia seguinte). (resposta ao quesito n.º 36)

18. De 26/03/2020 a 31/03/2021, a mudança de turnos do Autor fazia-se de forma seguinte: o matinal > o nocturno > o vespertino > matinal..... (resposta ao quesito n.º 37)

19. De 10/12/2009 e 21/11/2014, havia três turnos: o matinal (das 08h00 às 16h00); o vespertino (das 16h00 às 24h00); e o nocturno (das 00h00 às 08h00). (resposta ao quesito n.º 38)

20. De 10/12/2009 a 21/11/2014, a mudança de turnos do Autor fazia-se após o trabalho de 6 turnos consecutivos, seguido dum intervalo de 24 horas de descanso, e de forma seguinte: o matinal > o nocturno > o vespertino > o matinal..... (resposta ao quesito n.º 39)

21. De 22/11/2014 a 25/03/2020, um turno era composto por 8 horas de trabalho normal e por 4 horas de trabalho suplementar (OT). (resposta ao quesito n.º 40)

22. De 22/11/2014 a 25/03/2020, a Ré pagou o salário e o acréscimo salarial correspondentes às 4 horas de trabalho suplementar (OT) de cada turno. (resposta ao quesito n.º 41)

* * *

IV – FUNDAMENTAÇÃO

é certo que neste recurso a Ré veio a impugnar as respostas dadas aos quesitos 3º a 13º da BI, defendendo que as mesmas deviam ficar NÃO PROVADAS.

Depois veio ainda suscitar outras questões, nomeadamente a errada interpretação da legislação laboral de Macau (*por o Tribunal recorrido ter citado legislações laborais de Portugal que são diferentes da vigente em Macau*).

Existem alguma particularidade, porque é a primeira decisão em que o Tribunal de 1ª instância optou por um critério diferente dos seguidos noutros processos idênticos, usando o critério de “turnos” para decidir a questão da indemnização do trabalho extraordinário do trabalhador, matéria que tem a ver também com os padrões jurídicos que regulam esta matéria, optamos também por isso um método “anormal” de julgar este processo que é o seguinte:

A fim de nos percebermos melhor o que se discutem nestes autos, transcrevemos em primeiro lugar a sentença, depois é que procederemos à análise das questões levantadas.

*

o Tribunal *a quo* fundamentou a sua douta decisão nos seguintes termos:

I. Relatório:

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

A Ré, **A RESORTS, S.A.** (anteriormente designada A, S.A.) (adiante, A), melhor identificada nos autos,

alegando que a Ré não pagou integralmente a remuneração nem concedeu períodos de descanso devidos pelo trabalho prestado nos 30 minutos anteriores ao início de cada turno/dia de trabalho e em dias de descanso semanais;

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

a) MOP\$95,089.16, a título de trabalho extraordinário prestado, acrescida de juros legais até integral e efectivo pagamento, relativo ao período de 10/12/2009 a 31/10/2021;

b) MOP\$63,392.76, a título de descanso compensatório não gozado, acrescida de juros legais até integral e efectivo pagamento, relativo ao período de 10/12/2009 a 31/10/2021;

c) MOP\$189,705.49, 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 10/12/2009 a 31/03/2021;

d) MOP\$23,362.18, 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 10/12/2009 a 31/03/2021;

e) Em custas e procuradoria condigna.

*

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

*

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

*

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

*

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

II. Pressupostos Processuais:

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

O processo é o próprio.

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

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

III. Factos:

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

(...)

*

IV. Fundamentação de direito:

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

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

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

os comandos e instruções do empregador, de modo a que este possa conformar a actividade do trabalhador com outros factores de produção.

In casu, os factos provados n.ºs 1, 2 e 4 revelam que, de 10/12/2009 a 18/07/2024, o Autor prestou serviço como guarda de segurança para a Ré, que, em contrapartida, lhe pagou mensalmente um salário de base e que o Autor exercia as suas funções sob a ordem da Ré, a qual determinava o horário e o local de trabalho do Autor. O que é mais do que suficiente para concluirmos que a relação jurídica estabelecida entre o Autor e a Ré é uma relação de trabalho.

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

B. Da reumeração do trabalho extraordinário prestado:

Dispõe o art. 33.º, n.º 1, da LRT que *“O período normal de trabalho não pode exceder oito horas por dia e quarenta e oito horas por semana”*; e o seu n.º 5 que *“Os períodos fixados no n.º 1 não incluem o tempo necessário à preparação para o início do trabalho e à conclusão de transacções, actividades e serviços começados e não acabados, desde que no seu conjunto não ultrapassem a duração de trinta minutos por dia.”*

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

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

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

do n.º 1 do artigo anterior confere ao trabalhador o direito a auferir a remuneração normal do trabalho prestado com um acréscimo de 20%” .

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

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

Quanto ao conceito de “remuneração normal” , salvo o devido respeito pela opinião diversa, este Tribunal entende que o legislador pretende referir-se à “remuneração de base” , porque o trabalho prestado em dias de descanso semanal e de feriado obrigatório também é “trabalho extraordinário” , *ie.*, também prestado em períodos normais de descanso do trabalhador; e se, de acordo com o art. 43.º, n.º 2, e o art. 45.º, n.º 2, da LRT (quer na redacção anterior quer posterior à Lei n.º 8/2020), a remuneração do trabalho prestado em dias de descanso semanal e de feriado obrigatório tem por referência a remuneração de base, o mesmo deve suceder com o trabalho prestado além do horário normal. Por isso, por “remuneração normal” deve entender-se a remuneração de base prevista no art. 59.º, n.º 1, da LRT.

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

Voltando ao caso vertente, foi provado que o Autor prestou a sua actividade sob as ordens e instruções e conforme as necessidades da Ré; que o Autor estava obrigado a comparecer no local de trabalho ao serviço da Ré com 30 minutos de antecedência em cada turno e estes 30 minutos se destinavam a “briefing” (reunião) entre o 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; e que a Ré não pagou qualquer quantia por estes 30 minutos.

Do que resulta que o Autor estava obrigado a prestar trabalho 30 minutos a mais em cada turno, pelo que, ao abrigo do citado art. 33.º, n.º 5, da LRT, o trabalho prestado nestes 30 minutos em todos os turnos deve ser considerado como trabalho extraordinário, por prestado além do período normal de trabalho – o horário de cada turno.

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

Assim sendo, ao abrigo do art. 37.º, n.º 1, da LRT, o Autor tem direito de ser pago pelo trabalho prestado nestes 30 minutos com a remuneração de base e um acréscimo de 50%.

*

- Dos períodos em que o número de dias/turnos de trabalho efectivo fica por provar:

Nos períodos entre 10/12/2009 e 30/04/2011, apenas se provou que o Autor prestava trabalho extraordinário de 30 minutos em cada dia/turno de trabalho, ficando por saber o número de dias de trabalho efectivo nestes períodos. Isto é, ficou provado que o Autor tem direito à remuneração do trabalho extraordinário prestado nestes períodos, mas ficou por liquidar o seu *quantum*.

O que, de acordo com o art. 564.º, n.º 2, do CPC, determinaria a rejeição do apuramento do referido *quantum* para a liquidação em execução.

Contudo, no caso *sub judice*, atentas as atitudes de ambas as partes – nomeadamente a atitude colaboradora da Ré – no oferecimento de meios de prova no presente caso e segundo a experiência por este Tribunal adquirida ao longo dos anos nos processos congéneres, é previsível que as partes não consigam apresentar provas relevantes e aptas ao apuramento do *quantum*. Face a isto, este Tribunal considera legítimo recorrer à equidade, nos termos do art. 560.º, n.º 6, do Código Civil, que dispõe que “*se não puder ser averiguado o valor exacto dos danos, o tribunal julga equitativamente dentro dos limites que tiver por provados*” .

Além disso, segundo o art. 14.º, n.º 2, do Código de Processo do Trabalho, o juiz deve orientar a acção no sentido de que a sentença condenatória fixa em quantia

certa a importância devida.

Assim sendo, tendo por referência os números de dias/turnos de trabalho efectivo provados nestes autos, este Tribunal considera justo fixar o montante da remuneração do trabalho extraordinário prestado no período em apreço com base na média mensal dos números provados de dias/turnos de trabalho em que o Autor compareceu 30 minutos antes do turno para efeitos de *briefing* ao longo de toda a relação de trabalho, ou seja, numa média mensal de 23 dias/turnos de trabalho efectivo.

*

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

Pelo exposto, o Autor tem direito às seguintes remunerações pelos 30 minutos de trabalho extraordinário prestado antes de cada turno de trabalho:

De	A	Salário de base mensal (MOP)	Subsídio de alojamento (MOP)	N.ºs de dias/turnos de trabalho efectivo	Remuneração a receber (MOP) ²
10/12/2009	31/01/2011	\$5,500.00	\$1,000.00	315 (equidade)	\$6,398.44 (equidade)
01/02/2011	30/04/2011	\$5,775.00	\$1,000.00	69 (equidade)	\$1,460.86 (equidade)
01/05/2011	31/07/2011	\$5,775.00	\$1,000.00	78	\$1,651.41
01/08/2011	31/12/2011	\$6,275.00	\$500.00	130	\$2,752.34
01/01/2012	31/01/2013	\$6,903.00	\$500.00	321	\$7,426.13
01/02/2013	31/12/2013	\$7,318.00	\$500.00	269	\$6,572.01
01/01/2014	31/12/2014	\$7,684.00	\$500.00	285	\$7,288.87
01/01/2015	31/07/2018	\$8,069.00	\$500.00	1011	\$27,072.68
01/08/2018	31/03/2019	\$10,000.00	\$500.00	204	\$6,693.75
01/04/2019	31/10/2021	\$10,600.00	\$500.00	694	\$24,073.12
Soma:					\$91,389.61

² É o resultado da seguinte operação matemática: $(\text{remuneração de base})/30/8/60*30*(\text{número de dias de trabalho efectivo})*1.5.$

Em suma, pelo trabalho prestado pelo Autor nos 30 minutos de antecedência nos turnos de trabalho deve a Ré pagar ao Autor uma remuneração no montante de MOP\$91,389.61.

C. Do descanso compensatório do trabalho extraordinário prestado:

O Autor pediu à Ré a compensação pecuniária do descanso compensatório não gozado pela prestação do trabalho extraordinário relativa ao período entre 10/12/2009 e 31/10/2021.

No que toca ao descanso compensatório, o art. 38.º, n.º 1, da LRT dispõe que:

“Nas situações previstas nas alíneas 1) e 2) do n.º 2 do artigo 36.º, o trabalhador tem direito a gozar um descanso adicional, remunerado nos termos gerais, com uma duração: 1) Não inferior a vinte e quatro horas, se o período de trabalho atingir o respectivo limite diário máximo; 2) Proporcional ao período de trabalho prestado, se o período de trabalho não atingir o respectivo limite diário máximo” ; e o seu n.º 2 que “O disposto no número anterior aplica-se à situação prevista na alínea 3) do n.º 2 do artigo 36.º se o trabalhador prestar trabalho extraordinário durante dois dias consecutivos.” .

Por sua vez, o art. 36.º, n.º 2, da LRT prevê que *“O empregador pode determinar que o trabalhador preste trabalho extraordinário, independentemente do seu consentimento, quando: 1) Se verificarem casos de força maior, caso em que o período de trabalho diário não pode exceder dezasseis horas; 2) O empregador esteja na iminência de prejuízos importantes, caso em que o período de trabalho diário não pode exceder dezasseis horas; 3) O empregador tenha de fazer face a acréscimo de trabalho não previsível, caso em que o período de trabalho diário não pode exceder doze horas.” .*

Coloca-se a questão de saber se, fora das hipóteses previstas no art. 36.º, n.º 2, da LRT, o trabalhador terá direito a gozar um descanso adicional nos termos do art. 38.º, n.º 1 ou n.º 2, da mesma lei.

Poderá argumentar-se que, se, nos casos em que o empregador seja legalmente permitido a obrigar unilateralmente o trabalhador a prestar trabalho extraordinário, este tem direito a descanso adicional, a mesma solução, por maioria de razão, se impõe nos casos em que a lei não permita ao empregador determinar unilateralmente o trabalhador a prestar trabalho extraordinário.

Ora, o venerando TSI tem defendido que o trabalhador não tem direito a descanso adicional previsto no art. 38.º, n.º 1, caso não se verifiquem as hipóteses do art. 36.º, n.º 2, als. 1) e 2), da LRT, isto é, caso não se verifiquem casos de força maior ou iminência de prejuízos importantes (cfr. entre outros, nos processos n.º 902/2022 e 826/2021). Segundo cremos, *mutatis mutandis*, a mesma solução terá plena validade em relação ao disposto no art. 38.º, n.º 2 e no art. 36.º, n.º 2, al. 3), ambos da LRT, isto é, caso não se verifiquem casos de acréscimo de trabalho não previsível, o trabalhador não terá direito a descanso adicional mesmo que tenha prestado trabalho extraordinário por dois dias consecutivos.

In casu, o Autor não alegou nem provou que o trabalho extraordinário foi prestado por determinação da Ré nas circunstâncias previstas no art. 36.º, n.º 2, da LRT, cujo ónus da prova, nos termos do art. 335.º, n.º 1, do CC, cabe ao Autor por serem factos constitutivos do direito reclamado por este, pelo que, segundo o douto entendimento do TSI, o Autor não tem direito a descanso adicional nos termos do art. 38.º, n.º 1, da LRT.

Razão pela qual improcede o pedido do Autor nesta parte.

D. Do trabalho prestado em dias de descanso semanal:

O art. 42.º da LRT dispõe que *“1. O trabalhador tem direito a gozar um período de descanso remunerado de vinte e quatro horas consecutivas por semana. 2. O gozo do período de descanso pode não ter frequência semanal em caso de acordo entre as partes ou quando a natureza da actividade da empresa o torne inviável, casos em que o trabalhador tem direito a gozar um período de descanso remunerado de quatro dias por cada quatro semanas. 3. O período de descanso é fixado pelo empregador consoante as exigências do funcionamento da empresa, com uma antecedência mínima de três dias.”* .

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

O art. 43.º, n.º 2, da LRT, na redacção original, dispõe que o trabalho em dias

de descanso semanal dá direito a gozar um dia de descanso compensatório e um acréscimo de um dia de remuneração de base; na redacção dada pela Lei n.º 8/2020, dispõe que o mesmo dá direito a gozar um dia de descanso compensatório e uma acréscimo de um dia de remuneração de base ou mais um dia de descanso compensatório.

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

Por isso, o trabalho prestado pelo Autor ao sétimo dia após a prestação de seis dias consecutivos de trabalho deve ser qualificado como trabalho prestado no dia do descanso semanal (cfr. entre outros, os Acs. do TSI n.ºs 523/2022 e 299/2021). O trabalho assim prestado pelo Autor deve ser remunerado nos termos do art. 43.º da LRT.

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

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

Por isso, como prestou trabalho ao sétimo dia após seis dias consecutivos de trabalho, o Autor tem direito a um dia de descanso compensatório e a um acréscimo de um dia de remuneração de base, que pode ser substituído por um dia de descanso compensatório em relação ao trabalho prestado depois 26/05/2020 (cfr. os arts. 7.º e 5.º, n.º 1, da Lei n.º 8/2020). Mas como já terminou a relação de trabalho, o Autor não pode optar por gozar dos descansos compensatórios, restando-lhe optar pela compensação pecuniária dum acréscimo de um dia de remuneração de base.

In casu, foi provado que, de 10/12/2009 a 31/03/2021, o Autor prestou trabalho ao sétimo dia, após a prestação de seis dias de trabalho consecutivos, a Ré concedeu todos os dias de descanso compensatório e pagou ao Autor o salário

correspondente ao trabalho prestado ao sétimo dia em singelo, mas não qualquer acréscimo salarial.

Por isso, tem o Autor direito a receber um outro tanto (singelo) da retribuição de base pelo(s) dia(s) de trabalho ao sétimo dia.

*

- Das quantias a receber pelo trabalho ao sétimo dia:

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

De	A	Salário de base mensal (MOP)	Subsídio de alojamento (MOP)	N.ºs de dias de trabalho ao sétimo dia	Remuneração a receber (MOP) ³
10/12/2009	31/01/2011	\$5,500.00	\$1,000.00	0	\$0.00
01/02/2011	31/07/2011	\$5,775.00	\$1,000.00	0	\$0.00
01/08/2011	31/12/2011	\$6,275.00	\$500.00	1	\$225.83
01/01/2012	31/01/2013	\$6,903.00	\$500.00	1	\$246.77
01/02/2013	31/12/2013	\$7,318.00	\$500.00	3	\$781.80
01/01/2014	31/12/2014	\$7,684.00	\$500.00	0	\$0.00
01/01/2015	31/07/2018	\$8,069.00	\$500.00	0	\$0.00
01/08/2018	31/03/2019	\$10,000.00	\$500.00	0	\$0.00
01/04/2019	31/03/2021	\$10,600.00	\$500.00	0	\$0.00
Soma:					\$1,254.40

Em suma, pelo trabalho prestado pelo Autor nos dias de descanso semanal, deve a Ré pagar ao Autor uma remuneração no montante de MOP\$1,254.40.

E. Do trabalho prestado logo depois da mudança de turnos:

o Autor argumenta que, devido ao respectivo horário, seis turnos nocturnos consecutivos incidem sobre sete dias de calendário e, portanto, o período de descanso em todas as mudanças de turnos nocturnos para turnos matinais ou vespertinos é

³ É o resultado da seguinte operação matemática: (remuneração de base)/30*(número de dias de trabalho efectivo).

inferior a 36 horas, violando assim o direito do Autor de gozar dos descansos diário (12 horas) e semanal (24 horas) em continuidade e de forma não sobreposta nos termos do art. 33.º, n.ºs 1 e 2, e do art. 40.º, n.º 3, da LRT. Pelo que entende que deve o trabalho prestado pelo Autor no 1.º turno matinal ou vespertino após a mudança de seis turnos nocturnos ser considerado como trabalho prestado em dia de descanso semanal e, em consequência, deve o Autor ser devidamente remunerado.

Este Tribunal entende que o problema suscitado pelo Autor está ainda contido na causa de pedir alegada na petição inicial, que consiste no facto de a Ré não lhe ter fixado um período de descanso de 24 horas consecutivas em cada período de sete dias (de calendário) e o Autor ter prestado trabalho durante mais de seis dias (de calendário) consecutivos sem gozar desse período de descanso de 24 horas. Pelo que, não existem obstáculos – sobretudo o princípio do dispositivo – que impeçam deste Tribunal de conhecer desta matéria de mudança de turnos.

No entanto, constata-se que, segundo a factualidade provada, o problema suscitado pelo Autor só se coloca em relação ao período entre 22/11/2014 e 31/03/2021, e não ao período entre 10/12/2009 e 21/11/2014, porque, só naquele período, devido ao respectivo horário, seis turnos nocturnos incidem sobre sete dias de calendário: i) de 22/11/2014 a 25/03/2020, o 1.º turno nocturno inicia-se às 19h00 do 1.º dia de calendário e o 6.º turno termina às 07h00 do 7.º dia de calendário; e ii) de 26/03/2020 a 31/03/2021, o 1.º turno nocturno inicia-se às 23h30 do 1.º dia de calendário e o 6.º turno termina às 07h30 do 7.º dia de calendário. Por isso, atento o princípio do dispositivo, só se atende ao período entre 22/11/2014 e 31/03/2021.

*

Colocam-se aqui duas questões:

1. O descanso semanal terá de incidir sobre um dia de calendário completo, entre as 00h00 e 24h00 do mesmo, ou basta incidir sobre um período de 24 horas consecutivas?

2. Os períodos de descanso semanal e de descanso diário deverão ser gozados em continuidade e de forma não sobreposta?

*

- Do conceito de descanso semanal:

Quanto à primeira questão, convém dar um olhar ao ordenamento jurídico português, em que se inspirou a nossa legislação laboral local.

O legislador português, desde cedo, ao referir-se ao período de descanso semanal, refere “o dia de descanso semanal” , como sucede no Decreto-Lei n.º 49408 de 1969 (Lei do Contrato Individual de Trabalho)⁴, no Decreto-Lei n.º 409/71 (Lei de Duração do Trabalho)⁵, no Código de Trabalho de 2003 (aprovado pela Lei n.º 99/2003)⁶ e no actual Código de Trabalho (aprovado pela Lei n.º 7/2009)⁷.

A doutrina e a jurisprudência portuguesas têm entendido que “o dia de descanso semanal” se reporta a um dia de calendário completo, entre as 00h00 e as 24h00 do mesmo, e não a 24 horas seguidas⁸.

Diferentemente, o legislador de Macau, desde cedo, no art. 17.º, n.º 1, do Decreto-Lei n.º 24/89/M, estabeleceu que *“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 26.º”* (sublinhado nosso). Na altura, o legislador de Macau, sem desconhecer a legislação portuguesa homóloga, decidiu aplicar a expressão “período de descanso de vinte e quatro horas consecutivas” , o que demonstrou um desvio conscientemente pretendido pelo legislador de Macau, no sentido de que o período de descanso semanal não se tem de reportar a um dia de calendário completo, entre as 00h00 e as 24h00 do mesmo, mas sim basta haver um período de descanso de 24 horas seguidas. Expressão esta mantém-se na actual LRT.

Por isso, este Tribunal entende que, no ordenamento jurídico de Macau actual, o período de descanso semanal não tem de reportar-se a um dia de calendário

⁴ O seu art. 51.º, n.º 1, dispõe que *“O trabalhador tem direito a um dia de descanso por semana, que só excepcionalmente e por motivos ponderosos pode deixar de ser o domingo”* (sublinhado nosso).

⁵ O seu art. 35.º, n.º 1, dispõe que *“Os estabelecimentos comerciais e industriais devem encerrar ou suspender a sua laboração um dia completo por semana, que será normalmente o domingo”* (sublinhado nosso).

O seu art. 37.º, n.º 1, dispõe que *“O dia de descanso semanal prescrito pela lei só poderá deixar de ser o domingo quando os trabalhadores prestem serviço a entidades patronais que estejam dispensadas de encerrar ou suspender a laboração um dia completo por semana ou que sejam obrigadas a encerrar ou a suspender a laboração num dia que não seja o domingo”* (sublinhado nosso).

⁶ O seu art. 205.º, n.º 1, dispõe que *“O trabalhador tem direito a, pelo menos, um dia de descanso por semana”* (sublinhado nosso).

⁷ O seu art. 232.º, n.º 1, dispõe que *“O trabalhador tem direito a, pelo menos, um dia de descanso por semana”* (sublinhado nosso).

⁸ Na doutrina, MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, 22.ª edição, 2023, p. 528. Na jurisprudência, entre outros, o Ac. do TRP de 2018/09/10 no processo n.º 339/17.6T8VNG.P1: *“O art. 232º, nº 1, do CT/2009, ao referir “um dia de descanso por semana”, pretende reportar-se a um dia de semana completo, entre as 00,00 horas e as 24,00 horas do mesmo, e não a vinte e quatro horas seguidas”* (disponível em <https://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/5643f3020b203c408025831b00391983?OpenDocument>); e o Ac. do STA de 2023/03/02 no processo n.º 0640/17.9BEPNF (disponível em <https://www.dgsi.pt/jsta.nsf/35fbbbf22e1bb1e680256f8e003ea931/e129cb553ad9e4768025896b0004778f?OpenDocument>).

completo, entre as 00h00 e as 24h00 do mesmo, bastando um período de descanso de 24 horas seguidas.

Face ao exposto, no caso *sub judice*, o facto de seis turnos nocturnos abrangerem sete dias de calendário não implica, *per si*, que o trabalhador prestou trabalho em dia/período de descanso semanal.

*

- Do gozo em continuidade do descanso semanal e do descanso diário:

Quanto à segunda questão, também merece uma referência ao ordenamento jurídico português, em que o actual Código de Trabalho, no seu art. 233.º, n.º 1, dispõe que *“Devem ser gozados em continuidade o descanso semanal obrigatório e um período de onze horas correspondente ao descanso diário estabelecido no artigo 214.º”*.

Ora, na nossa LRT não existe uma norma paralela a esta. Pelo que, é legítimo perguntar se haverá razões substantivas que imponham a mesma solução.

Vejamos.

A LRT prevê várias concretizações do direito ao repouso do trabalhador, a saber: o descanso diário, o descanso semanal, as férias, os feriados e as faltas (nomeadamente as faltas justificadas por doença)⁹.

Embora o direito ao repouso vise, na maioria dos casos, a protecção de saúde do trabalhador, *ie.*, a restauração de energias consumidas pela execução do trabalho, o mesmo não é mera consequência do gasto de energias físicas e psíquicas, porque *“[a] prestação de trabalho subordinado implica ainda uma limitação de liberdade, envolve a renúncia à disponibilidade de si próprio; isto é, pela via da subordinação no exercício da actividade laboral desemboca-se na dependência pessoal”*¹⁰. Assim, o direito ao repouso tem sido justificado por *“motivos atinentes à protecção da família, ao direito à cultura, ao direito a uma melhora preparação a vários níveis do trabalhador, em que se inclui a sua formação profissional”*¹¹.

Além das necessidades do trabalhador, o direito ao repouso também visa satisfazer os interesses do empregador: assegurar a produtividade da empresa e reduzir os riscos de acidente.

⁹ Cfr. PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, 11.ª edição, 2023, p. 560.

¹⁰ Cfr. MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, 22.ª edição, 2023, p. 520.

¹¹ Cfr. PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, 11.ª edição, 2023, p. 560.

Como o direito ao repouso tem interesses subjacentes diversos, o legislador prevê diversas modalidades de descanso para fazer face a cada um deles.

O descanso diário liga-se mais à protecção de saúde do trabalhador, *ie.*, à recuperação física e psíquica pela prestação de cada dia de trabalho.

O descanso semanal prende-se também com a protecção de saúde do trabalhador, mas a outro nível, no sentido de que permite que o trabalhador *“recupere física e psiquicamente do esforço despendido ao longo da semana de trabalho e readquira um período de maior auto-disponibilidade”*¹². Além disso, liberta o trabalhador da restrição ao trabalho durante um período mais ou menos longo, de 24 horas consecutivas, de modo a que satisfaça as necessidades familiares, sociais, culturais e pessoais do trabalhador.

As férias, ou o descanso anual, têm como escopo essencial a devolução de disponibilidade pessoal ao trabalhador durante um período relativamente longo, de pelos menos 6 dias, nomeadamente em ordem à integração na vida familiar e à sua participação social e cultural em maior grau¹³.

Os feriados, diferentemente, visam essencialmente satisfazer os interesses de natureza social, cultural, religiosa ou tradicional.

As faltas visam permitir ao trabalhador fazer face a ocorrências especiais, excepcionais, imprevistas ou acidentais.

Como têm fins diversos, o legislador de Macau estabeleceu, no art. 42.º-A da LRT, introduzida pela Lei n.º 8/2020, que o descanso semanal e os feriados não podem ser gozados de forma sobreposta.

Na mesma linha do entendimento, o descanso diário e o descanso semanal não devem ser gozados de forma sobreposta, antes devem ser gozados em continuidade, porque têm fins diversos e, portanto, não podem ser absorvidos um pelo outro.

Assim sendo, embora a nossa LRT não preveja uma norma idêntica à portuguesa, é de concluir, pelas razões acima expostas, que os períodos de descanso semanal e de descanso diário devem ser gozados em continuidade e de forma não sobreposta.

Como o intervalo entre duas jornadas de trabalho não pode ser inferior a 10

¹² FRANCISCO LIBERAL FERNANDES, O Trabalho e o Tempo: Comentário ao Código do Trabalho, 2018, p. 333 (disponível em <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/111840/2/264530.pdf>).

¹³ Cfr. MONTEIRO FERNANDES, Direito do Trabalho, 22.ª edição, 2023, p. 531.

horas consecutivas (o art. 33.º, n.ºs 1 e 2, da LRT) e o período de descanso semanal não pode ser inferior a 24 horas consecutivas (o art. 42.º, n.ºs 1 e 2, da LRT), o período de descanso que medeia entre a última jornada dum semana e a primeira jornada da semana seguinte não pode ser inferior a 34 horas consecutivas (10+24 horas).

No caso *sub judice*, de 22/11/2014 a 25/03/2020, após 6 turnos nocturnos consecutivos e um intervalo não inferior a 24 horas de descanso, o Autor passava a frequentar 6 turnos matinais. Atentos os horários dos turnos, em cada mudança de turnos nocturnos para turnos matinais, o Autor gozava apenas dum período de descanso não superior a 24 horas consecutivas – que corresponde ao período entre o fim do 6.º turno nocturno e o início do 1.º turno matinal (das 07h00 dum dia até às 07h00 do dia seguinte).

Além disso, ficou provado que, de 26/03/2020 a 31/03/2021, após 6 turnos nocturnos consecutivos e um intervalo não inferior a 24 horas de descanso, o Autor passava a frequentar 6 turnos vespertinos. Atentos os horários dos turnos, em cada mudança de turnos nocturnos para turnos vespertinos, o Autor gozava apenas dum período de descanso não superior a 32 horas consecutivas – que corresponde ao período entre o fim do 6.º turno nocturno e o início do 1.º turno vespertino (das 07h30 dum dia até às 15h30 do dia seguinte).

Por isso, está violado, ou o direito ao descanso diário do Autor, ou o direito ao descanso semanal deste.

Salvo o devido respeito por opinião diversa, este Tribunal entende que é o direito ao descanso diário do Autor que foi violado. De facto, tal como resulta da factualidade provada, o Autor, em cada mudança de turnos – de matinais para nocturnos, de nocturnos para vespertinos, e de vespertinos para matinais –, gozava sempre dum período de descanso não inferior a 24 horas consecutivas e este período de descanso tinha lugar, em regra, de seis em seis turnos. O que mostra que a Ré teve a intenção de conceder o período de descanso semanal legalmente previsto. É, portanto, o período de descanso diário mínimo entre duas jornadas de trabalho (10 horas consecutivas) que não foi respeitado.

Em consequência, de 22/11/2014 a 25/03/2020, em cada mudança de turnos nocturnos para turnos matinais, ao Autor foi privado um período de 10 horas de descanso diário; e, de 26/03/2020 a 31/03/2021, em cada mudança de turnos nocturnos para turnos vespertinos, ao Autor foi privado um período de 2 horas de descanso diário.

*

Aqui chegados, cumpre saber qual é a consequência da violação do período de descanso diário legalmente previsto.

Segundo o art. 2.º, n.º 8), da LRT, é «trabalho extraordinário» o trabalho prestado para além do período normal de trabalho. Por isso, o trabalho prestado em violação do direito ao descanso diário deve ser considerado como trabalho extraordinário e, em consequência, ser remunerado nos termos do art. 37.º e do art. 38.º da LRT.

Assim sendo, de 22/11/2014 a 25/03/2020, o trabalho prestado pelo Autor nas primeiras 10 horas do primeiro turno matinal após a mudança de turnos nocturnos para turnos matinais é considerado com trabalho extraordinário; de 26/03/2020 a 31/03/2021, o trabalho prestado pelo Autor nas primeiras 2 horas do primeiro turno vespertino após a mudança de turnos nocturnos para turnos vespertinos é considerado como trabalho extraordinário.

Mas, relativamente ao período entre 22/11/2014 e 25/03/2020, não se pode olvidar que os turnos eram compostos por 8 horas de trabalho normal e 4 horas de trabalho suplementar (OT), *ie.*, havia 4 horas de trabalho extraordinário em cada turno, e que estas 4 horas de trabalho extraordinário já foram devidamente remuneradas, conforme o que resulta da factualidade provada. Por isso, descontadas estas 4 horas de trabalho extraordinário, resta o trabalho nas primeiras 6 horas do primeiro turno matinal que deve ser considerado como trabalho extraordinário.

É, assim, de concluir que, de 22/11/2014 a 25/03/2020, o trabalho prestado pelo Autor nas primeiras 6 horas do primeiro turno matinal após a mudança de turnos nocturnos para turnos matinais é considerado com trabalho extraordinário; de 26/03/2020 a 31/03/2021, o trabalho prestado pelo Autor nas primeiras 2 horas do primeiro turno vespertino após a mudança de turnos nocturnos para turnos vespertinos é considerado como trabalho extraordinário.

Como não foi provado que houve consentimento do Autor na prestação do trabalho extraordinário, o mesmo deve ser considerado como prestado por determinação prévia do empregador e sem consentimento do trabalhador.

Pelo que, ao abrigo do art. 37.º, n.º 1, da LRT, o Autor tem direito de ser pago pelo trabalho prestado nestas 6 e 2 horas com a remuneração de base e um acréscimo de 50%.

Quanto ao descanso compensatório previsto no art. 38.º da LRT, o venerando TSI tem defendido que o trabalhador não tem direito a descanso adicional previsto no art. 38.º, n.º 1, caso não se verifiquem as hipóteses do art. 36.º, n.º 2, als. 1) e 2), da LRT, isto é, caso não se verifiquem casos de força maior ou iminência de prejuízos importantes (cfr. entre outros, nos processos n.º 902/2022 e 826/2021). Segundo cremos, *mutatis mutandis*, a mesma solução terá plena validade em relação ao disposto no art. 38.º, n.º 2 e no art. 36.º, n.º 2, al. 3), ambos da LRT, isto é, caso não se verifiquem casos de acréscimo de trabalho não previsível, o trabalhador não terá direito a descanso adicional mesmo que tenha prestado trabalho extraordinário por dois dias consecutivos.

In casu, o Autor não alegou nem provou que o trabalho extraordinário foi prestado por determinação da Ré nas circunstâncias previstas no art. 36.º, n.º 2, da LRT, cujo ónus da prova, nos termos do art. 335.º, n.º 1, do CC, cabe ao Autor por serem factos constitutivos do direito reclamado por este, pelo que, segundo o douto entendimento do TSI, o Autor não tem direito a descanso adicional nos termos do art. 38.º, n.º 1, da LRT.

Em suma, relativamente ao período entre 22/11/2014 e 25/03/2020, o Autor tem direito a ser pago pelo trabalho prestado nas primeiras 6 horas do primeiro turno matinal logo depois de cada mudança de turnos nocturnos para turnos matinais, seguida dum período de descanso de 24 horas seguidas, ao abrigo do art. 37.º, n.º 1, da LRT, a título de trabalho extraordinário; e relativamente ao período entre 26/03/2020 e 31/03/2021, o Autor tem direito a ser pago pelo trabalho prestado nas primeiras 2 horas do primeiro turno vespertino logo depois de cada mudança de turnos nocturnos para turnos vespertinos, seguida dum período de descanso de 24 horas seguidas, ao abrigo do art. 37.º, n.º 1, da LRT, a título de trabalho extraordinário.

*

- Das quantias a receber pelo trabalho prestado nas primeiras 6 horas do primeiro turno matinal logo depois de cada mudança de turnos nocturnos para turnos matinais:

Não resultando provados os números de vezes de mudança de turnos nocturnos para turnos matinais relativamente ao período entre 22/11/2014 e 25/03/2020, fica por liquidar o *quantum* do direito do Autor acima reconhecido.

O que, de acordo com o art. 564.º, n.º 2, do CPC, determina a relegação do apuramento do referido *quantum* para a liquidação em execução de sentença.

Contudo, segundo o art. 14.º, n.º 2, do Código de Processo do Trabalho, o juiz deve orientar a acção no sentido de que a sentença condenatória fixa em quantia certa a importância devida.

In casu, dos autos constam os mapas de turnos e registos de “picar o ponto” do Autor, que são apresentados pela Ré e não impugnados pelo Autor. São assim provas objectivas e credíveis que permitam determinar o número de vezes de mudança de turnos.

Assim sendo, de acordo com os documentos *supra* referidos e as considerações acima feitas, relativamente ao período entre 22/11/2014 e 25/03/2020, ocorreram as seguintes vezes de mudança de turnos nocturnos para turnos matinais e, em consequência, o Autor tem direito às seguintes quantias a título do trabalho extraordinário prestado nas primeiras 6 horas do primeiro turno matinal logo depois de cada mudança de turnos nocturnos para turnos matinais:

De	A	Salário de base mensal (MOP)	Subsídio de alojamento (MOP)	N.ºs de mudança de turnos nocturnos para turnos matinais	Remuneração a receber (MOP) ¹⁴
22/11/2014	31/12/2014	\$7,684.00	\$500.00	3	\$920.70
01/01/2015	31/07/2018	\$8,069.00	\$500.00	81	\$26,028.34
01/08/2018	31/03/2019	\$10,000.00	\$500.00	16	\$6,300.00
01/04/2019	25/03/2020	\$10,600.00	\$500.00	23	\$9,573.75
Soma:					\$42,822.79

Em suma, pelo trabalho extraordinário prestado pelo Autor nas primeiras 6 horas do primeiro turno matinal logo depois de cada mudança de turnos nocturnos para turnos matinais, deve a Ré pagar ao Autor uma remuneração no montante de MOP\$42,822.79.

*

¹⁴ É o resultado da seguinte operação matemática: $(\text{remuneração de base})/30/8*6*(\text{número de mudança de turnos nocturnos para turnos matinais})*1.5$.

- Das quantias a receber pelo trabalho prestado nas primeiras 2 horas do primeiro turno vespertino logo depois de cada mudança de turnos nocturnos para turnos vespertinos:

Não resultando provados os números de vezes de mudança de turnos nocturnos para turnos vespertinos relativamente ao período entre 26/03/2020 e 31/03/2021, fica por liquidar o *quantum* do direito do Autor acima reconhecido.

O que, de acordo com o art. 564.º, n.º 2, do CPC, determina a relegação do apuramento do referido *quantum* para a liquidação em execução de sentença.

Contudo, segundo o art. 14.º, n.º 2, do Código de Processo do Trabalho, o juiz deve orientar a acção no sentido de que a sentença condenatória fixa em quantia certa a importância devida.

In casu, dos autos constam os mapas de turnos e registos de “picar o ponto” do Autor, que são apresentados pela Ré e não impugnados pelo Autor. São assim provas objectivas e credíveis que permitam determinar o número de vezes de mudança de turnos.

Assim sendo, de acordo com os documentos *supra* referidos e as considerações acima feitas, relativamente ao período entre 26/03/2020 e 31/03/2021, ocorreram as seguintes vezes de mudança de turnos nocturnos para turnos vespertinos e, em consequência, o Autor tem direito às seguintes quantias a título do trabalho extraordinário prestado nas primeiras 2 horas do primeiro turno vespertino logo depois de cada mudança de turnos nocturnos para turnos vespertinos:

De	A	Salário de base mensal (MOP)	Subsídio de alojamento (MOP)	N.ºs de mudança de turnos nocturnos para turnos vespertinos	Remuneração a receber (MOP) ¹⁵
26/03/2020	31/03/2021	\$10,600.00	\$500.00	19	\$2,636.25
Soma:					\$2,636.25

¹⁵ É o resultado da seguinte operação matemática: (remuneração de base)/30/8*2*(número de mudança de turnos nocturnos para turnos vespertinos)*1.5.

Em suma, pelo trabalho extraordinário prestado pelo Autor nas primeiras 2 horas do primeiro turno vespertino logo depois de cada mudança de turnos nocturnos para turnos vespertinos, deve a Ré pagar ao Autor uma remuneração no montante de MOP\$2,636.25.

F. Dos juros de mora

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

V. Decisão:

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

1. Condenar a Ré em pagar ao Autor a quantia de MOP\$138,103.05, acrescida de juros de mora à taxa legal de 9.75% contados a partir da data da presente sentença até ao intergral e efectivo pagamento, sendo:

- MOP\$91,389.61, a título de prestação de trabalho extraordinário;
 - MOP\$1,254.40, a título de prestação de trabalho em dias de descanso semanal;
 - MOP\$42,822.79, a título de prestação de trabalho extraordinário nas primeiras 6 horas do primeiro turno matinal logo depois de cada mudança de turnos nocturnos para turnos matinais, seguida dum período de descanso de 24 horas consecutivas, relativamente ao período entre 22/11/2014 e 25/03/2020;
 - MOP\$2,636.25, a título de prestação de trabalho extraordinário nas primeiras 2 horas do primeiro turno vespertino logo depois de cada mudança de turnos nocturnos para turnos vespertinos, seguida dum período de descanso de 24 horas consecutivas, relativamente ao período entre 26/03/2020 e 31/03/2021;
2. Absolver a Ré dos restantes pedidos.

*

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

*

Quid Juris?

Impugnação da matéria de facto: as respostas do quesito 3º a 13º:

Confrontados os depoimentos das testemunhas inquiridas em audiência, verifica-se que existem depoimentos a favor do conteúdo das respostas dos quesitos em causa, houve testemunhas que prestaram depoimentos com conteúdo diferente. Com base neste último a Ré/Recorrente veio a defender que as respostas deviam ser negativas!

Ora, obviamente a tese da Ré não pode ser acolhida no seu todo, já que mesmo que fosse aceite o depoimento da testemunha a favor da sua posição, uma boa parte do conteúdo das respostas dos quesitos em causa deve ser mantida como obviamente! Mas, pergunta-se, o Ré/Recorrente cumpriu o ónus de impugnação especificada no artigo 599º do CPC? A resposta é negativa! Pois, inexistem elementos nos autos que imponham necessariamente uma **decisão global** diversa da tirada pelo Tribunal recorrido, o que a impugnante está a fazer é atacar a convicção do julgador.

Por isso, os fundamentos invocados pela impugnante não podem ser acolhidos no seu todo. Mas, esta parte da matéria tem outro tipo de problemas que justificam alguns reparos nos termos a seguir indicados.

Por outro lado, a impugnante veio a levantar uma outra questão: a partir de 2015 os trabalhadores já deixaram de comparecer nos serviços com antecedência de 30 minutos, pelo menos, uma testemunha assim afirmou.

Ora, é um facto novo, que não foi alegado na contestação, ele resulta

dos depoimentos das testemunhas inquiridas.

Se se provar este facto, haverá repercussões na decisão de mérito como obviamente.

Quanto a este ponto, o Tribunal Colectivo fundamentou a sua posição nos seguintes termos:

Quanto à comparência obrigatória nas reuniões (*briefings*) com antecedência de 30 minutos relativamente ao início de dias/turnos de trabalho e quanto ao regime de turnos rotativos, os depoimentos das testemunhas ouvidas divergem nuns aspectos e convergem noutros, pelo que, é necessário confrontá-los com os registos constantes a fls. 369 a 418v, que são objectivos e, portanto, credíveis.

(...)

Os registos constantes a fls. 369 a 418v revelam que, de 22/11/2014 a 25/03/2020, havia apenas dois turnos e o Autor, em regra, chegavam ao trabalho pelas ou antes das 06h30 ou 18h30 e saía pelas ou depois das 18h30 ou 06h30. Tendo em conta o que antecede e o depoimento das testemunhas de que os guardas de segurança costumavam revezar-se mais ou menos 15 minutos antes do horário de turnos, permite-se a conclusão, tal como a Ré indica a fls. 446, de que, de 22/11/2014 a 25/03/2020, havia dois turnos: o matinal (das 07h00 às 19h00) e o nocturno (das 19h00 às 07h00 do dia seguinte); e que o Autor estava obrigado pela Ré a comparecer no trabalho pelo menos 30 minutos antes de turnos. Na verdade, apesar de a testemunha XXX ter deposto que as *briefings* deixaram de existir depois de 2015, os registos mostram uma realidade diferente. E com base nos registos e face ao depoimento da testemunha XXX, custa a este Tribunal acreditar que o Autor chegava ao trabalho 30 minutos mais cedo por iniciativa própria quase todos os dias, nomeadamente quando, segundo as testemunhas XXX e XXX, os trabalhadores da Ré só tomavam refeições na pausa de trabalho, e não antes de turnos.

É de ver que, no entender do Tribunal recorrido, a versão daquela testemunha não merece credibilidade, porque os elementos são frágeis. O ónus de prova recai sobre a Ré/entidade patronal, tem ela todas as condições para demonstrar o que se passou efectivamente na realidade. Mas, pelo visto, para além daquele depoimento, não há outras informações fidedignas para comprovar a versão pretendida pela Ré.

Assim, não se verifica erro na apreciação de provas.

*

Por outro lado ainda, conforme as respostas fixadas pelo Tribunal recorrido, verificamos também alguma “contradição” que importa apontar.

A resposta do quesito 15º tem o seguinte teor:

De 10/12/2009 a 31/03/2021, o Autor prestou a sua actividade de segurança para a Ré (A) num regime de turnos rotativos de seis turnos de trabalho consecutivos, a que se seguia um período de vinte e quatro horas de descanso, que antecedia a mudança de turnos, salvos os casos referidos na resposta aos quesitos n.ºs 16 a 23. (resposta ao quesito n.º 15)

Depois, o Tribunal recorrido fez uma ressalva em relação às respostas dos quesitos 16º a 23º que têm o seguinte teor:

Nos seguintes períodos, o Autor prestou os seguintes números de dias/turnos de trabalho ao sétimo dia/turno, após a prestação de seis dias/turnos consecutivos de trabalho: (resposta ao quesito n.ºs 16 a 23)

De	A	N.ºs de dias/turnos de trabalho ao sétimo dia/turno
10/12/2009	31/01/2011	0
01/02/2011	31/07/2011	0

01/08/2011	31/12/2011	1
01/01/2012	31/01/2013	1
01/02/2013	31/12/2013	3
01/01/2014	31/12/2014	0
01/01/2015	31/07/2018	0
01/08/2018	31/03/2019	0
01/04/2019	31/03/2021	0

Depois, nas respostas do quesito 35º e 39º o Tribunal *a quo* afirmou:

De 22/11/2014 a 25/03/2020, a mudança de turnos do Autor fazia-se de forma seguinte: o matinal > o nocturno > o matinal..... (resposta ao quesito n.º 35)

De 10/12/2009 a 21/11/2014, a mudança de turnos do Autor fazia-se após o trabalho de 6 turnos consecutivos, seguido dum intervalo de 24 horas de descanso, e de forma seguinte: o matinal > o nocturno > o vespertino > o matinal..... (resposta ao quesito n.º 39)

1. De 22/11/2014 a 25/03/2020, a Ré pagou o salário e o acréscimo salarial correspondentes às 4 horas de trabalho suplementar (OT) de cada turno. (resposta ao quesito n.º 41)

As repostas destes últimos quesitos referidos não foram objecto da ressalva feita na resposta do quesito 15º.

Pergunta-se, afinal, o Autor fez 6 turnos seguidos ou 3 turnos durante todo o período em que se mantinha relações laborais com a Ré?

Eis uma contradição insanável, por os elementos constantes dos autos não nos permitirem ultrapassar essa discrepância.

*

Por outro lado ainda, nos termos acima citados, é de verificar-se que o

Tribunal recorrido passou a utilizar o critério de turnos para avaliar as eventuais indemnizações reclamadas pelo Autor, **mas não foram estes factos alegados pelo Autor**. Lida com atenção a PI, a causa de pedir consiste no seguinte: foi alegado que durante um ano civil X o Autor laborava 200 dias, em todos estes dias ele apresentava-se ao serviço com antecedência de 30 minutos, então faz-se as contas matemáticas para tirar a respectiva conclusão. Um raciocínio mais simples e que se tem sido seguido em todas as decisões anteriormente proferidas nos processos semelhantes. Mas não foi este raciocínio seguido pelo Tribunal *a quo*.

Esse “desvio” de factos constantes da PI, apesar de eles resultarem de aditamento posterior por parte do Tribunal, pode configurar-se como uma alteração da causa de pedir (duvida-se a utilidade desta modificação), e, cabe frisar-se que não se esquece que o artigo 1º do CPT manda que se aplica subsidiariamente a legislação de processo civil, continuando a valer os conceitos de *causa de pedir* e *pedido*.

Nesta óptica, o artigo 5º do CPC manda:

(Princípio dispositivo)

1. Às partes cabe alegar os factos que integram a causa de pedir e aqueles em que se baseiam as excepções.

2. O juiz só pode fundar a decisão nos factos alegados pelas partes, sem prejuízo do disposto nos artigos 434.º e 568.º e da consideração oficiosa dos factos instrumentais que resultem da instrução e discussão da causa.

3. São ainda considerados na decisão os factos essenciais à procedência das pretensões formuladas ou das excepções deduzidas que sejam complemento ou concretização de outros que as partes tenham oportunamente alegado e resultem da instrução e discussão da causa, desde que seja dada à parte interessada a possibilidade de sobre eles se pronunciar e à parte contrária tenha sido facultado o exercício do contraditório.

Pois, o Autor alegava *os dias* em que trabalhava e para fundamentar os seus pedidos de indemnizações, mas o Tribunal recorrido socorreu-se ao *critério de turnos*, pelo menos, na parte respeitante à comparência antecedente de 30 minutos nos dias em que o Autor foi aos serviços.

Esta alteração tem também repercussões noutros aspectos, porque na sentença o Tribunal recorrido fez apelo ao *critério de equidade* na matéria da fixação de indemnizações, o que seria dispensável, se se utilizasse o *critério de dias*, em vez de *turnos*.

Pelo que, esta parte merece reparo.

*

Depois, a resposta do quesito 15º é de algum modo **incompatível** com o disposto nos artigos 33º e 40º/3 da Lei das Relações de Trabalho que estabelecem:

Trabalho por turnos

1. Considera-se **trabalho por turnos** aquele que é prestado sem que o horário de trabalho seja fixo, devendo o trabalhador prestar o trabalho a horas diferentes.

2. Sempre que o período de funcionamento da empresa seja superior aos limites máximos do período normal de trabalho, o empregador tem o poder de organizar o trabalho por turnos e de proceder à afectação de trabalhadores à sua prestação, devendo ter em consideração os seus interesses e preferências.

3. A organização do trabalho por turnos está sujeita aos limites máximos do período normal de trabalho e deve garantir ao trabalhador dez horas consecutivas de descanso por dia, num total não inferior a doze horas, podendo o horário de trabalho ser fixado com períodos de trabalho contínuos ou intercalados.

4. Caso o horário de trabalho seja fixado com períodos de trabalho intercalados, deve existir um intervalo não inferior a duas horas entre cada período de trabalho, não sendo este intervalo contabilizado no período normal de trabalho.

5. Se o horário de trabalho começar num dia e terminar no dia seguinte, as horas de trabalho prestadas são contabilizadas no período normal de trabalho correspondente a cada um dos dias abrangidos.

Esse nº 3 remete para o artigo 33º que manda:

Período normal de trabalho

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

2. O empregador pode, consoante as características do funcionamento da empresa, acordar com o trabalhador no sentido de o período de trabalho diário exceder os limites fixados no n.º 1, assegurando ao trabalhador, porém, dez horas consecutivas de descanso

por dia, num total não inferior a doze horas, não podendo o período de trabalho exceder quarenta e oito horas por semana.

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

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

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

Fazendo as contas, seis turnos seguidos violariam nitidamente os comandos legais acima citados.

Por outro lado, tal como se refere anteriormente, usado o critério de dias para fixar as indemnizações, não tem de se socorrer ao *método de equidade* tal como o Tribunal recorrido fez e assim consignou na sua douta sentença.

Pelo tudo expendido, ao abrigo do disposto no artigo 629º/4 do CPC, anulam-se as respostas contraditórias acima referidas (**matéria constante das respostas dadas aos quesitos 3º a 13º, 15º, 36º, 39º, 41º e eventualmente outras com conteúdo incompatível**) e manda-se baixar os autos ao Tribunal *a quo* para repetir o julgamento, a fim de se eliminar as contradições e depois proferir nova decisão em conformidade.

Com esta decisão fica prejudicado o conhecimento de outras questões.

*

Síntese conclusiva:

I - Quando o Autor alegou, como causa de pedir, X dias de trabalho em que se apresentou ao serviço com antecedência de 30 minutos para fundamentar as indemnizações respectivas, e o Tribunal *a quo* passou a utilizar o “ método de turnos”, mediante aditar adicionalmente essa matéria à BI, poderá configurar-se como uma situação de alteração da causa de pedir e como tal um desrespeito pelo artigo 5º do CPC, *ex vi* do artigo 1º do CPC.

II – Quando o Tribunal recorrido fixou uma resposta no sentido de que **“de 10/12/2009 a 31/03/2021, o Autor prestou a sua actividade de segurança para a Ré (A) num regime de turnos rotativos de seis turnos de trabalho consecutivos, a que se seguia um período de vinte e quatro horas de descanso,** que antecedia a mudança de turnos, salvos os casos referidos na resposta aos quesitos n.ºs 16 a 23. (resposta ao quesito n.º 15), e noutras respostas fixou a matéria no sentido de que o Autor trabalhava 6 turnos seguidos que englobava o período de tempo referido na resposta acima citada (do quesito 15º), existe uma contradição insanável e como os elementos constantes dos autos não nos permitem ultrapassar essa discrepância, justifica-se lançar mão do mecanismo previsto no artigo 629º/4 do CPC, no sentido de mandar repetir o julgamento a fim de eliminar as contradições verificadas.

*

Tudo visto e analisado, resta decidir.

* * *

V – DECISÃO

Em face de todo o que fica exposto e justificado, os juízes do Tribunal

de 2ª Instância **acordam em anular** (cfr. artigo 629º/4 do CPC) as respostas contraditórias referidas neste acórdão (**matéria constante das respostas dadas aos quesitos 3º a 13º, 15º, 36º, 39º, 41º e eventualmente outras com conteúdo incompatível**) e mandar baixar os autos ao Tribunal *a quo* para repetir o julgamento, a fim de se eliminar as contradições e depois proferir nova decisão em conformidade.

*

Custas pela parte vencida a decisão final.

*

Registe e Notifique.

*

RAEM, 26 de Setembro de 2025.

Fong Man Chong

(Relator)

Tong Hio Fong

(1º Adjunto)

Rui Carlos dos Santos P. Ribeiro

(2º Adjunto)