

Processo nº 539/2021
(Autos de recurso laboral)

Data: 23/Setembro/2021

Recorrente:

- B (autor)

Recorrida:

- Yyy Yyy Yyy, S.A. (ré)

Acordam os Juizes do Tribunal de Segunda Instância da RAEM:

I) RELATÓRIO

B, com sinais nos autos (doravante designado por "autor" ou "recorrente") intentou junto do Tribunal Judicial de Base da RAEM acção declarativa de processo comum do trabalho, pedindo a condenação da Yyy Yyy Yyy S.A. (doravante designada por "ré" ou "recorrida") no pagamento do montante de MOP\$688,439.00, acrescido de juros legais até efectivo e integral pagamento.

Realizado o julgamento, foi a ré condenada a pagar ao Autor a quantia de MOP\$323,135.78, acrescida de juros legais a contar da data da sentença até efectivo e integral pagamento.

Inconformado, interpôs o Autor recurso jurisdicional para este TSI, em cujas alegações formulou as seguintes conclusões:

"1. Versa o presente recurso sobre a douda Sentença na parte relativa à condenação da Recorrente na atribuição de uma compensação devida ao Autor pelo

trabalho prestado em dia de descanso semanal e, bem assim, pelo trabalho prestado em dias de feriado obrigatório remunerado à luz do DL n.º 24/89/M, de 3 de Abril.

2. Impõe-se, ainda, apreciar a interpretação e aplicação que o Tribunal a quo levou a cabo a respeito do art. 42º da Lei n.º 7/2008, e que conduziu à condenação da Recorrida numa quantia muito inferior à reclamada pelo Autor em sede de Petição Inicial.

3. Pelas razões que adiante melhor se expõem, está o Recorrente em crer que a douda Sentença enferma de um erro de aplicação de direito quanto às concretas formas de cálculo devidas pela prestação de trabalho em dia de descanso semanal e pelo trabalho prestado em dias de feriado obrigatório remunerado e, deste modo, se mostra em violação ao disposto nos artigos 17º, 19º e 20º do Decreto-Lei n.º 24/89/M, de 3 de Abril e do art. 42º da Lei n.º 7/2008, razão pela qual se impõe que a mesma seja julgada nula e substituída por outra que decida em conformidade com a melhor interpretação a conferir aos referidos preceitos.

Em concreto,

4. Entendeu o Tribunal a quo ser de sufragar o entendimento seguido pelo Tribunal de Última Instância e, em consequência, condenar a Ré a pagar ao Autor apenas ao correspondente ao valor de um salário em singelo no que respeita ao trabalho prestado em dia de descanso semanal durante todo o período da relação laboral, a liquidar em execução de sentença.

5. Porém, salvo melhor opinião, ao proceder à condenação da Ré apenas em singelo, o Tribunal a quo terá procedido a uma interpretação menos correcta do disposto na al. a) do n.º 6 do art. 17º do Decreto-Lei n.º 24/89/M, de 3 de Abril, pelo que a decisão deve ser julgada nula e substituída por outra que condene a Ré em conformidade com o disposto na referida Lei Laboral.

6. Com efeito, resulta do referido preceito que o trabalho prestado em dia de descanso semanal deverá ser remunerado pelo dobro do salário normal, entendido enquanto duas vezes a retribuição normal por cada dia de trabalho prestado em dia de descanso semanal, para além do valor relativo ao próprio dia de trabalho prestado.

7. Trata-se, de resto, da interpretação que tem vindo a ser seguida de forma uniforme pelo Tribunal de Segunda Instância, onde se entende que a fórmula correcta para compensar o trabalho prestado em dia de descanso semanal deverá ser a seguinte: (salário diário X n.º de dias devidos e não gozados X 2).

8. De onde, in casu, resultando da matéria de facto provado que “entre 23/06/2005 a 31/12/2008 o Autor prestou 151 dias de trabalho efectivo junto da Ré no sétimo dia em cada período de sete dias de trabalho consecutivo” – deve a Recorrida ser condenada a pagar ao Recorrente a quantia de MOP\$77,565.00 a título do dobro do salário – e não só apenas de MOP\$38,882.50 correspondente a um dia de salário em singelo conforme resulta da decisão ora posta em crise – acrescida de juros até efectivo e integral pagamento o que desde já e para todos os legais efeitos se requer.

Acresce que,

9. Contrariamente ao concluído pelo Tribunal a quo, não é correcto concluir que a Nova Lei das Relações de Trabalho admite a concessão do dia de descanso semanal ao 8º dia após a prestação de sete dias de trabalho consecutivo em cada semana, nem o dia de descanso semanal pode ser confundido com o dia de descanso compensatório.

10. Depois, contrariamente ao concluído pelo Tribunal a quo, não resulta da matéria de facto assente (nem foi sequer alegado pela Ré nos articulados) que a actividade desenvolvida pela Ré, por si só, “torne inviável” o gozo pelo Autor (e pelas demais centenas de guardas de segurança) de um dia de descanso semanal em cada

período de sete dias.

11. Trata-se, de resto, de uma situação (leia-se, interpretação) que foi já anteriormente apreciada pelo douto Tribunal de Recurso, nos termos da qual se entendeu que: “(...) uma coisa é a continuidade das actividades de casino, outra coisa é a inviabilidade de assegurar aos seus guardas de segurança o gozo de um descanso de vinte e quatro horas consecutivas num período de sete dias. Não podemos aceitar que, dado o número gigantesco, que aliás é facto notório, dos elementos do pessoal de segurança da YYY, como é que não é viável mobilizá-los por forma a conciliar o normal funcionamento dos casinos com a não prestação de serviço por um número razoável dos guardas de segurança durante apenas vinte e quatro horas em cada período de sete dias! Aliás, se é viável, (...) o gozo pelo Autor de um dia de descanso ao oitavo dia, não se vê por quê motivo não é viável o gozo do tal dia ao sétimo dia! De qualquer maneira, o dito oitavo dia que o Autor gozou nunca é qualificável como descanso semanal a que se refere o art. 42º da Lei n.º 7/2008 (...)” (cfr. o Ac. do TSI n.º 944/2020).

12. E a ser assim, salvo o devido respeito, em caso algum se justifica que aquando do apuramento dos dias de descanso semanal a que o Autor tem direito, pudesse o douto Tribunal a quo ter procedido ao “desconto” dos dias de descanso compensatório pelo mesmo gozados, porque em manifesta contradição com a letra e com o espírito do art. 42º, n.º 2 da Lei n.º 7/2008.

13. De onde, resultando da matéria de facto provado que:

“Entre 01/01/2009 até 20/07/2015 o Autor prestou 279 dias de trabalho ao sétimo dia, após a prestação de seis dias consecutivos de trabalho”;

“Entre 21/07/2015 até 20/07/2018 o Autor prestou 120 dias de trabalho ao sétimo dia, após a prestação de seis dias consecutivos de trabalho”.

14. Salvo o devido respeito, impõe-se a condenação da Ré a pagar ao Autor a quantia de MOP\$114.982,38 e não só de apenas MOP\$16.120,65 conforme resulta da Decisão em crise.

15. A não se entender assim, está o Recorrente em crer ter existido uma errada aplicação da norma em questão (leia-se, do n.º 2 do art. 42º da Lei n.º 7/2008) pelo Tribunal de Primeira Instância, o que em caso algum poderá deixar de conduzir, nesta parte, à sua nulidade, devendo ser substituída por outra que decida em conformidade com o referido preceito legal, o que desde já e para os legais e devidos efeitos se invoca e requer.

Por último,

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

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

18. Em concreto, resultando provado que durante o período da relação laboral o Recorrente prestou trabalho para a Recorrida durante 19 dias de feriados obrigatórios, deve a Recorrida ser condenada a pagar ao Recorrente a quantia de MOP\$14.677,50 a título do triplo do salário – e não só apenas de MOP\$9.785,00, o que desde já e para os legais e devidos efeitos se requer.

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

*

Ao recurso respondeu a recorrida formulando as seguintes conclusões alegatórias:

“I. Veio o Autor, ora Recorrente, insurgir-se contra a decisão proferida pelo douto Tribunal Judicial de Base na parte em que julgou parcialmente improcedente os pedidos deduzidos a título de: trabalho prestado em dia de descanso semanal e feriados obrigatórios remunerados, por entender que a sobredita decisão enferma de erro de aplicação de Direito quanto à concreta forma de cálculo das sobreditas compensações e, nessa medida, mostra-se em violação do preceituado nos artigos 17º, 19º e 20º do Decreto-Lei n.º 24/89/M, de 3 de Abril e ainda do n.º 2 do artigo 42º e 43º da Lei n.º 7/2008.

II. Alega o Recorrente que andou mal o Tribunal a quo ao adoptar o entendimento seguido pelo Tribunal de Última Instância a respeito do pagamento do trabalho prestado em dia de descanso semanal (isto é, pelo trabalho prestado após seis dias de trabalho consecutivo em cada período de sete dias de trabalho),

condenando assim a Ré, ora Recorrida, a pagar ao Autor, ora Recorrente, apenas ao valor correspondente a um salário em singelo.

III. Alega o Recorrente que o Tribunal a quo terá procedido a uma interpretação menos correcta do disposto na alínea a) do n.º 6 do artigo 17º do Decreto-Lei 24/89/M, de 3 de Abril, estendendo que a condenação deveria ter sido pelo dobro do salário normal.

IV. Salvo o devido respeito, quanto à forma de cálculo adoptada pelo Tribunal a quo para apuramento da compensação pelo trabalho prestado em dias de descanso semanal nada há a apontar à forma de cálculo adoptada que mais não é do que a fórmula que é sufragada pelo Tribunal de Última Instância.

V. Dispõe o artigo 17º, n.º 6, alínea a) do referido diploma legal que, “o trabalho prestado em dia de descanso semanal deve ser pago: (a) aos trabalhadores que auferem salário mensal pelo dobro da retribuição normal (...)”.

VI. Ou seja, ao contrário do alegado pelo Recorrente, não se trata de uma compensação equivalente ao dobro do salário normal, como se o trabalhador tivesse direito a ser pago 3 vezes (dia de trabalho + compensação equivalente ao dobro).

VII. Estando em causa o pagamento do trabalho em dia de descanso semanal, pelo dobro da retribuição normal, tendo o Recorrente sido pago já em singelo, importa ter em conta esse salário já pago e pagar apenas o que falta.

VIII. Por conseguinte, se o Recorrente já recebeu o salário normal correspondente ao trabalho prestado nesses dias de descanso, agora, só tem direito a outro tanto, e não em dobro.

IX. A tese defendida pelo Recorrente nas suas duntas alegações subverte por completo a letra da lei e, a seguir-se tal tese, onde se lê que o trabalhador que aufera um salário mensal tem o direito a ser pago pelo dobro da retribuição normal

quando presta trabalho nos dias de descanso semanal, ler-se-ia que o pagamento em apreço deveria corresponder ao triplo da retribuição normal.

X. Acresce que, a Decisão em recurso para além de encontrar total sustentação na letra da lei, encontra-a também na jurisprudência unânime do Tribunal de Última Instância de Macau, vide os doutos Acórdãos proferidos no âmbito dos processos n.º 40/2009, n.º 58/2007 e n.º 28/2007.

XI. E, bem assim, naquele que foi já entendimento unânime no Tribunal de Segunda Instância no Acórdão de 29.03.2001 no processo n.º 46/2001, de cujo sumário se aprende que “Não obstante, o trabalhador obrigado a trabalhar no dia de descanso deve auferir, para além do seu salário normal outro tanto equivalente àquele dia.”

XII. Diga-se aliás, que, em face da redacção conferida pela Lei n.º 7/2008 ao artigo 43º, n.º 2, 1), tornou-se evidente a opção legislativa no sentido de compensar o trabalhador pela prestação do trabalho em dia que seria de descanso com um dia (e não dois) de remuneração de base.

XIII. Do mesmo modo a interpretação plasmada na decisão recorrida tem sido doutamente defendida pela doutrina, nomeadamente por Miguel Pacheco Arruda Quental, no seu livro “Manual de Formação de Direito do Trabalho em Macau”, págs. 283 e 284 onde ensina que «Da nossa parte, sempre nos pareceu como mais correcto que a expressão “dobro da retribuição normal” queria significar para os trabalhadores que auferem um salário mensal o direito a auferir o equivalente a 100% da mesma retribuição, a acrescentar ao salário já pago.»

XIV. Como tal, se o trabalhador já recebeu a remuneração, só terá de receber o equivalente a 100% dessa mesma remuneração e já não ao dobro, como vem agora a ser defendido no Recurso a que se responde.

XV. O Recorrente vem, também, colocar em crise a sentença proferida pelo Tribunal a quo na parte em que condenou a ora Recorrida a pagar ao Autor apenas a quantia de MOP\$16.120,65, pelo trabalho prestado em dia de descanso semanal (isto é, pelo trabalho prestado após seis dias de trabalho consecutivo em cada período de sete dias de trabalho) no período que decorreu entre 01/01/2009 a 20/07/2019.

XVI. Por entender que o Tribunal a quo terá procedido a uma interpretação menos correcta do disposto no n.º 2 do artigo 42º e 43º da Lei n.º 7/2008, por ter condenado a Ré ora Recorrida a pagar ao Autor apenas a quantia de MOP\$16.120,65, pelo trabalho prestado em dia de descanso semanal (isto é, pelo trabalho prestado após seis dias de trabalho consecutivo em cada período de sete dias de trabalho), em vez do valor de MOP\$114.982,38.

XVII. Alega o Recorrente que não obstante a matéria de facto provada o Tribunal a quo: "(...) procedeu ao "desconto" dos dias de descanso compensatório gozados pelo Autor em cada oitavo dia após a prestação de sete dias de trabalho consecutivo em cada semana."

XVIII. E a ser assim, entende o Recorrente que a douda Decisão não tinha factos para se poder chegar a tal resultado.

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

XX. Alega o Recorrente no artigo 86º do seu petítório que: "Entre 01/01/2009 e 20/07/2019 (...) a Ré YYY fixou ao Autor um dia de descanso

compensatório, de 8 em 8 dias, em sequência do trabalho prestado em dia de descanso semanal.”

XXI. Tendo ficado provado nos autos que: “Entre 23/06/2005 a 20/07/2019, o Autor prestou a sua actividade de segurança para a Ré (YYY) num regime de turnos rotativos de sete dias de trabalho consecutivos, a que se seguia um período de vinte e quatro horas de descanso, em regra, no oitavo dia, que antecedia a mudança de turno. (17º)”

XXII. Assim, se o Recorrente gozou efectivamente de um dia de dispensa ao trabalho em cada oitavo dia, o cômputo efectuado a final pelo douto Tribunal a quo de compensar o Recorrente pelo trabalho prestado sétimo dia de trabalho consecutivo entre 01/01/2009 e 20/07/2019, não poderia ter sido calculado de modo diferente.

XXIII. No que respeita às compensações pelos dias de descanso semanal, com a entrada em vigor em 01/01/2009 da Lei n.º 7/2008, o legislador deixou de exigir o gozo consecutivo do descanso semanal por cada quatro semanas, conforme se prevê no n.º 2 do art.º 42º da Lei n.º 7/2008, isto é: «O gozo do período de descanso pode não ter frequência semanal em caso de acordo entre as partes ou quando a natureza da actividade da empresa o torne inviável, casos em que o trabalhador tem direito a gozar um período de descanso remunerado de quatro dias por cada quatro semanas.»

XXIV. Sendo que, dispõe o art.º 43º, n.ºs 1, 2 e 4 do mesmo diploma: «1. O empregador pode determinar que o trabalhador preste trabalho em dia de descanso, independentemente do seu consentimento, quando: (...) 3) Quando a prestação do trabalho seja indispensável para garantir a continuidade do funcionamento da empresa. 2. A prestação de trabalho nos termos do número anterior confere ao trabalhador o direito a gozar um dia de descanso compensatório, fixado

pelo empregador, dentro dos trinta dias seguintes ao da prestação de trabalho e o direito a: 1) Auferir um acréscimo de um dia de remuneração de base ou gozar, dentro de trinta dias, um dia de descanso compensatório para os trabalhadores que auferem uma remuneração mensal; 4. Caso não goze o dia de descanso compensatório previsto no número anterior, o trabalhador tem direito a: 1) Auferir um acréscimo de um dia de remuneração de base, para os trabalhadores que auferem uma remuneração mensal.»

XXV. No caso dos autos e como supra se referiu, a Lei admite a concessão do descanso em cada oitavo dia como descanso semanal nos termos do n.º 2 do art.º 42º da Lei n.º 7/2008.

XXVI. Conforme o alegado pelo Recorrente nos artigos 41º e 42º da Contestação, por razões associadas às exigências do funcionamento da respectiva empresa, bem como, em função da natureza do sector de actividade da ora Recorrente – Casino – que é de laboração contínua, poderá o empregador ter a necessidade de fixar e atribuir esses dias de descanso semanal não ao sétimo dia, mas num outro dia do mês.

XXVII. Nesta medida, verificando-se no caso sub judice uma das situações previstas no n.º 2 do artigo 42º da Lei n.º 7/2008 e resultando da matéria de facto dado como provada que o Recorrente gozou o descanso compensatório ao 8º dia, bem andou o douto Tribunal a quo ao atribuir ao Recorrente de uma compensação de MOP\$16.120,65.

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

a tal título pela Ré.

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

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

XXXI. Se o trabalhador prestar trabalho no dia de feriado obrigatório, para além do salário que já recebeu em singelo, terá direito a uma compensação equivalente ao dobro desse salário e não ao triplo como pretende o Recorrente.

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

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

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

Assim, e nestes termos, sempre com o mui douto suprimento de V. Exas., deverá o Recurso a que ora se responde ser julgado totalmente improcedente, assim

se fazendo a costumada JUSTIÇA!"

II) FUNDAMENTAÇÃO

A sentença recorrida deu por assente a seguinte factualidade:

Desde 23/06/2005 até 20/07/2019 o Autor esteve ao serviço da Ré (YYY), prestando funções de "guarda de segurança", enquanto trabalhador não residente. (A)

Entre 23/06/2005 a 31/07/2010, o Autor exerceu funções para a Ré (YYY). - ao abrigo do Contrato de Prestação de Serviços n.º 2/2003. (B)

Desde o início da prestação de trabalho, o Autor sempre respeitou os períodos e horários de trabalho fixados pela Ré. (C)

Entre 23/06/2005 a 31/07/2010, a Ré (YYY) pagou ao Autor a quantia de HK\$7,500.00, a título de salário de base mensal. (D)

Entre 01/08/2010 a 20/07/2015, a Ré (YYY) pagou ao Autor a quantia de HK\$7,500.00, a título de salário de base mensal. (E)

Entre 21/07/2015 a 20/07/2018, a Ré pagou ao Autor a quantia de MOP\$7,785.00, a título de salário de base mensal. (F)

Entre 21/07/2018 a 20/07/2019, a Ré pagou ao Autor a quantia de MOP\$10,000.00, a título de salário de base

mensal. (G)

Entre 23/06/2005 a 20/07/2019, o Autor gozou de dias de férias anuais e de dias de dispensa ao trabalho por cada ano civil, nomeadamente durante o período entre

09/06/2006	a	04/07/2006,	08/05/2007	a	26/05/2007,
11/02/2008	a	04/03/2008,	05/05/2009	a	28/05/2009,
06/05/2010	a	29/05/2010,	03/05/2011	a	21/05/2011,
04/09/2012	a	22/09/2012,	16/06/2013	a	23/07/2013,
12/08/2013	a	13/08/2013,	30/06/2014	a	22/07/2014,
12/10/2015	a	11/11/2015,	29/02/2016	a	01/03/2016,
18/04/2016	a	19/04/2016,	12/05/2016	a	13/05/2016,
09/07/2016	a	10/07/2016,	25/07/2016	a	26/07/2016,
03/08/2016	a	04/08/2016,	04/09/2016	a	05/09/2016,
20/09/2016	a	22/09/2016,	06/10/2016	a	07/10/2016,
15/10/2016	a	17/10/2016,	22/10/2016	a	12/11/2016,
24/11/2016	a	26/11/2016,	13/01/2017	a	14/01/2017,
12/02/2017	a	13/02/2017,	15/02/2017	a	17/02/2017,
11/03/2017	a	12/03/2017,	05/04/2017	a	06/04/2017,
07/05/2017	a	08/05/2017,	12/07/2017	a	13/07/2017,
25/07/2017	a	15/08/2017,	01/10/2017	a	02/10/2017,
02/11/2017	a	03/11/2017,	06/01/2018	a	08/01/2018,
25/02/2018	a	26/02/2018,	06/03/2018	a	08/03/2018,
15/04/2018	a	17/04/2018,	08/08/2018	a	09/08/2018,
01/09/2018	a	02/09/2018,	03/10/2018	a	04/10/2018,
16/10/2018	a	08/11/2018,	14/11/2018	a	15/11/2018,

02/01/2019 a 03/01/2019, 28/02/2019 a 03/03/2019,
01/04/2019 a 02/04/2019, 25/04/2019 a 27/04/2019,
12/05/2019 a 14/05/2019, 20/05/2019 a 21/05/2019. (1.º)

Resulta do ponto 3.4. do Contrato de Prestação de Serviços n.º 2/2003 ao abrigo do qual o Autor foi autorizado a prestar trabalho para a Ré até 31/07/2010, ser devido ao Autor (e aos demais trabalhadores não residentes com ele contratados) "(...) um subsídio mensal de efectividade igual ao salário de 4 dias, sempre que no mês anterior não tenha dado qualquer falta ao serviço". (2.º)

Entre 23/06/2005 a 31/07/2010, o Autor nunca deu qualquer falta ao trabalho sem conhecimento e autorização prévia por parte da Ré. (3.º)

Entre 23/06/2005 a 31/07/2010, a Ré (YYY) nunca pagou ao Autor qualquer quantia a título de subsídio de efectividade. (4.º)

Entre 23/06/2005 a 31/12/2008, o Autor prestou a sua actividade de segurança para a Ré (YYY) durante 19 dias de feriado obrigatório, correspondente aos seguintes. (5.º)

FERIADOS/ANOS	2005	2006	2007	2008
1 DE JANEIRO	0	1	1	1
3 DIAS DE ANO NOVO CHINÊS	0	3	3	3
1 DE MAIO	0	1	1	1
1 DE OUTUBRO	1	1	1	1

Entre 23/06/2005 a 31/12/2008, a Ré (YYY) nunca pagou ao Autor um qualquer acréscimo salarial pelo trabalho prestado pelo Autor nos referidos dias de feriado obrigatórios. (6.º)

Entre 23/06/2005 a 30/04/2010, a Ré procedeu a uma dedução no valor de HK\$750.00 sobre o salário mensal do Autor, a título de "comparticipação nos custos de alojamento". (7.º)

A referida dedução no salário do Autor era operada de forma automática, e independentemente de o trabalhador (leia-se, do Autor) residir ou não na habitação que lhe era providenciada pela Ré e/ou pela agência de emprego. (8.º)

Entre 23/06/2005 a 20/07/2019, por ordem da Ré (YYY), 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. (9.º)

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. (10.º)

Entre 23/06/2005 a 31/12/2008, o Autor compareceu

ao serviço da Ré (YYY) com 30 minutos de antecedência relativamente ao início dos 1062 dias/turnos de trabalho efectivo que prestou para a Ré, tendo permanecido às ordens e às instruções dos seus superiores hierárquicos. (11.º)

Entre 01/01/2009 a 20/07/2015, o Autor compareceu ao serviço da Ré (YYY) com 30 minutos de antecedência relativamente ao início dos 1922 dias/turnos de trabalho efectivo que prestou para a Ré, tendo permanecido às ordens e às instruções dos seus superiores hierárquicos. (12.º)

Entre 21/07/2015 a 20/07/2018, o Autor compareceu ao serviço da Ré (YYY) com 30 minutos de antecedência relativamente ao início dos 842 dias/turnos de trabalho efectivo que prestou para a Ré, tendo permanecido às ordens e às instruções dos seus superiores hierárquicos. (13.º)

Entre 21/07/2018 a 20/07/2019, o Autor compareceu ao serviço da Ré (YYY) com 30 minutos de antecedência relativamente ao início dos 257 dias/turnos de trabalho efectivo que prestou para a Ré, tendo permanecido às ordens e às instruções dos seus superiores hierárquicos. (14.º)

A Ré (YYY) nunca pagou ao Autor qualquer quantia pelo período de 30 minutos que antecedia o início de cada turno. (15.º)

A Ré (YYY) nunca conferiu ao Autor o gozo de um descanso adicional remunerado, proporcional ao período de trabalho prestado. (16.º)

Entre 23/06/2005 a 20/07/2019, o Autor prestou a sua actividade de segurança para a Ré (YYY) num regime de turnos rotativos de sete dias de trabalho consecutivos, a que se seguia um período de vinte e quatro horas de descanso, em regra no oitavo dia, que antecedia a mudança de turno. (17.º)

Entre 23/06/2005 a 31/12/2008, o Autor prestou 151 dias de trabalho ao sétimo dia, após a prestação de seis dias consecutivos de trabalho. (18.º)

Entre 23/06/2005 a 31/12/2008, a Ré (YYY) nunca pagou ao Autor qualquer acréscimo salarial pelo trabalho prestado em cada um dos sétimos dias, após a prestação de seis dias de trabalho consecutivo. (19.º)

Entre 23/06/2005 a 31/12/2008, a Ré (YYY) fixou ao Autor um total de 151 dias de descanso compensatório, em sequência do trabalho prestado em dia de descanso semanal. (20.º)

Entre 01/01/2009 a 20/07/2019, a Ré (YYY) não fixou ao Autor um período de descanso de vinte e quatro horas consecutivas em cada semana (leia-se, em cada período de sete dias). (21.º)

Entre 01/01/2009 a 20/07/2015, o Autor prestou 279 dias de trabalho ao sétimo dia, para a Ré (YYY) após a prestação de seis dias consecutivos de trabalho. (22.º)

Entre 21/07/2015 a 20/07/2018, o Autor prestou 120

dias de trabalho ao sétimo dia, para a Ré (YYY) após a prestação de seis dias consecutivos de trabalho. (23.º)

Entre 21/07/2018 a 20/07/2019, o Autor prestou 36 dias de trabalho ao sétimo dia, para a Ré (YYY) após a prestação de seis dias consecutivos de trabalho. (24.º)

Entre 01/01/2009 a 20/07/2019 a Ré (YYY) nunca pagou ao Autor qualquer acréscimo salarial pelo trabalho prestado em cada um dos sétimos dias, após a prestação de seis dias de trabalho consecutivo. (25.º)

Entre 01/01/2009 a 20/07/2015, a Ré (YYY) faltou fixar ao Autor 39 dias de descanso compensatório, em sequência do trabalho prestado em dia de descanso semanal.

Entre 21/07/2015 a 20/07/2018, a Ré (YYY) faltou fixar ao Autor 17 dias de descanso compensatório, em sequência do trabalho prestado em dia de descanso semanal.

Entre 21/07/2018 a 20/07/2019, a Ré (YYY) faltou fixar ao Autor 5 dias de descanso compensatório, em sequência do trabalho prestado em dia de descanso semanal. (26.º)

Resulta do Contratos de Prestação de Serviço n.º 2/2003 ao abrigo do qual o Autor prestou trabalho para a Ré que: "(...) decorridos os primeiros 30 dias de prestação de trabalho por parte do trabalhador (leia-se o Autor), este terá direito, para além da remuneração supra referida, às bonificações ou remunerações adicionais que a 1.º

outorgante (leia-se, a Ré) paga aos operários residentes no Território". (27.º)

Desde 31/03/2002 a Ré paga de forma regular e periódica aos trabalhadores guardas de segurança residentes uma determinada quantia por mês, a título de gorjetas ou tips. (28.º)

A distribuição das referidas gorjetas ou tips pelos seus funcionários obedece a um esquema desde 31/03/2002, denominado por "Distribution policy". (29.º)

Entre 23/06/2005 a 31/07/2010, a Ré nunca pagou ao Autor quaisquer bonificações, remunerações adicionais, gorjetas ou tips. (31.º)

A Ré pagou sempre ao Autor o salário correspondente ao trabalho prestado nos dias de descanso semanal em singelo, caso este tenha trabalhado em tal dia. (32.º)

*

Corridos os vistos, cumpre decidir.

Da compensação do trabalho prestado em dias de descanso semanal no âmbito do Decreto-Lei n.º 24/89/M

Entende o autor ora recorrente que o trabalho prestado em dias de descanso semanal deverá ser remunerado pelo dobro do salário normal, para além do singelo já recebido e do dia de descanso compensatório.

Muito embora não seja entendimento unânime deste TSI, mas julga-se assistir razão ao autor.

De acordo com a interpretação que tem vindo a ser adoptada de forma maioritária neste TSI, tem-se entendido que o trabalho prestado em dias de descanso semanal é pago pelo dobro da retribuição normal aos trabalhadores que auferiram salário normal, para além do singelo já recebido e do dia de descanso compensatório.

No que toca ao número de dias em que o autor deixou de gozar descanso semanal, provado ficou que entre 23/6/2005 e 31/12/2008, descontados os períodos em que o autor esteve de férias, a ré (YYY) não fixou ao autor em cada período de sete dias, um período de descanso de vinte e quatro horas consecutivas, nem pagou ao autor qualquer acréscimo salarial pelo trabalho prestado em cada um dos sétimos dias, após a prestação de seis dias de trabalho consecutivo.

No caso vertente, o autor prestou até 31/12/2008 151 dias de trabalho ao sétimo dia após a prestação de seis dias consecutivos de trabalho.

Nesta conformidade, por o autor ter direito a receber, por cada dia de descanso semanal não gozado, o dobro da retribuição normal, para além do salário em singelo e do dia de descanso compensatório, é revogada a decisão quanto a esta parte, ficando a ré condenada a pagar ao autor a quantia de **MOP77.765,00** (HK250,00 x 151 dias x 1.03 x 2), devida a título de compensação do trabalho

prestado em dias de descanso semanal.

*

Da compensação do trabalho prestado em dias de descanso semanal no âmbito da Lei n.º 7/2008

No caso presente, ficou ainda provado o seguinte:

Entre 01/01/2009 a 20/07/2019, a Ré (YYY) não fixou ao Autor um período de descanso de vinte e quatro horas consecutivas em cada semana (leia-se, em cada período de sete dias). (21.º)

Entre 01/01/2009 a 20/07/2015, o Autor prestou 279 dias de trabalho ao sétimo dia, para a Ré (YYY) após a prestação de seis dias consecutivos de trabalho. (22.º)

Entre 21/07/2015 a 20/07/2018, o Autor prestou 120 dias de trabalho ao sétimo dia, para a Ré (YYY) após a prestação de seis dias consecutivos de trabalho. (23.º)

Entre 21/07/2018 a 20/07/2019, o Autor prestou 36 dias de trabalho ao sétimo dia, para a Ré (YYY) após a prestação de seis dias consecutivos de trabalho. (24.º)

Entre 01/01/2009 a 20/07/2019 a Ré (YYY) nunca pagou ao Autor qualquer acréscimo salarial pelo trabalho prestado em cada um dos sétimos dias, após a prestação de seis dias de trabalho consecutivo. (25.º)

Determina a alínea 1) do n.º 2 do artigo 43.º da Lei n.º 7/2008 que, para os trabalhadores que auferiram uma remuneração mensal, a prestação de trabalho em dia de

descanso semanal confere ao trabalhador o direito a gozar um dia de descanso compensatório e auferir um acréscimo de um dia de remuneração de base.

E não devendo, a nosso ver, o descanso remunerado do trabalhador no oitavo dia após a prestação de sete dias consecutivos de trabalho ser considerado como descanso semanal, salvo havendo acordo das partes, nos termos previstos no n.º 4 do artigo 43.º da Lei n.º 7/2008.

Daí que, não obstante ter ficado provado que o autor prestou trabalho ao sétimo dia e gozado o descanso no oitavo dia, na falta de prova dessa voluntariedade, este oitavo dia só pode ser entendido como dia de descanso compensatório.

Em consequência, entre 01/01/2009 e 20/07/2019, descontados os períodos de ausência, o autor prestou 435 dias de trabalho em cada um dos sétimos dias que seguiram a seis dias trabalho consecutivo prestado.

Tendo o autor prestado trabalho nos dias de descanso semanal e não tendo a entidade patronal, ora ré, pago o respectivo acréscimo salarial, o autor tem direito a receber a compensação pecuniária prevista nos termos do n.º 2 do artigo 43.º da Lei n.º 7/2008, no montante de **MOP114.982,38**, conforme o seguinte:

- 279 dias x HK250,00 x 1.03 = MOP71.842,50;
- 120 dias x MOP259,50 = MOP31.140,00;

- 36 dias x MOP333,33 = MOP11.999,88.

*

Da compensação do trabalho prestado em dias de feriado obrigatório no âmbito do Decreto-Lei n.º 24/89/M

Sobre a questão em apreço, entende-se que, no âmbito do Decreto-Lei n.º 24/89/M, tendo o trabalhador prestado trabalho nos dias de feriado obrigatório, tem direito a receber uma compensação correspondente a três dias de remuneração, para além do salário base.

Aliás é esta, igualmente não unânime, a posição jurisprudencial maioritária neste TSI.

Desta forma, por o autor ter direito a receber, por cada dia de feriado obrigatório não gozado, o triplo da retribuição normal, para além do salário em singelo já recebido, é revogada a decisão quanto a esta parte, ficando a ré YYY condenada a pagar ao autor a quantia de **MOP14.677,50** (HK250,00 x 19 dias x 1.03 x 3), devida a título de trabalho prestado em dias de feriado obrigatório.

III) DECISÃO

Face ao exposto, acordam em **conceder provimento ao recurso** interposto pelo autor recorrente B e, em consequência, revogar a sentença na parte respeitante às compensações do trabalho prestado em dias de descanso semanal e feriado obrigatório, e condenar a ré YYY a pagar

ao autor as quantias de MOP77.765,00, MOP114.982,38 e MOP14.677,50, conforme os termos acima consignados.

Custas pela recorrida.

Registe e notifique.

RAEM, 23 de Setembro de 2021

(Relator)

Tong Hio Fong (com declaração de voto)

(Primeiro Juiz-Adjunto)

Rui Carlos dos Santos P. Ribeiro

(Segundo Juiz-Adjunto)

Lai Kin Hong

Declaração de voto vencido

Para o trabalho prestado em dias de descanso semanal no âmbito do Decreto-Lei n.º 24/89/M, o trabalhador tem direito a receber o dobro da retribuição ("dobro" esse que consiste na soma do salário diário e um dia de acréscimo). Sendo assim, provado que entre 23/6/2005 e 31/12/2008 o autor já recebeu da ré YYY o salário diário em singelo, para efeitos de cálculo do valor da compensação do trabalho prestado em dias de descanso semanal, terá apenas direito a receber mais um dia

de acréscimo, sob pena de estar o autor a ser pago, não pelo dobro, mas pelo triplo do valor diário, ao que acresce ainda o dia de descanso compensatório previsto no n.º 4 do artigo 17.º, o autor estará a ser pago pelo quádruplo.

Por outro lado, conforme o previsto no n.º 1 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 24/89/M, para o trabalho prestado em dias de feriado obrigatório, o trabalhador tem direito a um acréscimo de dois dias de salário, para além do singelo. Tendo o autor recebido, durante aquele período, o salário diário em singelo, terá agora apenas direito a receber mais 2 dias de salário.

Pelo que não merecem, a meu ver, reparo as fórmulas aplicadas pelo tribunal recorrido para cálculo da compensação do trabalho prestado em dias de descanso semanal e feriado obrigatório, no âmbito no Decreto-Lei n.º 24/89/M.

Tong Hio Fong

23.9.2021