

Processo n.º 214/2019

(Autos de recurso em matéria laboral)

Data: 02 de Maio de 2019

ASSUNTOS:

- Conceito de descanso em cada 7 dias por parte do trabalhador
- Matérias suficientemente alegadas pelo Autor/trabalhador

SUMÁRIO:

I – O artigo 17º do DL n.º 24/89/M, de 3 de Abril, dispõe que “*todos os trabalhadores têm o direito a gozar, em cada sete dias, um período de descanso de vinte e quatro horas consecutivas (...)*”, sendo o período de descanso motivado por razões de ordem física e psicológica, o trabalhador não pode prestar mais do que seis dias de trabalho consecutivos, devendo o dia de descanso ter lugar, no máximo, no sétimo dia, e não no oitavo, nono ou noutro dia do mês, salvo acordo das partes em sentido contrário, no que toca ao momento de descanso a título de “compensação”, mas o critério para este efeito é sempre o período de sete dias como uma unidade.

II – Na sequência dos factos alegados pelo Autor e depois de instruído o processo, o Tribunal *a quo* veio a fixar os factos assentes nos

seguintes termos: (...) Entre 17/02/2005 e 31/12/2008, o Autor prestou a sua actividade de segurança para a 2.^a Ré num regime de turnos rotativos de 7 dias de trabalho consecutivos. (15.º); A que se seguia um período de 24 horas de descanso compensatório, em regra no oitavo dia, que antecedia a mudança de turno, no total de 164 dias entre 17/02/2005 e 31/12/2008. (16.º) O Autor gozou 24 dias de férias no ano 2006 (2-25/2), 51 dias de férias no ano 2007 (6/3-5/4 e 4-23/6) e 25 dias de férias no ano 2008 (4-28/3), concedidas e organizadas pela Ré, no total de 100 dias. (17.º) Entre 17/02/2005 e 31/12/2008 o Autor trabalhou 185 dias de descanso semanal e a Ré não pagou o salário correspondente (18.º) (...), e depois subsumiu este factos ao artigo 17º do citado DL, conferindo-se ao trabalhador/Recorrido o direito de auferir a remuneração normal de trabalho com um acréscimo de um dia de remuneração de base, no caso em que o trabalhador prestasse serviços no dia em que devia gozar de descanso semanal, decisão esta que não merece censura, razão pela qual é de julgar improcedente este argumento aduzido pela Ré neste recurso.

O Relator,

Fong Man Chong

Processo n° 214/2019

(Autos de recurso em matéria laboral)

Data : 02 de Maio de 2019

Recorrente : **A, S.A.** (Ré)

Recorrido : **B** (Autor)

*

Acordam os Juízes do Tribunal de Segunda Instância da RAEM:

I – RELATÓRIO

B, intentou, em 07/06/2018, junto do Tribunal Judicial de Base da RAEM, acção declarativa de processo comum do trabalho (LB1-18-0174-LAC), pedindo condenar a Ré a pagar a título de créditos laborais, a quantia total de MOP\$169,017.00.

Realizado o julgamento, foi proferida a sentença com o seguinte teor na parte decisiva:

裁定被告須向原告支付合共澳門幣 **159,812.95** 圓(當中包括：每日提前 30 分鐘工作的超時工作補償澳門幣 25,912.95 圓及 2003 年 7 月 22 日至 2008 年 12 月 31 日期間原告在周假為被告提供工作的補償澳門幣 133,900.00 圓)；另加自知悉判決翌日起計算的法定遲延利息，直至完全支付為止。

*

A **A, S.A.**, Ré, discordando da decisão, veio em 15/01/2019, recorrer para este TSI, com os fundamentos de fls. 112 a 131, em cujas alegações tendo formulado as seguintes conclusões:

1) O presente recurso vem colocar em crise a sentença proferida pelo douto Tribunal Judicial de Base que julgou a acção precedente e condenou a Ré, ora Recorrente, no pagamento de uma indemnização ao Autor no valor de **MOP133.900,00** a título de compensação pelo trabalho prestado pelo Autor após 6 dias de trabalho consecutivo, em cada período de sete dias.

2) Esta matéria foi, salvo devido respeito, incorrectamente julgada pelo Douto Tribunal *a quo* e 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 padece dos vícios de erro de julgamento e na aplicação do Direito.

3) Com interesse para o presente recurso foi a factualidade tida por assente e provada nos quesitos C, 12°, 13°, 14°, 15°, 16°, 17°, 18°, 19°, 20° e 21°.

4) Entendeu o Digno Tribunal *a quo* na sua decisão que: *“Na presente causa, a Ré não seguiu o artigo 18° do Decreto-lei no 24/89/M para dar ao Autor 4 dias de descanso consecutivos em que ele deve gozar em cada 4 semanas”* e ainda que *“Pelo acima exposto, o presente juízo considera que a Ré não concedeu 24 horas de tempo de descanso consecutivo ao Autor em cada 7 dias nos termos do artigo 17°, nº 1 do Decreto-lei no 24/89/M. Por outras palavras, o Autor prestou trabalho à Ré nos dias de descansos semanais.”*

5) Determinou ainda que: *“O Autor tem o direito de solicitar à Ré para pagar a compensação de 260 dias de trabalho prestado sobre 1 dia de descanso dado em cada 6 dias de trabalhos consecutivos no período entre 22 de Julho de 2003 a 31 de Dezembro de 2008 (datas solicitadas pelo Autor). A maneira de cálculo é: 260 dias x vencimento diário (retribuição normal) x 2 vezes = montante total de compensação da prestação de trabalho nos descansos semanais. Isto significa, 260 dias x vencimento diário de MOP257,50 x 2 vezes = MOP133.900,00.*

Pelo acima exposto, o presente juízo julga que a Ré paga ao Autor o MOP133.900,00 como compensação pela prestação de trabalho ao sétimo dia em cada período de sete de trabalho consecutivo durante o período de 22 de Julho de 2003 a 31 de Dezembro de 2008.”.

6) Contudo e salvo devido respeito, o Tribunal *a quo* não interpretou correctamente o sentido da norma ora em crise, ou seja o artigo 17.º do DL n.º 24/89/M, nem a norma contida no artigo 18.º do mesmo diploma, referindo ainda que o tipo de trabalho desenvolvido pelo Autor não enquadrava os requisitos estabelecidos no n.º 3 do artigo 17.º., ora, a Ré até concorda que os requisitos estatuídos no n.º 3 do artigo 17.º não enformam o tipo de trabalho do Autor, ora Recorrido, já que sendo o Autor guarda de segurança de um casino e tendo os casinos laboração contínua, tal actividade não se coaduna com situações de acréscimos de trabalho não previsíveis ou com a eminência de prejuízos importantes ou casos de força maior.

7) Não poderá a Recorrente aceitar que haja violado o preceituado no referido n.º 1 do artigo 17.º o qual, salvo devido respeito, não impõe a regra do descanso ao 7.º dia isto porque dispõe o n.º 1 do artigo 17.º do DL n.º 24/89/M 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, (...)*”, e de uma leitura atenta da norma se retira que os trabalhadores têm direito a gozar em cada período de sete dias um período de descanso de vinte e quatro horas consecutivas referindo-se o legislador refere-se a **um período de sete dias, e não ao fim de sete dias.**

8) E refere-se a um período de descanso de vinte e quatro horas sem se referir se o mesmo se refere a um dia, por exemplo, a uma segunda - feira, ou a parte de uma segunda - feira e parte da terça - feira seguinte, indo aliás neste sentido nota n.º 3 do douto acórdão n.º 253/2002, citado pelo Tribunal *a quo* na decisão ora em crise, conforme se transcreve: *Nem estipula explícita e forçosamente que o trabalhador tem que descansar no domingo, mas sim apenas tem direito, em cada período de sete dias, a um dia de descanso, dia esse que poderia não ser o domingo, o que é estipulado explicitamente no artigo 17.º n.º 2”*

9) Importando apurar se o descanso semanal tem de ser gozado sempre após seis dias de trabalho consecutivo, ou seja, no 7.º dia, conforme defendia o Autor e veio a ser aceite pelo Tribunal *a quo*, ou se, atento o sobredito artigo 17.º, o empregador pode escolher, dentro de cada período de sete dias, o momento em que deve ocorrer o descanso, sem necessidade de ter em conta o número de dias consecutivos de trabalho que ocorrem antes

e depois do dia de descanso.

10) Entendendo a Ré que apenas este último entendimento se compatibiliza com o espírito e com a letra da Lei, já que dispõe o aludido preceito 17º *que todos os trabalhadores têm direito a gozar, em cada período de sete dias, um período de descanso de vinte e quatro horas consecutivas. O qual será fixado de acordo com as exigências de funcionamento da empresa* (nº 2).

11) Esse descanso pode calhar em qualquer um dos dias desse período de 7 dias, independentemente do número de dias de trabalho consecutivos que lhe precedem ou que se seguem, ou seja, poderá ser então, no 1º dia desse “*período de sete dias*”, (que pode até ser seguido ao dia de descanso do período de sete dias anterior), no 2º dia “*período de sete dias*”, no 3º dia desse “*período de sete dias*” ou até mesmo no 7º dia desse “*período de sete dias*”. E se em três períodos consecutivos de sete dias for concedido ao trabalhador 1 dia de descanso no primeiro dia do primeiro período de sete dias, outro dia de descanso no segundo dia do segundo período de sete dias e ainda outro dia de descanso no terceiro dia do terceiro período de sete dias, mostra-se cumprida a exigência legal - a de se conceder “em cada período de sete dias” um dia de descanso.

12) Do que se vem dizendo e do que se retira da leitura atenta do preceito parece evidente que **o princípio do descanso semanal não equivale a um princípio de descanso ao sétimo dia, ou seja, ao fim de 6 dias de trabalho**, aliás, a epígrafe do Artigo 17º é “*Descanso Semanal*” e não “*Descanso ao Sétimo Dia*”, por isso o artigo 17º nº 1 tem necessariamente de ser interpretado em conjugação com o nº 2 que reconhece que “*de acordo com as exigências de funcionamento da empresa*” o período de descanso semanal será organizado pelo empregador, o que reforça que a intenção do legislador não foi impor o dia de descanso ao sétimo dia.

13) Com efeito, o legislador não impôs qualquer limitação ao número de dias de trabalho seguidos desde que o trabalhador goze de um período de descanso *em cada período de sete dias* e tanto assim é que o artigo 18º do DL 24/89/M expressamente prevê a possibilidade de não se gozar um período de descanso de 24 horas em cada período de 7 dias, caso em que ao trabalhador deve ser concedido um “descanso consecutivo de quatro dias por cada conjunto de quatro semanas ou fracção”.

14) E o legislador estando já ciente da realidade em Macau, fixou a exceção constante no artigo 18.º do Decreto - Lei a qual veio a ser posteriormente confirmada no artigo 42.º, n.º 2 da Lei 7/2008 (nova Lei das Relações de Trabalho), que prevê que “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.” (sublinhado nosso) e ao excepcionar a obrigatoriedade da frequência semanal do descanso, o legislador está a dar primazia à lógica do descanso do trabalhador e não à lógica do repouso obrigatório ao sétimo dia.

15) No caso concreto, *em cada período de sete dias* o Autor descansou, não necessariamente ao sétimo dia, porque a Lei nem sequer o impõe e pode até acontecer, em face ao que ficou provado, que o Autor nem sempre tenha descansado “em cada período de sete dias” mas a ser assim, deverá fazer-se o apuramento no final do ano dos dias efectivos de descanso e se o Recorrido tiver que ser compensado será só e apenas dos dias de descanso em falta, em que o mesmo é dizer que se se apurar que o Recorrido não descansou 52 dias no ano, mas apenas 46 dias, então só poderá ser compensado por 6 dias de descanso não gozado, mas nunca por 260 dias tal como decidido pelo Tribunal *a quo*.

16) Com isto se quer dizer que não importa que o trabalho seja organizado em turnos rotativos de 7 dias consecutivos findo os quais a entidade patronal concedia um dia de descanso, importando sim determinar se dentro de cada período de sete dias - ou usando a expressão legal “*em cada período de 7 dias*” - e tendo em conta a organização dos turnos rotativos o trabalhador gozou de 24 horas consecutivas de descanso.

17) Assim, carece por completo de fundamento a decisão recorrida na parte em que condena a Recorrente a pagar ao Recorrido uma indemnização pelo trabalho prestado no sétimo dia como se se tratasse de trabalho prestado em dia de descanso semanal verificando-se, por isso, uma errada aplicação do Direito e erro no julgamento por parte do Tribunal *a quo* na condenação da Recorrente nas quantias peticionadas a título de trabalho prestado em dia de descanso semanal em violação do **princípio do dispositivo** consagrado no art.º 5º do CPC e, bem assim, o disposto nos artigos 17º e 18º do DL 24/89/M.

*

Foram colhidos os vistos legais.

Cumpra analisar e decidir.

* * *

II – PRESSUPOSTOS PROCESSUAIS

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

O processo é o próprio e não há nulidades.

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

Não há 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. Entre 01/08/1998 a 21/07/2003, o Autor esteve ao serviço da C, prestando funções de “guarda de segurança”, enquanto trabalhador não residente. (A)
2. Por força do Despacho n.º 01949/IMO/SEF/2003, do Senhor Secretário para a Economia e Finanças da RAEM, de 17/07/2003, foi autorizada a transferência das autorizações concedidas para a contratação do Autor (e dos demais 279 trabalhadores não residentes) da C para a Ré (A), com efeitos a partir de 22/07/2003. (B)
3. Entre 22/07/2003 até ao presente o Autor esteve ao serviço da Ré (A), prestando funções de “guarda de segurança”, enquanto trabalhador não residente. (C)

4. Durante o tempo que prestou trabalho, o Autor auferiu da Ré um salário de base de HK\$7.500,00 por cada mês de trabalho prestado. (D)

5. Durante o tempo que prestou trabalho, o Autor sempre respeitou as ordens e instruções emanadas pela Ré. (1.º)

6. Durante o tempo que prestou trabalho, o Autor sempre respeitou os períodos, horários e postos de trabalho fixados pela Ré. (2.º)

7. Entre 22/07/2003 a 31/12/2008, por ordem da Ré (A), 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. (3.º)

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

9. Durante o briefing (leia-se, reunião) o Team Leader informava os guardas a respeito de alguma questão de segurança que pudesse ter acontecido no turno anterior, ou da necessidade de participação em qualquer evento especial. (5.º)

10. Durante o briefing (leia-se, reunião) o Team Leader informava os guardas a respeito de trabalhadores que estivessem a gozar férias e de quem os iria substituir. (6.º)

11. Durante o briefing (leia-se, reunião) o Team Leader informava os guardas a respeito das regras de disciplina e de segurança que os mesmos estavam obrigados a respeitar e a cumprir. (7.º)

12. Durante o referido período de tempo, o Autor sempre compareceu no início de cada turno com a antecedência de, pelo menos, 30 minutos, tendo aí permanecido às ordens e às instruções dos seus superiores hierárquicos. (8.º)

13. O Autor nunca se ausentou dos locais de reunião que antecederiam o início de

cada um dos seus respectivos turnos. (9.º)

14. Entre 22/07/2003 e 31/12/2008, o Autor prestou 1610 dias de trabalho efectivo, tendo comparecido com 30 minutos de antecedência relativamente ao início de cada turno, no total de 805 horas. (10.º)

15. A Ré nunca pagou ao Autor qualquer quantia (normal e/ou adicional) pelo período de tempo que antecedia o início de cada um dos turnos. (11.º)

16. Entre 22/07/2003 e 31/12/2008, por ordem da Ré, o Autor prestou trabalho num regime de ternos rotativos de sete dias de trabalho consecutivo. (12.º)

17. Entre 22/07/2003 e 31/12/2003, o Autor prestou 21 dias de trabalho ao sétimo dia, após a prestação de 6 dias consecutivos de trabalho". (13.º)

18. Durante o ano 2004, o Autor prestou 47 dias de trabalho ao sétimo dia, após a prestação de 6 dias consecutivos de trabalho. (14.º)

19. Durante o ano 2005, o Autor prestou 48 dias de trabalho ao sétimo dia, após a prestação de 6 dias consecutivos de trabalho. (15.º)

20. Durante o ano 2006, o Autor prestou 48 dias de trabalho ao sétimo dia, após a prestação de 6 dias consecutivos de trabalho. (16.º)

21. Durante o ano 2007, o Autor prestou 48 dias de trabalho ao sétimo dia, após a prestação de 6 dias consecutivos de trabalho. (17.º)

22. Durante o ano 2008, o Autor prestou 48 dias de trabalho ao sétimo dia, após a prestação de 6 dias consecutivos de trabalho. (18.º)

23. De onde se retira que entre 22/07/2003 e 31/12/2008, o Autor prestou 260 dias de trabalho ao sétimo dia, após a prestação de seis dias consecutivos de trabalho. (19.º)

24. A Ré nunca pagou ao Autor qualquer quantia pelo trabalho prestado em cada um dos sétimos dias, após a prestação de seis dias de trabalho consecutivo. (20.º)

25. O Autor gozou 24 dias de férias nos anos 2003(18/12/2003-10/1/2004),

2004(9/11-2/12), 2005(...) e 2007(16/10-6/11), 28 dias no ano 2006 (21/9-18/10) e 26 dias no ano 2008(25/10-12/11 e 14/11-20/11), concedidas e organizadas pela Ré, no total de 150 dias. (21.º)

*

IV – FUNDAMENTAÇÃO

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

一、敘述(Relatório)

B, 已婚, 尼泊爾籍, 常居地為澳門, 聯絡地址為: XXXXXX, 持有澳門非永久居民身份證編號XXXX, 針對被告**A有限公司** A, S.A.(簡稱A), 提起本普通勞動訴訟程序, 請求判處被告支付澳門幣169,017.00圓, 另加直至完全支付的法定延遲利息, 有關請求詳細內容如下:

- 澳門幣32,027.00圓作為每日提早30分鐘上班的超時工作補償(pela prestação de 30 minutos de trabalho para além do período normal diário por cada dia de trabalho efectivo); 以及
- 澳門幣136,990.00圓每連續工作6日有權享受1日休息期間提供工作的補償-周假工作補償(a título do trabalho prestado pelo Autor, após seis dias de trabalho consecutivo em cada período de sete dias)。

上述請求詳細內容載於起訴狀內, 在此視為完全載錄。

*

檢察院曾試行調解, 但雙方當事人未能達成任何和解協議。

*

傳喚被告後, 被告在法定期間作出答辯(載於卷宗第33頁至第44頁, 在此視為完全載錄), 被告主張原告請求不成立。

*

隨後, 本庭作出清理批示, 並明確指出已證事實及調查事實範圍。

*

在依法進行審理及辯論後, 本庭對調查事實作出判決, 雙方當事人沒有就事實判決提出任何異議。

*

二、已證事實(factos assentes)

(.....)

*

三、法律依據(Fundamentação jurídica)

現依據上述已證事實對本案作出審理。

根據2月1日頒布的第12/GM/88號批示第3條及第9條c)項規定，澳門的企業可與第三實體訂立旨在使外地勞工在本地工作的提供勞務合同。

在取得勞工事務署及經濟司意見書後，以及在取得輸入外地勞工批准後，須根據上述批示第7條之規定獲賦予提供外地勞動力資格的實體所訂立的提供勞務合同。

為聘用非本地勞工工作，自1996年起C有限公司與一間專門提供非本地勞工的勞務公司-D有限公司-相繼簽訂多個“提供勞務合同”，對聘用及讓與勞工的制度、勞工的薪酬、義務、工作時間及住宿等內容作出約定，並將該等合同送交勞工事務局，以獲得非本地勞工的配額。

正如尊敬的中級法院在多宗上訴案件中(例如：第 414/2012 號、第 687/2013 號、第 118/2014 號及 680/2013 號的判決)的合議庭裁判中都對上述合同作出了法律定性，並一致認為上述合同屬《民法典》第 437 條所規定的“向第三人給付之合同”。

透過該合同，C有限公司作為承諾人，向受諾人(D有限公司)承諾給予合同關係以外的第三人(非本地勞工)一項利益，換言之，是按照他們之間所協定的最低工資和福利條件與非本地勞工訂立工作合同。

根據《民法典》第438條第1款的規定，非本地勞工作為合同的受益人，不論其接受與否，均取得獲得給付的權利。

本案原告是根據澳門旅遊娛樂有限公司與D有限公司所簽署的合約受聘於被告。因為被告是根據2003年7月17日第01949/IMO /SEF/2003號經濟財政局批示內容顯示批准自2003年7月21日起將原本屬於澳門旅遊娛樂有限公司的279名非本地勞工轉給被告繼續工作。

為此，在無需作其它考慮情況下，原告作為上述合同的收益人，有權分向被告作出相關勞動債權的追討。

由於第21/2009號法律之聘用外地僱員法僅在2010年後才生效，因此並不適用本案。

雖然根據4月3日生效的第24/89/M號法令第3條第3款d)項規定該法令的規定不包括由僱主與非居住本地工作者之間的工作關係，且第7/2008號法律之勞動關係法第3條第3款1)項也規定與外地僱員之間的勞動關係應適用特別法規定。

但是，我們知道在第21/2009號法律所規範的外地僱員法生效前，對非本地僱員勞動關係方面的規範也只有第12/GM/88號及第49/88/M號的批示，而該兩批示中也只對輸入外地僱員的條件、範圍及程序作出了規範，而沒有任何非本地僱員勞動關係的內容，由此可見，在第21/2009號法律生效前，非本地僱員勞動關係的法律規範存有法律空白。

根據尊敬的中級法院第596/2010號及805/2010號合議庭裁判內容所指：“*a circunstância de o próprio Decreto Lei n.º 24/89/M ter determinado a sua não aplicação às relações laborais com trabalhadores não residentes não obsta a sua aplicação analógica e essas relações laborais, uma vez que a não aplicação é condicional, isto é, só se não aplica se existirem normas especiais nesta matéria*”。

可見，在沒有法律規定有關非本地僱員勞動關係前，並不妨礙透過類推適用第24/89/M號法令有關勞資關係法來填補這方面的漏洞。

現在我們來逐一分析原告所提出的請求是否合理及成立。

*

1 **—每日提早30分鐘上班的超時工作補償**(pela prestação de 30 minutos de trabalho para além do período normal diário por cada dia de trabalho efectivo)

已證事實顯示原告在為被告提供工作期間每日都必須提前30分鐘到達上班地點並聽取上司對該日的工作安排。

現在我們要解決的是原告每日提前30分鐘到達上班地點是否應包括在上班工作時間內。

根據已證事實顯示原告必須每日提前30分鐘到達上班地點聽取上司對該日的工作安排，換言之，原告沒有自由選擇是否提早到達的權利，而是必須按僱主(被告)的指示提前到達。

然而被告對原告所作出的指示並不屬第24/89/M號法律第10條第4款所規定的範圍。理由是該條文所指的30分鐘準備開始工作或已開始未完成的交易、活動及服務等是指在突發情況下，而並非每日的常規準備工作。

正如尊敬的中級法院第307/2017號的合議庭裁判所述：

“O n.º 4 do art. 10.º do Decreto-Lei n.º 24/89/M apenas trata da possibilidade de o trabalhador poder ter que ultrapassar em 30 minutos (no conjunto) o tempo de trabalho fixado n.º 1, desde que esse período de 30 minutos seja “necessário à preparação para o início do trabalho” (o que pressupõe que seja prévio ao início de cada turno), ou se mostre “necessário À conclusão de transacções, operações e serviços começados e não acabados” (o que significa que é um tempo posterior ao termo de cada turno).

Ora, como nos parece ser bom de ver, a intenção do legislador será não fazer recair sobre a entidade patronal o período de tempo que antecede o início de cada turno na preparação da jornada de trabalho (v.g. o tempo

que dura a substituir a roupa da viagem pela que seja mais próxima ao exercício laboral), bem assim como o tempo que dura a concluir um serviço começado e não acabado (v.g. concluir as contas ou como também se diz “ficha a caixa”), assim se evitando abusos do trabalhador com artimanhas e estratégias de serviços vagaroso que visem prolongar o horário da prestação de trabalho.

Só que estas são sempre situação que, por natureza não têm carácter regular. Cremos, antes, que sejam excepcionais, que se verificarão apenas quando necessárias, logo esporádicas e ocasionais.

Porém, este trabalhador estava obrigado a comparecer ao local de trabalho 30 minutos antes todos os dias. Portanto, aquilo que era uma situação excepcional foi convertido em situação de normalidade por iniciativa da entidade patronal.

Sendo assim, este período deve ser contado para o cômputo da compensação pela prestação de trabalho em horas extraordinárias, uma vez que o Autor devia apresentar-se nas instalações da empresa durante esse período devidamente uniformizado, estando por isso ao serviço desta.”

綜上所述，本庭裁定原告每日提早30分鐘上班為超時工作，並應得到相應的補償。

原告為被告工作期間為2003年7月22日至2008年12月31日及有權享受合共150日(包括2003年12月18日至2004年1月10日期間的24日、2004年11月9日至12月2日期間的24日、2005年期間的24日、2006年9月21日至10月18日期間的28日、2007年10月16日至11月6日期間的24日、2008年10月25日至11月12日及11月14日至11月20日期間的26日)年假，計算方式為：已證事實顯示的805小時超時工作x時薪(月薪/30/8)=超時工作補償。為此，被告須向原告支付合共澳門幣**25,912.95**圓(805小時x32.19圓)作為其在2003年7月22日至2008年12月31日期間每日提前30分鐘工作的超時補償。

*

2 -每連續工作六日後有權休息一日期間提供工作的補償-周假補償 (pela prestação de trabalho ao sétimo dia em cada período de sete de trabalho consecutivo)

已證事實顯示原告為被告提供工作的期間是2003年7月22至2008年12月31日，在扣除所享受的150日(包括2003年12月18日至2004年1月10日期間的24日、2004年11月9日至12月2日期間的24日、2005年期間的24日、2006年9月21日至10月18日期間的28日、2007年10月16日至11月6日期間的24日、2008年10月25日至11月12日及11月14日至11月20日期間的26日)年假，原告有權享受**260**日休息日(周假)。

第24/89/M號法令第17條結合第32/90/M號法令規定：

一、所有工作者在每七天期有權享受連續二十四小時的休息時間，但不妨礙其收受按照第26條規定計算的回報。

二、每一工作者的周假，將按機構的活動需求，由僱主作適當的事先訂定。

三、享受周假的工作者，只限在下列情況方得被通知提供服務：

- a. 倘僱主面臨重大的損失或出現不可抗拒的情況；
- b. 倘僱主須面對不可預料的，或透過僱用其他工作者亦不能應付的工作的增加；
- c. 倘提供服務對確保機構活動的持續係不可缺少及不可代替者。

四、在周假內提供服務時，工作者在提供服務後三十天期內，有權享受立即訂定的補假一天。

五、對一款所指權利的遵守，不妨礙工作者在每休息日提供自願服務的可能，但不得被強迫作出服務。

六、倘在每週休息日提供工作，應支付：

- a. 平常報酬的雙倍予收取月薪的工作者；
- b. 按照風俗習慣所定範圍而與僱主協定的金額，予收取按照實際生產結果或實際提供工作時間而定工資的工作者。

從上述條文第 1 款可以看到，法律規定了僱主應該給予工人每七日工作中連續 24 小時的休息時間。這就是我們一般所指的「周假」。也就是說，僱主必須在每七天中給予工人足夠 24 小時的休息時間，且不得強迫工人在休息日為自己提供服務。

眾所周知，休息權乃法律賦予勞動者指在恢復其體力和減輕心理負擔以及保持個人健康狀態的權利，對於僱主來說，這是其僱員所享有的及不可剝奪的權利，不得在法律規定以外情況下令其僱員無法享受或減少享受該權利(詳情參考中級法院第 253/2002 號司法見解)。

在本案中，被告在原告每連續工作七日便給予原告一日的休息時間，此規定不符合上述條文的第 1 款規定。

那麼，被告每八日給予原告一日的休息又是否符合上述條文第 3 款規定的額外情況？

第 24/89/M 號法令第 17 條第 3 款規定享受周假的工作者只限在 a) 僱主面臨重大的損失或出現不可抗拒；b) 僱主須面對不可預料或透過僱用其他工作者亦不能應付的工作的增加；以及 c) 提供服務對確保機構活動的持續係不可缺少及不可代替者的情況下，才得被通知提供服務。

被告經營 24 小時營業的娛樂場所，原告則為該娛樂場擔任保安員工作，可見，被告要求原告在周假提供工作不屬僱主面臨重大損失或出現不可抗拒情況，也不屬僱主面對不可預料或不能應付工作增加的情況，更不屬提供服務對確保機構活動的持續係不可缺少或不可代替的情況，因此被告要求原告在周假提供工作不符合第 24/89/M 號法令第 17 條第 3 款所指的例外情況。

除此之外，立法者還規定了第 24/89/M 號法令第 18 條的另一種例外情況。第 24/89/M 號法令第 18 條規定：“凡因活動方面之性質，出現對上條一款之規定的遵守不可行時，將應對工作者在每四週或不足期內給予連續之四天休息，而係不少於平均每週廿四小時計算者”。

該條文規定僱主可不按第 17 條第 1 款規定在每 7 日給予工人 1 日的休息日，而是將應對工作者在每四週或不足期內給予連續之四天休息。

在本案中，被告沒按第 24/89/M 號法令第 18 條規定將原告每四周應享受的休息給予連續 4 天的休息。

綜上所述，本庭認為被告沒有根據第 24/89/M 號法令第 17 條第 1 款規定每七天給予原告連續 24 小時的休息時間。換言之，原告在其每周休息日為被告提供工作。

第 24/89/M 號法令第 17 條第 1 款規定：所有工作者在每七天期有權享受連續 24 小時的休息時間，但不妨礙其收受按照第 26 條規定計算的回報。

上述法令第 17 條第 6 款 a) 項規定，倘在每周休息日提供工作，應支付平常報酬的雙倍予收取月薪的工作者。

根據中級法院一貫的司法見解(如 234/2005 號、第 396/2014 號、第 338/2014 號、第 654/2014 號、第 404/2017 號、第 407/2017 號及 496/2017 號案件判決)除第 24/89/M 號法令第 17 條第 3 款情況外，周假補償計算方式應為提供周假日數 x 平常報酬(日薪)x 2 倍。

考慮到已被認定的事實及第 24/89/M 號法令第 17 條第 1 款及第 6 款 a) 項規定，倘在每周休息日提供工作應支付平常報酬的雙倍。

原告有權要求被告支付 2003 年 7 月 22 日至 2008 年 12 月 31 日期間每連續工作 6 日有權享受 1 日休息提供工作的補償 260 日，計算方式為：260 日 x 日薪(平常報酬)x2 倍=周假提供工作的補償總額，即 260 日 x 日薪澳門幣 257.50 圓 x2 倍=澳門幣 133,900.00 圓。

綜上所述，本庭裁定被告向原告支付澳門幣 **133,900.00** 圓作為 2003 年 7 月 22 日至 2008 年 12 月 31 日期間每連續工作 6 日有權享受 1 日休息期間提供工作的補償。

*

根據《民法典》第 794 條第 4 款之規定，裁定被告還須向原告支付自知悉判決翌日起計算的法定遲延利息，直至完全支付為止。

四、決定(Decisão)

綜上所述，本庭裁定原告的訴訟理由及請求部分成立，判處如下：

裁定被告須向原告支付合共澳門幣 **159,812.95** 圓(當中包括：每日提前 30 分鐘工作的超時工作補償澳門幣 25,912.95 圓及 2003 年 7 月 22 日至 2008 年 12 月 31 日期間原告在周假為被告提供工作的補償澳門幣 133,900.00 圓)；另加自知悉判決翌日起計算的法定遲延利息，直至完全支付為止。

*

訴訟費用按原告及被告勝負比例承擔。

作出登錄及通知。

* * *

Questões a resolver:

A Recorrente/Ré afirmou na parte conclusiva do recurso:

(...) “Sendo que o presente recurso versa só e apenas sobre a decisão proferida pelo douto Tribunal *a quo* no que se refere à compensação a título do trabalho prestado pelo Autor após sete dias de trabalho consecutivo, no valor de MOP\$133,900.00.”

À decisão ora posta em crise a Recorrente imputa os seguintes vícios:

- (i) - Erro na aplicação do Direito;
- (ii) - Nulidade por falta de fundamentos da decisão.

*

Passemos a conhecer das questões suscitadas.

1ª questão: erro na aplicação de Direito (artigo 17º do DL nº 24/89/M, de 3 de Abril)

A questão suscitada pela Recorrente/Ré pode ser colocada nos termos seguintes:

Em face do normativo do artigo 17.º do DL n.º 24/89/M, de 3 de Abril, que “*Todos os trabalhadores têm o direito a gozar, em cada sete dias, um período de descanso se vinte e quatro horas consecutivas (...)*”, pergunta-se, ao fim de quantos dias consecutivos de trabalho deve ter lugar o referido período de descanso?

Ou seja, que limite assinala a Lei à série de dias consecutivos máximos de trabalho prestado? Ou ainda, após quantos dias de trabalho

consecutivo tem o trabalhador direito a usufruir de um período de vinte e quatro horas de descanso consecutivo?

A Recorrente veio a defender o seguinte:

“ (fls. 124 a 126) O legislador não impôs qualquer limitação ao número de dias de trabalho seguidos desde que o trabalhador goze de um período de descanso *em cada período de sete dias*.

E tando assim é que o artigo 18º do DL 24/89/M expressamente prevê a possibilidade de não se gozar um período de descanso de 24 horas em cada período de 7 dias, caso em que ao trabalhador deve ser concedido um *“descanso consecutivo de quatro dias por cada conjunto de quatro semanas ou fracção”* .

O legislador estando já ciente da realidade em Macau, fixou a exceção constante no artigo 18.º do Decreto - Lei a qual veio a ser posteriormente confirmada no artigo 42.º, n.º 2 da Lei 7/2008 (nova Lei das Relações de Trabalho), que prevê que *“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.”* (sublinhado nosso)

Ou seja,

Ao excepcionar a obrigatoriedade da frequência semanal do descanso, o legislador está a dar primazia à lógica do descanso do trabalhador e não à lógica do repouso obrigatório ao sétimo dia.

Não sendo, por isso, imperativo que esse descanso ocorra no sétimo dia de trabalho, tal como alega o Autor e veio a ser entendido pelo douto Tribunal.

Ora,

No caso concreto, *em cada período de sete dias* o Autor descansou, não necessariamente ao sétimo dia, porque a Lei nem sequer o impõe.

Pode até acontecer, em face ao que ficou provado, que o Autor nem sempre tenha descansado “em cada período de sete dias”

Mas a ser assim, deverá fazer-se o apuramento no final do ano dos dias efectivos de descanso e se o Recorrido tiver que ser compensado será só e apenas dos dias de descanso em falta.

O mesmo é dizer que se se apurar que o Recorrido não descansou 52 dias no ano, mas apenas 46 dias, então só poderá ser compensado por 6 dias de descanso não gozado, mas nunca por 185 dias tal como decidido pelo Tribunal *a quo*.

É que,

Tal como se vem defendendo, não se impunha à aqui Recorrente que na organização dos turnos dos seus trabalhadores o descanso fosse concedido ao 7º dia, mas apenas que, em cada período de sete dias 24 horas consecutivas fosse de descanso.

Com isto se quer dizer que não importa que o trabalho seja organizado em turnos rotativos de 7 dias consecutivos findo os quais a entidade patronal concedia um dia de descanso.

O que importa é determinar se dentro de cada período de sete dias - ou usando a expressão legal “*em cada período de 7*”

dias" – e tendo em conta a organização dos turnos rotativos o trabalhador gozou de 24 horas consecutivas de descanso.

Assim,

Pelo que se disse, e sempre ressalvando o devido respeito por opinião diversa, carece por completo de fundamento a decisão recorrida na parte em que condena a Recorrente a pagar ao Recorrido uma indemnização pelo trabalho prestado no sétimo dia como se se tratasse de trabalho prestado em dia de descanso semanal.

Desta feita verifica-se assim, salvo melhor e douta opinião, uma errada aplicação do Direito e erro no julgamento por parte do Tribunal *a quo* na condenação da Recorrente nas quantias peticionadas a título de trabalho prestado em dia de descanso semanal em violação do **princípio do dispositivo** consagrado no art.º 5º do CPC e, bem assim, o disposto nos artigos 17º e 18º do DL 24/89/M."

Diferentemente, no entender do Recorrido/Autor, sendo o *período de descanso* motivado por razões de ordem *física e psicológica*, o trabalhador não pode prestar mais do que seis dias de trabalho consecutivos, devendo o dia de descanso ter lugar, no máximo, no *sétimo dia*, e não no oitavo, nono ou noutra dia do mês, salvo acordo em sentido contrário. Mas tal sétimo dia é sempre compensado nos termos legalmente permissíveis.

É este entendimento que vem sendo defendido pela jurisprudência e doutrina de Macau, e sem excepção em relação ao ordenamento jurídico português, aqui invocado em termos de direito comparado.

Vejam-se, entre outras, as posições de Bernardo da Gama Lobo Xavier, Fernanda Agria e Maria Luísa Cardoso Pinto, Barros Moura, Jorge Leite e Coutinho de Almeida e Luis Miguel Monteiro para quem: o *descanso semanal deve, nos termos do n.º 2 do art. 51.º da LCT, ter lugar dentro de cada período de sete dias: deve ter lugar no sétimo dia e nunca no oitavo*, ou que, a *lei é bem clara: o descanso é semanal – o trabalhador tem direito a um dia de descanso em cada 7*; isto é, *em cada sete dias consecutivos, seis são dedicados ao serviço efectivo e um ao repouso*”, constituindo *uma ilegalidade atribuir aos trabalhadores que prestam serviços em empresas de laboração contínua, o repouso semanal depois de sete dias, isto é, no 8.º dia*;¹

Com especial interesse, veja-se a posição de Catarina Carvalho e de Liberal Fernandes, quando concluem que: “(...) *o dia de descanso em cada turno não pode ser precedido por mais de seis dias consecutivos de trabalho; quando tal se verifique, a atividade prestada no sétimo dia deverá ser considerada trabalho suplementar realizado em dia de descanso obrigatório*”.²

Na jurisprudência de Portugal e para um preceito *similar* ao art. 17.º n.º 1 do DL n.º 24/89/M, veja-se, entre outros, o Ac. do STA, de 19/10/1076, nos termos do qual se decidiu que: *O descanso semanal deve, assim, ter lugar ao fim de de seis dias de trabalho. Deve ter lugar no «sétimo, e nunca no oitavo» dia*”;

Mais recentemente, veja-se, o Ac. do Tribunal da Relação do Porto, Recurso n.º 5286/15.3T8MTS.P1, 11/07/2016, nos termos do qual se decidiu que: (...) *o dia de descanso em cada turno não pode ser precedido por mais de seis dias consecutivos de trabalho; quando tal se verifique, a atividade prestada no sétimo dia deverá ser considerada trabalho suplementar realizado em dia de descanso obrigatório. (...) não podendo a trabalhadora trabalhar mais de seis dias consecutivos sem descansar no sétimo, o trabalho prestado*

¹ Cfr. *Código do Trabalho Anotado*, Almedina, Coord. Pedro Romano Martinez, 4.ª ed., 2005, pá. 372.

² Cfr. “*O Tempo de Trabalho: Comentário aos Artigos 197º a 236º do Código do Trabalho Revisto pela Lei N.º 23/2012, de 25 de Junho*”, Coimbra Editora, 2012, págs.200 a 203.

neste terá de ser considerado trabalho suplementar e, como tal, retribuído, porque prestado em dia de descanso.

Entre nós, Augusto Teixeira Garcia, desde há muito sublinha que: “(...) o dia de descanso deve sempre seguir-se aos dias de trabalho prestado que são a sua razão de ser e não, portanto e em princípio, precedê-los. A regra deve ser a de que o dia de descanso semanal deve seguir-se imediatamente ao sexto dia de trabalho”.³

Pelo que, conclui-se forçosamente que: o período de *vinte e quatro horas consecutivas de descanso* a que se refere o n.º 1 do artigo 17.º do DL n.º 24/89/M, deve necessariamente ocorrer dentro de um *período de sete dias* e, no máximo, *após* seis dias de trabalho consecutivo, não sendo lícito que o mesmo apenas ocorra ao oitavo, ao nono ou em qualquer outro dia posterior, contrariamente ao que vem alegado pela Recorrente.

Se assim não suceder, o trabalho efectuado no *sétimo* dia de trabalho, após a prestação de seis dias de trabalho consecutivos corresponde a trabalho prestado em dia que deveria ter sido destinado a descanso semanal e, como tal, deve ser pago pelo *dobro da retribuição normal*, tal qual acertadamente concluiu o Tribunal de Primeira Instância.

Pelo que, não se verifica erro na aplicação de Direito. Pelo contrário, o Tribunal *a quo* fez uma correcta interpretação das normas aplicáveis e como tal não merece censura a decisão, **julga-se deste modo improcedente o recurso interposto pela Ré nesta parte.**

*

2ª questão: nulidade por falta de fundamentos da decisão

³ Cfr. *Lições de Direito de Trabalho (II Parte)*, Boletim da Faculdade de Direito da UM, n.º 25, pág. 185 e seguintes.

Neste ponto, a Recorrente/Ré apresentou as seguintes conclusões do recurso:

16) – (...) Mas apenas que, em cada período de sete dias, 24 horas consecutivas fosse de descanso e com isto se quer dizer que não importa que o trabalho seja organizado em turnos rotativas de 7 dias consecutivos findo os quais a entidade patronal concedia um dia de descanso, importando sim determinar se dentro de cada período de sete dias - ou "*em cada período de 7 dias*" - e tendo em conta a organização dos turnos rotativas o trabalhador gozou de 24 horas consecutivas de descanso.

17 - Pelo que carece por completo de fundamento a decisão recorrida na parte em que condena a Recorrente a pagar ao Recorrido uma indemnização pelo trabalho prestado no 7º dia como se se tratasse de trabalho prestado em dia de descanso semanal, verificando-se assim, salvo melhor opinião, uma errada aplicação do Direito e erro no julgamento por parte do Tribunal *a quo* na condenação da Recorrente nas quantias peticionadas a título de trabalho prestado em dia de descanso semanal em violação do **princípio do dispositivo** consagrado no art.º 5º do CPC e, bem assim, o disposto nos artigos 17º e 18º do DL 24/89/M.

Procederá este argumento?

Creemos que não!

O Tribunal *a quo* decidiu neste ponto da seguinte forma:

2 -每連續工作六日後有權休息一日期間提供工作的補償-周假補償 (pela prestação de trabalho ao sétimo dia em cada período de sete de trabalho consecutivo)

已證事實顯示原告為被告提供工作的期間是2003年7月22至2008年12月31日，在扣除所享受的150日(包括2003年12月18日至2004年1月10日期間的24日、2004年11月9日至12月2日期間的24日、2005年期間的24日、2006年9月21日至10月18日期間的28日、2007年10月16日至11月6日期間的24日、2008年10月25日至11月12日及11月14日至11月20日期間的26日)年假，原告有權享受260日休息日(周假)。

第24/89/M號法令第17條結合第32/90/M號法令規定：

一、所有工作者在每七天期有權享受連續二十四小時的休息時間，但不妨礙其收受按照第 26 條規定計算的回報。

二、每一工作者的周假，將按機構的活動需求，由僱主作適當的事先訂定。

三、享受周假的工作者，只在下列情況方得被通知提供服務：

d. 倘僱主面臨重大的損失或出現不可抗拒的情況；

e. 倘僱主須面對不可預料的，或透過僱用其他工作者亦不能應付的工作的增加；

f. 倘提供服務對確保機構活動的持續係不可缺少及不可代替者。

四、在周假內提供服務時，工作者在提供服務後三十天期內，有權享受立即訂定的補假一天。

五、對一款所指權利的遵守，不妨礙工作者在每休息日提供自願服務的可能，但不得被強迫作出服務。

六、倘在每週休息日提供工作，應支付：

c. 平常報酬的雙倍予收取月薪的工作者；

d. 按照風俗習慣所定範圍而與僱主協定的金額，予收取按照實際生產結果或實際提供工作時間而定工資的工作者。

從上述條文第 1 款可以看到，法律規定了僱主應該給予工人每七日工作中連續 24 小時的休息時間。這就是我們一般所指的「周假」。也就是說，僱主必須在每七天中給予工人足夠 24 小時的休息時間，且不得強迫工人在休息日為自己提供服務。

眾所周知，休息權乃法律賦予勞動者指在恢復其體力和減輕心理負擔以及保持個人健康狀態的權利，對於僱主來說，這是其僱員所享有的及不可剝奪的權利，不得在法律規定以外情況下令其僱員無法享受或減少享受該權利(詳情參考中級法院第 253/2002 號司法見解)。

在本案中，被告在原告每連續工作七日便給予原告一日的休息時間，此規定不符合上述條文的第 1 款規定。

那麼，被告每八日給予原告一日的休息又是否符合上述條文第 3 款規定的額外情況？

第 24/89/M 號法令第 17 條第 3 款規定享受周假的工作者只限在 a) 僱主面臨重大的損失或出現不可抗拒；b) 僱主須面對不可預料或透過僱用其他工作者亦不能應付的工作的增加；以及 c) 提供服務對確保機構活動的持續係不可缺少及不可代替者的情況下，才得被通知提供服務。

被告經營 24 小時營業的娛樂場所，原告則為該娛樂場擔任保安員工作，可見，被告要求原告在周假提供工作不屬僱主面臨重大損失或出現不可抗拒情況，也不屬僱主面對不可預料或不能應付工作增加的情況，更不屬提供服務對確保機構活動的持續係不可缺少或不可代替的情況，因此被告要求原告在周假提供工作不符合第 24/89/M 號法令第 17 條第 3 款所指的例外情況。

除此之外，立法者還規定了第 24/89/M 號法令第 18 條的另一種例外情況。第 24/89/M 號法令第 18 條規定：“凡因活動方面之性質，出現對上條一款之規定的遵守不可行時，將應對工作者在每四週或不足期內給予連續之四天休息，而係不少於平均每週廿四小時計算者”。

該條文規定僱主可不按第 17 條第 1 款規定在每 7 日給予工人 1 日的休息日，而是將應對工作者在每四週或不足期內給予連續之四天休息。

在本案中，被告沒按第 24/89/M 號法令第 18 條規定將原告每四周應享受的休息給予連續 4 天的休息。

綜上所述，本庭認為被告沒有根據第 24/89/M 號法令第 17 條第 1 款規定每七天給予原告連續 24 小時的休息時間。換言之，原告在其每周休息日為被告提供工作。

第 24/89/M 號法令第 17 條第 1 款規定：所有工作者在每七天期有權享受連續 24 小時的休息時間，但不妨礙其收受按照第 26 條規定計算的回報。

上述法令第 17 條第 6 款 a) 項規定，倘在每周休息日提供工作，應支付平常報酬的雙倍予收取月薪的工作者。

根據中級法院一貫的司法見解(如 234/2005 號、第 396/2014 號、第 338/2014 號、第 654/2014 號、第 404/2017 號、第 407/2017 號及 496/2017 號案件判決)除第 24/89/M 號法令第 17 條第 3 款情況外，周假補償計算方式應為提供周假日數 x 平常報酬(日薪)x 2 倍。

考慮到已被認定的事實及第 24/89/M 號法令第 17 條第 1 款及第 6 款 a) 項規定，倘在每周休息日提供工作應支付平常報酬的雙倍。

原告有權要求被告支付 2003 年 7 月 22 日至 2008 年 12 月 31 日期間每連續工作 6 日有權享受 1 日休息提供工作的補償 260 日，計算方式為：260 日 x 日薪(平常報酬)x2 倍=周假提供工作的補償總額，即 260 日 x 日薪澳門幣 257.50 圓 x2 倍=澳門幣 133,900.00 圓。

綜上所述，本庭裁定被告向原告支付澳門幣 **133,900.00** 圓作為 2003 年 7 月 22 日至 2008 年 12 月 31 日期間每連續工作 6 日有權享受 1 日休息期間提供工作的補償。

*

根據《民法典》第 794 條第 4 款之規定，裁定被告還須向原告支付自知悉判決翌日起計算的法定遲延利息，直至完全支付為止。

É de ver que a decisão do Tribunal recorrido está bem fundamentada, não verificando deficiência ou contradição ao nível de fundamentação, tendo o Tribunal *a quo* feito uma correcta aplicação das normas aplicáveis e uma coerente subsunção de factos às mesmas, e tomado uma decisão justa que não merece censura.

Nestes termos, julga-se também improcedente o recurso interposto pela Ré nesta parte.

*

Síntese conclusiva:

I – O artigo 17º do DL n.º 24/89/M, de 3 de Abril, dispõe que “*todos os trabalhadores têm o direito a gozar, em cada sete dias, um período de descanso de vinte e quatro horas consecutivas (...)*”, sendo o período de descanso motivado por razões de ordem física e psicológica, o trabalhador não pode prestar mais do que seis dias de trabalho consecutivos, devendo o dia de descanso ter lugar, no máximo, no sétimo dia, e não no oitavo, nono ou noutra dia do mês, salvo acordo das partes em sentido contrário, no que toca ao momento de descanso a título de “compensação”, mas o critério para este efeito é sempre o período de sete dias como uma unidade.

II – Na sequência dos factos alegados pelo Autor e depois de instruído o processo, o Tribunal *a quo* veio a fixar os factos assentes nos

seguintes termos: (...) Entre 17/02/2005 e 31/12/2008, o Autor prestou a sua actividade de segurança para a 2.ª Ré num regime de turnos rotativos de 7 dias de trabalho consecutivos. (15.º); A que se seguia um período de 24 horas de descanso compensatório, em regra no oitavo dia, que antecedia a mudança de turno, no total de 164 dias entre 17/02/2005 e 31/12/2008. (16.º) O Autor gozou 24 dias de férias no ano 2006 (2-25/2), 51 dias de férias no ano 2007 (6/3-5/4 e 4-23/6) e 25 dias de férias no ano 2008 (4-28/3), concedidas e organizadas pela Ré, no total de 100 dias. (17.º) Entre 17/02/2005 e 31/12/2008 o Autor trabalhou 185 dias de descanso semanal e a Ré não pagou o salario correspondente (18.º) (...), e depois subsumiu este factos ao artigo 17º do citado DL, conferindo-se ao trabalhador/Recorrido o direito de auferir a remuneração normal de trabalho com um acréscimo de um dia de remuneração de base, no caso em que o trabalhador prestasse serviços no dia em que devia gozar de descanso semanal, decisão esta que não merece censura, razão pela qual é de julgar improcedente este argumento aduzido pela Ré neste recurso.

*

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 negar provimento** ao recurso interposto pela Ré, mantendo-se na íntegra a decisão recorrida.

*

Custas pela Recorrente/Ré.

*

Registe e Notifique.

*

RAEM, 02 de Maio de 2019.

Fong Man Chong

Ho Wai Neng
José Cândido de Pinho