

**Processo nº 805/2010**

**Data do Acórdão: 30JUN2011**

**Assuntos:**

**Aplicação analógica**

## **SUMÁRIO**

A circunstância de o próprio D. L. nº 24/89/M ter determinado a sua não aplicação às relações laborais com trabalhadores não residentes não obsta a sua aplicação analógica a essas relações laborais, uma vez que a não aplicação é condicional, isto é, só se não aplica se existirem normas especiais nesta matéria.

O relator

Lai Kin Hong

## Processo nº 805/2010

### I

Acordam na Secção Cível e Administrativa do Tribunal de Segunda Instância da RAEM

No âmbito dos autos da acção de processo do trabalho nº CV1-09-0046-LAC, do 1º Juízo Cível do Tribunal Judicial de Base, proposta por A, representado pelo Ministério Público e devidamente id. nos autos, contra a GUARDFORCE (MACAU) – Serviços e Sistemas de Segurança Limitada, foi proferida a seguinte sentença julgando a acção parcialmente procedente:

#### **I. Relatório:**

A, residente na Rua de S. Paulo n.º XX, Edif. “XXX”, 3.º andar A, Macau, instaurou contra **Guardforce (Macau) - Serviços e Sistemas de Segurança, Limitada**, a presente acção declarativa sob a forma de processo comum, emergente de contrato de trabalho, pedindo que a Ré seja condenada a pagar-lhe a quantia de MOP\$ 143.078,20 (cento e quarenta e três mil, setenta e oito patacas e vinte avos), a título de trabalho prestado em dias de descanso semanal, acrescidos de juros contados à taxa legal, desde a constituição em mora até integral e efectivo pagamento.

Para fundamentar a sua pretensão alega, muito resumidamente, que prestou a sua actividade de guarda de segurança sob as ordens, direcção e fiscalização da Ré, entre 24 de Março de 1994 e 14 de Março de 2006, e que durante esse período prestou sempre serviço nos dias de descanso semanal sem que a sua entidade patronal lhe tenha pago a devida compensação legal ou concedido um dia de descanso compensatório dentro dos trinta dias seguintes, quantias de que pretende ser indemnizado nos termos supra expostos.

\*

Frustrada a conciliação, contestou a Ré, alegando, em súmula, que, o Autor trabalhou sempre durante os seus dias de descanso semanal de forma voluntária e que, como era um trabalhador que recebia ao dia, o pagamento desses dias de descanso semanal laborados resultará desse acordo de vontades.

\*

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

\*

A audiência de julgamento decorreu com observância do formalismo legal, tendo o Tribunal respondido à matéria controvertida por despacho que foi objecto de uma reclamação da Ré, atendida pelo Tribunal, conforme resulta da respectiva acta.

\*

#### **Questões a decidir:**

- qualificação da relação jurídica estabelecida entre as partes;
- se ao Autor é devida a quantia peticionada;

#### **II. Fundamentação de facto:**

1) A Ré é uma sociedade que se dedica à prestação de serviços de equipamentos técnicos e de segurança, vigilância, transporte de valores e desde o ano de 1993, tem sido sucessivamente autorizada a contratar trabalhadores não residentes para a prestação de funções de «guarda de segurança», «supervisor de guarda de segurança», «guarda sénior».(A)

2) O Autor começou a trabalhar sob as ordens, direcção, instruções e fiscalização da Ré em 24/03/1994.(B)

3) A Ré e o Autor acordaram nos termos constantes dos documentos juntos aos autos a fls.195 a 219, cujos teores aqui se dão por integralmente reproduzidos.(C)

4) Nos termos do acordado entre o Autor e a Ré, aquele

trabalharia durante 215 horas em cada mês (por referência a 30 dias/mês), auferindo, a título de salário base, a quantia de MOP\$2.000.00 mensais.(D)

5) Nos termos da cláusula n.º 4 do contrato celebrado entre as partes, quando o Autor ultrapassasse as 215 horas de trabalho mensais, essas horas seriam pagas no montante acordado entre as partes a título de retribuição normal.(E)

6) Desde 24 de Março de 1994 até 30 de Junho de 2005, o Autor trabalhou em turnos, durante 12 horas por dia, efectuando, a partir dessa data e até ao termo do seu contrato, turnos de 10 ou 8 horas, conforme resulta do documento junto a fls. 228 verso a 292. (Resposta ao quesito 1º)

7) Desde 24.03.1994 até 14.03.2006, o Autor prestou serviço em todos os dias de descanso semanal, durante 12 horas por dia até 30 de Junho de 2005 e durante 10 ou 8 horas diária, a partir dessa data, conforme descrito no quadro constante do artigo 15.º da PI. (2º)

8) Pela prestação de trabalho pelo Autor nos dias de descanso semanal, o Autor sempre foi remunerado pela Ré com o valor de um salário diário, em singelo (3º).

9) Não lhe tendo a Ré concedido um dia de descanso compensatório nos trinta dias seguintes (4º).

10) O Autor, durante o período compreendido entre 24.03.1994 até 14.03.2006, trabalhou voluntariamente nos dias de descanso semanal, tendo assinado as declarações de fls. 190 e 191 dos autos (5º).

### **III. Fundamentação jurídica:**

Está provado em 1. que a Ré foi autorizada a contratar trabalhadores não residentes, entre os quais o ora Autor, para a prestação de funções relacionadas com a actividade de segurança privada.

Nesta acção não se cuida, pois, de analisar o procedimento que esteve na base dessa autorização de contratação, dado que nenhuma

das partes o questiona, sendo certo que, dos factos dados como assentes em 2) e 3), também nenhuma dúvida surgirão quanto ao facto de o contrato estabelecido entre as partes ser um contrato de trabalho, uma vez que está demonstrado que o Autor se obrigou, mediante uma retribuição, a prestar a sua actividade de guarda de segurança à ora Ré, fazendo-o sob a sua autoridade e direcção.

Importa, desde logo, apurar qual é o regime jurídico aplicável a este contrato de trabalho, sabido que o mesmo se iniciou em 24 de Março de 1994 e que cessou em Março de 2006.

A Lei de Bases da Política de Emprego e dos Direitos Laborais (aprovada pela Lei n.º 4/98/M, de 27 de Julho, publicada no BO de Macau n.º 30, I série) no artigo 9.º admite a contratação de trabalhadores não residentes quando se verificarem determinados pressupostos, estatuidos que essa contratação fica dependente de uma autorização administrativa a conceder individualmente a cada unidade produtiva.

Por sua vez, o Regime Jurídico das Relações de Trabalho estabelecido pelo Decreto-lei n.º 24/89/M, de 03 de Abril, vigente até 01 de Janeiro de 2009 (altura em que entrou em vigor a Lei n.º 7/2008, Lei das Relações de Trabalho) e aprovado para definir os condicionalismos mínimos que devem ser observados na contratação entre os empregadores directos e os trabalhadores residentes, tal como resulta do seu artigo 1.º, n.º 2, esclareceu ele próprio que não seria aplicável a alguns conjuntos de relações de trabalho, entre os quais as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não residentes, que seriam reguladas por **normas especiais** que se encontrem em vigor, nos termos do artigo 3.º, n.º 3, alínea d).

Essas normas especiais são (e foram), até à entrada em vigor da Lei n.º 21/2009 de 27.10, no passado dia 25 de Abril de 2010, as previstas no Despacho n.º 12/GM/88 de 01 de Fevereiro.

Sucedo, no entanto, que as normas específicas, constantes desse Despacho normativo, vigente enquanto esteve em execução o

contrato de trabalho junto aos autos, regulam o procedimento para admissão em Macau de mão-de-obra não residente - impondo, nomeadamente, à Ré, enquanto empresa empregadora, a obrigatoriedade de “explicar” quais as condições mínimas de contratação que estava disposta a conceder ao trabalhador não residente, para obter a necessária aprovação do Gabinete do Secretário-Adjunto para os Assuntos Económicos – mas esse Despacho nada refere quanto aos princípios, às condições, aos direitos, deveres e garantias a que fica sujeita essa relação de trabalho.

Esta questão não se coloca na actualidade uma vez que o artigo 20.º da já mencionada Lei n.º 21/2009 de 27.10 (Lei da contratação de trabalhadores não residentes) estabelece a aplicação subsidiária do regime geral das relações de trabalho aos contratos com trabalhadores não residentes (aplicação subsidiária essa que já é consentânea com a redacção do artigo 3.º, n.º 3, 1) da Lei n.º 7/2008, Lei das Relações de Trabalho), mas no âmbito do Despacho n.º 12/GM/88 de 01 de Fevereiro, não existia qualquer remissão para o Regime Jurídico das Relações de Trabalho estabelecido pelo Decreto-lei n.º 24/89/M, de 03 de Abril, sendo certo que este último diploma mesmo referia, como supra se consignou, que os contratos de trabalho celebrados entre empregadores e trabalhadores não residentes não seriam por ele abrangidos por estarem reguladas pelas normas especiais que se encontrem em vigor.

Ora, como vimos, para além das regras relativas ao procedimento de contratação, não existiram quaisquer normas especiais a regular as relações de trabalho entre não residentes e empregadores de Macau até ao passado dia 25 de Abril de 2010.

Significa isto que o Autor não se pode prevalecer do regime jurídico estabelecido pelo Decreto-lei n.º 24/89/M, de 03 de Abril?

Salvo melhor entendimento, é para nós evidente que ao qualificarmos o contrato em questão nestes autos como de trabalho,

tal como resulta definido no artigo 1079.º do Código Civil (mesmo que lhe caiba um regime específico no que se refere ao procedimento de contratação), será o Regime Jurídico das Relações de Trabalho, estabelecido pelo Decreto-lei n.º 24/89/M, de 03 de Abril, a regulá-lo naquilo que não for incompatível com o Despacho normativo n.º 12/GM/88 de 01 de Fevereiro e porque este diploma é totalmente omissivo quanto aos direitos, deveres e garantias dos sujeitos da relação de trabalho, nomeadamente no que concerne ao direito e à retribuição dos dias de descanso semanal.

A Lei de Bases da Política de Emprego e dos Direitos Laborais já citada estabelece no artigo 5.º, n.º 1, alínea e) que *todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, nacionalidade ou território de origem, têm direito a um limite máximo da jornada de trabalho, ao descanso semanal e a férias periódicas pagas, bem como a receber remuneração nos dias feriadoss.*

O artigo 43.º da Lei Básica da RAEM estabelece que *as pessoas que não sejam residentes de Macau, mas se encontrem na Região Administrativa Especial de Macau, gozam, em conformidade com a lei, dos direitos e liberdades dos residentes de Macau, previstos no seu capítulo III, nomeadamente, são iguais perante a lei e não podem ser discriminados em razão da sua nacionalidade.*

Ao abrigo de tais princípios básicos, tendo ainda em mente que os casos que a lei não prevê devem ser regulados segundo a norma aplicável ao caso análogo, nos termos do artigo 9.º do Código Civil, outra conclusão não se poderá retirar que os contratos de trabalho celebrados por trabalhadores não residentes, até à entrada em vigor da Lei n.º 21/2009, devem ser regulados pelo Decreto-lei n.º 24/89/M, de 03 de Abril, em todas as questões imperativas nele previstas.

O Autor pretende ser indemnizado pelos dias de descanso semanal que não gozou entre, facto demonstrado em 7). Com efeito, está provado que desde 24.03.1994 até 14.03.2006, o Autor prestou

serviço em todos os dias de descanso semanal, conforme descrito no quadro constante do artigo 15.º da PI.

Está igualmente provado que pela prestação de trabalho pelo Autor nos dias de descanso semanal, o Autor sempre foi remunerado pela Ré com o valor de um salário diário, em singelo e que não lhe foi concedido um dia de descanso compensatório nos trinta dias seguintes.

Por fim, conforme era alegado pela Ré, está assente que o Autor, durante o período em que vigorou o seu contrato de trabalho, trabalhou voluntariamente nesses dias de descanso semanal, tendo assinado as declarações de fls. 190 e 191 dos autos.

O artigo 17.º do Decreto-Lei n.º 24/89/M de 03 de Abril (doravante apenas RJRL) dispõe, no seu n.º 1, que *todos os trabalhadores têm 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.*

A propósito desta questão e face à redacção da alínea b) do n.º 6 do artigo 17º do RJRL, na redacção introduzida pelo Decreto-Lei n.º 32/90/M, de 9 de Julho, impõe-se definir se no caso em apreço o Autor auferia um salário ao dia, à semana ou ao mês (sendo certo que antes dessa alteração, ou seja, na redacção do Decreto-Lei n.º 24/89/M de 03 de Abril, o n.º 6 do artigo 17.º tinha um corpo único e, sem fazer distinções, atribuía ao trabalhador o direito a ser retribuído em dobro, pelo trabalho prestado em dias de descanso semanal).

No caso dos autos, o que está demonstrado é que o salário era pago mensalmente (cfr. está provado em 4. que “nos termos do acordado entre o Autor e a Ré, aquele trabalharia durante 215 horas em cada mês (por referência a 30 dias/mês), auferindo, a título de salário base, **a quantia de MOP\$2.000.00 mensais.**”), pelo que, para efeitos daquela disposição legal como tal deve ser considerado

(que o Autor era remunerado mensalmente resulta igualmente claro da cláusulas dos seus sucessivos contratos de trabalho onde sempre se fez constar que estava garantido um valor base correspondente a um período de 30 dias, a ser depositado, também mensalmente, no dia 06 de cada mês).

O n.º 6 do art. 17.º do RJRL, na redacção introduzida pelo Decreto-Lei n.º 32/90/M, de 9 de Julho, dispõe, pois, que o trabalho prestado em dia de descanso semanal deve ser pago: a) aos trabalhadores que auferem salário mensal, pelo dobro da retribuição normal.

É totalmente irrelevante que esse trabalho seja prestado por iniciativa do empregador ou do trabalhador; sendo prestado em dia destinado ao descanso semanal a entidade patronal sabe que, nos termos da lei e independentemente de qualquer declaração do trabalhador a permitir que esses dias sejam pagos em singelo, terá de os compensar com uma retribuição acrescida. Se não quiser ter esse encargo o empregador deve admitir ao seu serviço trabalhadores em número suficiente para os organizar em trabalho por turnos de forma a garantir, a todos eles, o direito básico ao descanso semanal, e impor-lhes, atento o seu poder de direcção, essa paragem semanal.

Como ensina Pedro Romano Martinez (in Direito do Trabalho, Almedina, Janeiro de 2004, pág. 603 e seguintes) *Como em qualquer negócio jurídico, as partes têm liberdade de conformar as regras contratuais aos interesses que pretendem prosseguir. Todavia, no domínio laboral, a liberdade de estipulação contratual encontra-se limitada; a especial protecção do trabalhador, que o Direito do Trabalho pretende conferir, leva a que, frequentemente, se condicione a liberdade das partes na conformação das regras contratuais, até porque, não raras vezes, a situação factual de desigualdade entre as partes potenciaria o estabelecimento de regras desfavoráveis para o trabalhador. E continua não obstante esta especificidade, como em qualquer outro negócio jurídico, no*

*contrato de trabalho importa distinguir as regras imperativas das supletivas. A liberdade de estipulação no contrato de trabalho encontra-se limitada, porquanto o número de normas injuntivas é superior àquele que se estabeleceu com respeito a outros negócios jurídicos.*

O citado artigo 17.º do RJRL, na redacção introduzida pelo Decreto-Lei n.º 32/90/M, de 9 de Julho é uma norma imperativa directamente aplicável a esta relação laboral que não poderia ser derogada por vontade das partes.

Por outro lado, e sem prejuízo do que se acabou de expor, teremos em consideração que ficou provado que o Autor, durante o período de execução do seu contrato de trabalho, trabalhou voluntariamente nesses dias de descanso semanal, para concluirmos apenas que, nesta situação, nenhum valor lhe seria devido a título de descansos compensatórios **não gozados nos trinta dias seguintes**, na esteira do defendido no ordenamento jurídico de Macau por José Carlos Bento da Silva e Miguel Arruda Quental, (in Manual de Formação de Direito do Trabalho em Macau, Centro de Formação Jurídica e Judiciária, 2006, pág. 96).

Vejamos, então, quais os valores que deveriam ter sido pagos a este trabalhador e não foram, partindo dos valores de retribuição diários constantes da tabela anexa ao artigo 15.º da PI, atenta a sua correcção.

Dado que o Autor era remunerado, como se afirmou, ao mês parece-nos que não restarão dúvidas que ao caso será de aplicar a alínea a) do citado preceito legal, devendo esses dias ser pagos pelo dobro da retribuição diária, **mas tendo em consideração que a Ré já fez o seu pagamento em singelo**, ou seja, segundo a seguinte forma de cálculo:

**dia descanso semanal não gozado x 1 retribuição diária = compensação em falta** (tal como decidiu o douto Acórdão do Tribunal de Última Instância, de 27 de Fevereiro de 2008, proferido

no processo n.º 58/2007; e porque, no nosso entendimento, o pagamento em singelo, nesta situação, é a interpretação que corresponde à letra da lei, atenta a diferença, manifesta que existe com a indemnização devida pelo trabalho prestado em dias de feriado obrigatório remunerado).

Em conclusão, apuramos que:

Data	Compensação dos descansos semanais				
	a gozar	gozados ou compensados	em falta	Salário diário	Indemnização
1994/3	1	0	1	\$135.00	\$135.00
1994/4	4	0	4	\$135.00	\$540.00
1994/5	4	0	4	\$135.00	\$540.00
1994/6	5	0	5	\$135.00	\$675.00
1994/7	4	0	4	\$135.00	\$540.00
1994/8	5	0	5	\$135.00	\$675.00
1994/9	4	0	4	\$135.00	\$540.00
1994/10	4	0	4	\$135.00	\$540.00
1994/11	5	0	5	\$135.00	\$675.00
1994/12	4	0	4	\$135.00	\$540.00
1995/1	4	0	4	\$135.00	\$540.00
1995/2	4	1	3	\$135.00	\$405.00
1995/3	5	0	5	\$135.00	\$675.00
1995/4	4	1	3	\$135.00	\$405.00
1995/5	5	0	5	\$135.00	\$675.00
1995/6	4	0	4	\$135.00	\$540.00
1995/7	4	0	4	\$135.00	\$540.00
1995/8	5	0	5	\$135.00	\$675.00
1995/9	4	0	4	\$135.00	\$540.00
1995/10	4	0	4	\$135.00	\$540.00
1995/11	5	0	5	\$135.00	\$675.00
1995/12	4	0	4	\$135.00	\$540.00
1996/1	5	0	5	\$135.00	\$675.00
1996/2	4	1	3	\$135.00	\$405.00
1996/3	4	0	4	\$135.00	\$540.00

1996/4	4	0	4	\$135.00	\$540.00
1996/5	5	1	4	\$135.00	\$540.00
1996/6	4	0	4	\$135.00	\$540.00
1996/7	5	0	5	\$135.00	\$675.00
1996/8	4	0	4	\$135.00	\$540.00
1996/9	4	0	4	\$135.00	\$540.00
1996/10	5	0	5	\$135.00	\$675.00
1996/11	4	0	4	\$135.00	\$540.00
1996/12	4	0	4	\$135.00	\$540.00
1997/1	5	1	4	\$135.00	\$540.00
1997/2	4	0	4	\$135.00	\$540.00
1997/3	4	0	4	\$135.00	\$540.00
1997/4	5	0	5	\$135.00	\$675.00
1997/5	4	0	4	\$135.00	\$540.00
1997/6	4	0	4	\$135.00	\$540.00
1997/7	5	0	5	\$135.00	\$675.00
1997/8	4	0	4	\$135.00	\$540.00
1997/9	4	1	3	\$135.00	\$405.00
1997/10	5	2	3	\$135.00	\$405.00
1997/11	4	0	4	\$135.00	\$540.00
1997/12	5	0	5	\$135.00	\$675.00
1998/1	4	1	3	\$135.00	\$405.00
1998/2	4	0	4	\$135.00	\$540.00
1998/3	4	0	4	\$135.00	\$540.00
1998/4	5	0	5	\$135.00	\$675.00
1998/5	4	0	4	\$135.00	\$540.00
1998/6	4	1	3	\$135.00	\$405.00
1998/7	5	0	5	\$135.00	\$675.00
1998/8	4	0	4	\$135.00	\$540.00
1998/9	5	0	5	\$135.00	\$675.00
1998/10	4	1	3	\$135.00	\$405.00
1998/11	4	0	4	\$135.00	\$540.00
1998/12	5	0	5	\$135.00	\$675.00
1999/1	4	0	4	\$135.00	\$540.00
1999/2	4	1	3	\$135.00	\$405.00

1999/3	5	0	5	\$135.00	\$675.00
1999/4	4	0	4	\$135.00	\$540.00
1999/5	4	0	4	\$135.00	\$540.00
1999/6	5	0	5	\$135.00	\$675.00
1999/7	4	1	3	\$135.00	\$405.00
1999/8	4	1	3	\$135.00	\$405.00
1999/9	5	2	3	\$135.00	\$405.00
1999/10	4	0	4	\$135.00	\$540.00
1999/11	4	1	3	\$135.00	\$405.00
1999/12	5	0	5	\$135.00	\$675.00
2000/1/	4	1	3	\$135.00	\$405.00
2000/2	4	0	4	\$135.00	\$540.00
2000/3	5	2	3	\$135.00	\$405.00
2000/4	4	0	4	\$135.00	\$540.00
2000/5	5	1	4	\$135.00	\$540.00
2000/6	4	1	3	\$135.00	\$405.00
2000/7	4	1	3	\$135.00	\$405.00
2000/8	5	0	5	\$135.00	\$675.00
2000/9	4	2	2	\$135.00	\$270.00
2000/10	4	1	3	\$135.00	\$405.00
2000/11	5	0	5	\$135.00	\$675.00
2000/12	4	1	3	\$135.00	\$405.00
2001/1/1 a 2001/1/14	2	0	2	\$135.00	\$270.00
2001/1/15 a 2001/1/31	3	2	1	\$111.60	\$111.60
2001/2	4	0	4	\$111.60	\$446.40
2001/3	4	0	4	\$111.60	\$446.40
2001/4	4	1	3	\$111.60	\$334.80
2001/5	5	0	5	\$111.60	\$558.00
2001/6	4	0	4	\$111.60	\$446.40
2001/7	4	0	4	\$111.60	\$446.40
2001/8	5	1	4	\$111.60	\$446.40
2001/9	4	0	4	\$111.60	\$446.40
2001/10	5	0	5	\$111.60	\$558.00

2001/11	4	1	3	\$111.60	\$334.80
2001/12	4	1	3	\$111.60	\$334.80
2002/1	5	0	5	\$111.60	\$558.00
2002/2	4	1	3	\$111.60	\$334.80
2002/3	4	0	4	\$111.60	\$446.40
2002/4	4	0	4	\$111.60	\$446.40
2002/5	5	1	4	\$111.60	\$446.40
2002/6	4	0	4	\$111.60	\$446.40
2002/7	5	0	5	\$114.40	\$572.00
2002/8	4	1	3	\$114.40	\$343.20
2002/9	4	1	3	\$114.40	\$343.20
2002/10	5	0	5	\$114.40	\$572.00
2002/11	4	1	3	\$114.40	\$343.20
2002/12	4	0	4	\$114.40	\$457.60
2003/1	5	1	4	\$118.40	\$473.60
2003/2	4	1	3	\$118.40	\$355.20
2003/3	4	0	4	\$118.40	\$473.60
2003/4	5	0	5	\$118.40	\$592.00
2003/5	4	1	3	\$118.40	\$355.20
2003/6	4	0	4	\$118.40	\$473.60
2003/7	5	1	4	\$118.40	\$473.60
2003/8	4	0	4	\$118.40	\$473.60
2003/9	4	0	4	\$118.40	\$473.60
2003/10	5	1	4	\$118.40	\$473.60
2003/11	4	0	4	\$118.40	\$473.60
2003/12	5	0	5	\$118.40	\$592.00
2004/1	4	0	4	\$118.40	\$473.60
2004/2	4	0	4	\$118.40	\$473.60
2004/3	5	1	4	\$118.40	\$473.60
2004/4	4	0	4	\$118.40	\$473.60
2004/5	4	1	3	\$118.40	\$355.20
2004/6	5	1	4	\$118.40	\$473.60
2004/7	4	1	3	\$118.40	\$355.20
2004/8	4	0	4	\$118.40	\$473.60
2004/9	5	1	4	\$118.40	\$473.60

2004/10	4	2	2	\$118.40	\$236.80
2004/11	4	2	2	\$118.40	\$236.80
2004/12	5	0	5	\$118.40	\$592.00
2005/1	4	0	4	\$118.40	\$473.60
2005/2	4	1	3	\$118.40	\$355.20
2005/3	5	0	5	\$123.30	\$616.50
2005/4	4	1	3	\$123.30	\$369.90
2005/5	4	1	3	\$123.30	\$369.90
2005/6	5	6	0	\$123.30	\$0.00
2005/7	4	1	3	\$123.30	\$369.90
2005/8	5	0	5	\$123.30	\$616.50
2005/9	4	0	4	\$123.30	\$493.20
2005/10	4	0	4	\$123.30	\$493.20
2005/11	5	0	5	\$123.30	\$616.50
2005/12	4	1	3	\$123.30	\$369.90
2006/1	4	0	4	\$123.30	\$493.20
2006/2	4	0	4	\$123.30	\$493.20
2006/3/1 a 2006/3/5	1	0	1	\$134.00	\$134.00
				<b>Total</b>	<b>\$71.539,10</b>

A todas as quantias supra mencionadas acrescerão juros a contar da data do trânsito em julgado desta sentença, em face ao que tem vindo a ser entendido pelo Tribunal de Segunda Instância da RAEM, nomeadamente no Acórdão proferido no processo n.º 426/2007, datado de 26.07.2007, e o que dispõe o artigo 794.º, n.º 4 do CC, por estarmos na presença de um crédito ilíquido, os juros moratórios, só se vencem a contar da data em que seja proferida a decisão que procede à liquidação do quantum indemnizatório.

#### **IV. Decisão:**

Nestes termos e pelos fundamentos expostos, julga-se a acção parcialmente procedente e em consequência condena-se a Ré a pagar ao Autor a seguinte quantia:

a) **MOP\$ 71.539,10** pela prestação de trabalho em dia de descanso semanal;

b) juros moratórios sobre a aludida quantia, à taxa legal a contar do trânsito em julgado desta sentença.

As custas serão a cargo da Ré e do Autor na proporção do decaimento.

Registe e notifique.

Não se conformando com essa sentença, veio a Ré GUARDFORCE (MACAU) – Serviços e Sistemas de Segurança Limitada recorrer dela concluindo e pedindo que:

- I) Vem o presente recurso interposto da Sentença proferida pelo douto Tribunal *a quo*, em 28 de Maio de 2010, e pela qual foi a ora Recorrente condenada a pagar ao Autor, ora Recorrido, a quantia de MOP\$71.539.10 (setenta e uma mil quinhentas e trinta e novepatacas e dez avos) a título de compensação pelo trabalho prestado em dia de descanso semanal entre 24 de Março de 1994 e 13 de Março de 2006, acrescida de juros moratórios à taxa legal a contar do trânsito em julgado da Sentença.
- II) O Legislador foi expresso ao determinar que **o Decreto-lei 24/89/M não se aplica às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não-residentes**, conforme resulta da alínea d) do artigo 3º e bem assim dos Despachos 12/GM/89, 49/GM/88, que definem que a contratação dos trabalhadores não residentes tem carácter excepcional e que as relações laborais estabelecidas não são comparáveis aos trabalhadores residentes.
- III) O regime legal a aplicar às relações laborais que se estabeleçam com trabalhadores não residentes deverá ser sempre o regime

contratual assumido e aceite pelas partes e bem assim os princípios gerais de direito de trabalho, como sejam, nomeadamente os previstos no artigo 5.º da Lei 4/98/M, mas nunca o Decreto-Lei 24/89/M, entendimento que se coaduna com a decisão do douto Tribunal de Segunda Instância proferida no processo 431/2006.

- IV) Ao abrigo do princípio da liberdade contratual, a compensação pelo trabalho prestado em dia de descanso semanal dever ser calculada de acordo com o que as partes acordaram, ou seja, o pagamento do mesmo como se um dia de trabalho normal se tratasse, o qual se encontra já pago, devendo a Ré, ora Recorrente, ser absolvida do pedido.
- V) Caso seja entendido que é de aplicar por analogia o preceituado no Decreto-lei 24/89/M, a compensação a auferir pelo trabalhador deverá ser calculada nos termos do disposto na alínea b) do artigo 17º do referido diploma legal.
- VI) O salário do Autor apesar de ser pago mediante uma periodicidade mensal, era calculado de acordo com as horas de trabalho pelo mesmo prestadas, conforme resulta assente nas alíneas D) e E).
- VII) O trabalho prestado em dia de descanso semanal deve ser pago “pelo montante acordado com os empregadores” *in casu*, com a ora Ré, e que se encontra devidamente pago.
- VIII) Caso seja entendido que o Recorrido recebia um salário mensal sempre se diga queo montante da compensação é superior ao dobro da *retribuição normal*.
- IX) A retribuição normal do Autor era de MOP\$2.000.00 mensais, ou seja MOP\$66.67 diários, pelo que, tendo trabalhado 561 dias de descanso samanal a compensação será, no limite, de MOP\$37,401.87 e não MOP\$71.539.10 conforme decisão proferida pelo douto Tribunal a quo.
- X) A decisão recorrida violou o disposto nos artigos 3.º, n.º 3

alínea d) e 17.º, n.º 6 do Decreto-Lei n.º 24/89/M.

**Nestes termos,**

**E nos mais em Direito que V.Exas mui doutamente suprirão, deve o presente recurso ser julgado procedente e, em consequência, ser revogada a Sentença recorrida e substituída por Douto Acórdão a ser proferido por esse Venerando Tribunal que julgue improcedente a acção e conclua pela absolvição da Ré ora Recorrente do pedido formulado, ou caso assim não entendam, reduza o valor em que a ora Ré foi condenada para MOP\$37,401.87 (trinta e sete mil quatrocentos e uma patacas e oitenta e sete avos) ,**

**Termos em que farão V. Exas. a costumada**

**JUSTIÇA!!!**

Notificado o Autor ora recorrido, contra-alegou pugnando pela improcedência do recurso (*vide as fls. 422 a 423 dos p. autos*).

## **II**

Foram colhidos os vistos, cumpre conhecer.

De acordo com o sintetizado nas conclusões do recurso, a única questão levantada pela recorrente prende-se com a aplicação analógica do D. L. Nº 24/89/M

Passemos então a apreciá-la.

Como vimos *supra*, a sentença recorrida entende que se aplica por analogia o regime legal estabelecido no D.L.nº 24/89/M aos

trabalhadores não residentes até à publicação da Lei nº 21/2009.

Manifestando a sua discordância, a Ré ora recorrente aponta que a preconizada aplicação analógica do D.L.nº 24/89/M fez incorrer a sentença recorrida em erro de julgamento por violação do artº 3º/3 do mesmo decreto.

Então vejamos.

Como se sabe, até à entrada em vigor da Lei nº 21/2009 não existe no ordenamento jurídico de Macau normativos que regulam o conteúdo das relações juridico-laborais celebradas com trabalhadores não residentes.

O que existe é apenas o Despacho nº 12/88/M e a Lei nº 4/98/M.

Só que nenhum desses actos normativos tem por objectivo regular o conteúdo das relações juridico-laborais celebradas com trabalhadores não residentes, nomeadamente na matéria de direitos, deveres e garantias do trabalhador.

É verdade que do artº 3º/3-d) do D. L. Nº 24/89/M resulta que este diploma não se aplica às relações de trabalho entre empregados e trabalhadores não residentes, as quais são reguladas pelas normas especiais que se encontram em vigor.

Todavia, o problema é que não existe normas especiais reguladoras das relações de trabalho entre empregados e trabalhadores não residentes durante o período a que se reportam os factos dos presentes autos.

Para a recorrente, na circunstância da falta das normas especiais, será aplicado o regime contratualmente assumido e aceite pelas partes e bem assim os princípios gerais de direito de trabalho

assumidos pelo nosso direito, como sejam, nomeadamente os previstos no artº 5º da Lei nº 4/98/M.

Na esteira desse raciocínio, defende que *in casu* o cálculo da remuneração a pagar ao trabalhador pelo trabalho prestado em dia de descanso semanal ser aplicado de acordo com aquilo que as partes acordaram, ou seja, o pagamento do mesmo como se um dia de trabalho normal se tratasse, o qual se encontra já pago, devendo a Ré, ora Recorrente ser absolvida do pedido.

Para nós, a boa solução quanto ao regime aplicável só poderá ser encontrada mediante a cuidadosa averiguação da razão de ser subjacente ao acima referido artº 3º/3-e) do D.L. nº 24/89/M.

Ou seja, temos de procurar saber primeiro qual é a razão que levou o nosso legislador a decidir a retirar a aplicabilidade do decreto às relações de trabalho entre empregados e trabalhadores não residentes e remetê-las para a lei especial.

A resposta está expressamente dita na Lei nº 4/98/M de 27JUL.

Essa lei, intitulada “Lei de Bases da Política de Emprego e dos Direitos Laborais”, estabelece no seu artº 9º que:

(Complemento dos recursos humanos locais)

1. A contratação de trabalhadores não residentes apenas é admitida quando, cumulativamente, vise suprir a inexistência ou insuficiência de trabalhadores residentes aptos a prestar trabalho em condições de igualdade de custos e de eficiência e seja limitada temporalmente.
2. A contratação de trabalhadores não residentes não é admitida quando, apesar de verificados os requisitos constantes do número anterior, contribua de forma significativa para a redução dos direitos laborais ou provoque, directa ou indirectamente, a cessação, sem justa causa, de contratos de trabalho.

3. A contratação de trabalhadores não residentes depende de autorização administrativa a conceder individualmente a cada unidade produtiva.

4. O recurso à prestação de trabalho por trabalhadores não residentes pode ser definida por sectores de actividade económica, consoante as necessidades do mercado, a conjuntura económica e as tendências de crescimento sectoriais.

É bem óbvia a intenção do legislador no sentido de que a contratação dos trabalhadores não residentes tem sempre natureza complementar dos recursos humanos locais.

O que justifica que a sua regulação seja remetida para uma lei especial e a diferenciação no tratamento dos trabalhadores locais e dos não residentes.

Da leitura dos normativos desse artº 9º, nota-se que não é admissível o recurso à importação da mão-de-obra por motivo da redução de custos na produção ou na exploração, mas sim por razões estritas da falta de recursos humanos locais disponíveis.

Assim, se o recurso a trabalhadores não residente não puder ter por objectivo reduzir custos da entidade patronal a fim de aumentar a sua competitividade no mercado ou maximizar os seus lucros, a diferenciação no tratamento dos trabalhadores locais e dos não residentes só se justifica no que diz respeito à sua contratação ou importação, e nunca aos seus direitos, deveres e garantias fundamentais.

Aliás estas ideias estão bem patenteadas no texto do artº 9º/1 da mesma lei de base, pois ai estão enfatizadas as condições de igualdade de custos na contratação de trabalhadores não residentes.

Por outro lado, a Lei Básica manda no seu artº 40º a continuação

da aplicação das disposições constantes do Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais, mediante leis da Região Administrativa Especial de Macau.

Nos termos do artº 7º do Pacto, estabelece-se que

Os Estados-Signatários no presente Pacto reconhecem o direito de toda a pessoa gozar de condições de trabalho equitativas e satisfatórias que assegurem, em especial:

*a)* Uma remuneração que proporcione como mínimo a todos os trabalhadores:

*i)* Um salário igual pelo trabalho de igual valor, sem distinções de nenhuma espécie; em particular, deve assegurar-se às mulheres condições de trabalho não inferiores às dos homens, com salário igual para trabalho igual;

*ii)* Condições de vida dignas para eles e para as suas famílias, em conformidade com as disposições do presente Pacto.

*b)* Segurança e higiene no trabalho;

*c)* Iguais oportunidades de promoção no trabalho à categoria superior que lhes corresponda, sem outras considerações que não sejam os factores de tempo de serviço e capacidade;

*d)* O descanso, usufruir do tempo livre, a limitação razoável das horas de trabalho e férias periódicas pagas, assim como a remuneração dos dias feriados.

O que foi justamente concretizado no artº 5º da Lei de Base acima referida.

Reza esse artº 5º com a epígrafe Direitos Laborais que:

1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, nacionalidade ou território de origem, têm direito:

a) À retribuição do trabalho, segundo a quantidade, natureza e qualidade;

b) À igualdade de salário entre trabalho igual ou de valor igual;

c) À prestação do trabalho em condições de higiene e segurança;

d) À assistência na doença;

e) A um limite máximo da jornada de trabalho, ao descanso semanal e a férias periódicas pagas, bem como a receber remuneração nos dias feriadados;

f) À filiação em associação representativa dos seus interesses.

2. É garantida especial protecção às mulheres trabalhadoras, nomeadamente durante a gravidez e depois do parto, aos menores e aos deficientes em situação de trabalho.

Por força dessas normas de origem constitucional e da lei ordinária que vimos *supra*, temos sempre a obrigação de salvaguardar o princípio da igualdade de salário entre trabalho igual ou de valor igual.

Defende agora a recorrente que na falta das normas especiais reguladoras da forma da compensação de trabalho prestado pelo Autor, enquanto trabalhador não residente, em dias de descanso semanal, deve aplicar-se o acordo contratualmente estipulado, isto é, o pagamento como se um dia de trabalho normal se tratasse.

Só aceitaríamos essa tese se do contratualmente acordo

resultasse uma forma da compensação mais favorável ao Autor do que o mínimo exigido pela lei geral.

Comparando essa forma de compensação alegadamente acordada entre o Autor e a Ré, e ora defendida pela Ré, com a forma da compensação pelo dobro da retribuição normal legalmente estabelecida no artº 17º/6-a) do D. L. nº 24/89/M, salta à vista que o preconizado pela ora recorrente se mostra menos favorável ao Autor, o que viola logo o acima citado princípio da igualdade de salário entre trabalho igual ou de valor igual.

Não é portanto de aceitar a tese da recorrente.

Então como é que vamos preencher a lacuna da lei, resultante da falta das normas especiais a que se refere o artº 3º/3 do D. L. nº 24/89/M.

A este propósito diz o Código Civil no seu artº 9º que:

1. Os casos que a lei não preveja são regulados segundo a norma aplicável aos casos análogos.
2. Há analogia sempre que no caso omissivo procedam as razões justificativas da regulamentação do caso previsto na lei.
3. Na falta de caso análogo, a situação é resolvida segundo a norma que o próprio intérprete criaria, se houvesse de legislar dentro do espírito do sistema.

Ora, *in casu*, com respeito pelo princípio da igualdade de salário entre trabalho igual ou de valor igual, entendemos que as razões subjacentes ao citado artº 17º do D. L. nº 24/89/M e justificativas da atribuição de uma compensação pelo dobro da retribuição normal valem perfeitamente para a regulação, ora omissa na lei vigente, da compensação do trabalho prestado em dias de descanso

semanal pelo trabalhadores não residentes.

Nem se diga que obsta a essa solução a circunstância de o próprio D. L. nº 24/89/M ter determinado a sua não aplicação às relações laborais com trabalhadores não residentes, uma vez que a não aplicação é condicional, isto é, só se não aplica se existirem normas especiais nesta matéria.

Não se verificando essa condição, naturalmente nada obsta a aplicação analógica.

Ademais, mesmo que não se recorresse à aplicação analógica do artº 17º do mesmo decreto para a integração da lacuna, a solução seria a mesma, pois pegando do princípio da igualdade de salário entre trabalho igual ou de valor igual, estamos sempre habilitados para criar uma norma de teor igual a fim de a aplicar ao caso *sub judice*, ao abrigo do disposto no artº 9º/3 do Código Civil.

Encontrado o regime legal aplicável, já estamos em condições de o aplicar ao caso em apreço.

Assim, por força da regra de substituição consagrada no artº 630º do CPC, este Tribunal de recurso deve substituir-se ao Tribunal *a quo* conhecendo do peticionado pelo Autor.

Ficaram provados na primeira instância e não impugnados pela recorrente os seguintes relevantes e pertinentes:

- A Ré garantia ao Autor trabalho durante 30 dias por mês calculado num total de 215 horas para o salário mínimo de MOP\$2.000,00;
- O Autor prestou trabalho nos 561 dias de descanso semanal durante o período compreendido entre 24MAR1994 e

30JUN2005; e

- Pela prestação de trabalho pelo Autor nos dias de descanso semanal, o Autor sempre foi remunerado pela Ré com o valor de um salário diário, em singelo.

Tirando o quantitativo diário do salário, a sentença recorrida não andou mal nos restantes aspectos, nomeadamente no que diz respeito ao factor de multiplicação da compensação e à condenação de um montante equivalente a um dia de trabalho por cada dia de descanso semanal de trabalho.

Na verdade, a sentença entende que por cada dia de trabalho de descanso semanal, o Autor tem direito a receber o montante equivalente a um dia de trabalho, uma vez que ficou provado que o Autor já foi pago pelo trabalho nesse dia em singelo.

Na esteira da jurisprudência pacífica do TSI a este propósito (cf. nomeadamente os Ac. deste TSI nos proc. 780/2007, 912/2009), temos vindo a entender que no âmbito do Decreto-Lei nº 24/89/M, para cálculo de quantia a pagar ao trabalho voluntariamente prestado em dias de descanso semanal, a fórmula é:

**2 X o salário diário médio X número de dias de prestação de trabalho em descanso semanal, fora das situações previstas no artº 17º/3, nem para tal constrangido pela entidade patronal.**

Aplicando esta fórmula aos factos provados nos presentes autos, o Autor tem direito a receber MOP\$37.399,99, correspondente à metade do dobro da retribuição normal – (MOP\$2.000,00/30 X 561 dias X 2 = MOP\$74.799,99).

Tudo visto resta decidir.

### III

Nos termos e fundamentos acima expostos, acordam em conferência conceder parcial provimento ao recurso interposto pela Ré GUARDFORCE (MACAU) – SERVIÇOS DE SEGURANÇA, LIMITADA, revogando a sentença recorrida e condenando a Ré a pagar ao Autor A a quantia de MOP\$37.399,99, acrescida dos juros moratórios à taxa legal nos termos determinados no Douto Acórdão do TUI tirado em 02MAR2011, no processo nº 69/2010.

Custas pela recorrente e pela recorrido, na proporção do decaimento.

Notifique.

RAEM, 30JUN2011

Lai Kin Hong

Choi Mou Pan

João Augusto Gonçalves Gil de Oliveira