

Processo nº 436/2019

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

I

A, devidamente identificado nos autos, instaurou no Tribunal Judicial de Base acção de processo comum do trabalho, contra a B (doravante abreviadamente designada B), ambos devidamente identificados nos autos.

A acção veio a ser julgada parcialmente procedente, condenado a Ré nos termos seguintes:

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 **153,214.52** 圓(當中包括：每日提前 30 分鐘工作的超時工作補償澳門幣 26,009.52 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 127,205.00 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。

isto é, no pagamento ao Autor da quantia de MOP\$153.214,52, incluindo nomeadamente o valor de MOP\$127.205,00, arbitrado a título de compensação do trabalho prestado em dias de descanso semanal durante o período compreendido entre 22JUL2003 e 31DEZ2008.

Notificada e inconformada com a sentença, veio a Ré B recorrer dela para esta segunda instância, concluindo e pedindo que:

I. O presente recurso vem interposto da sentença proferida pelo

douto Tribunal Judicial de Base que julgou a acção parcialmente procedente e condenou a Ré, ora Recorrente, no pagamento de uma indemnização ao Autor A, no valor total de MOP\$153,214,52 a título de (i) compensação pela prestação de 30 minutos de trabalho para além do período normal diário por cada dia de trabalho prestado e (ii) compensação pelo trabalho prestado pelo Autor ao sétimo dia, após a prestação de seis dias consecutivos de trabalho, versando o presente recurso 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 ao sétimo dia, após a prestação de seis dias consecutivos de trabalho, no valor de MOP127,205.00.

- II. Esta matéria foi incorrectamente julgada pelo Douto Tribunal a quo e também no plano do Direito aplicável ao caso concreto, 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 erro na aplicação do Direito.
- III. 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.
- IV. A Recorrente não violou o preceituado no referido n.º 1 do artigo 17.º o qual não impõe a regra do descanso ao 7º dia.
- V. O legislador refere-se a um período de sete dias, e não ao fim de sete dias, referindo-se, por seu lado, 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.
- VI. É necessário apurar se o descanso semanal tem de ser gozado sempre após seis dias de trabalho consecutivo, ou seja, no 7º 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.

- VII. Apenas este último entendimento se compatibiliza com o espírito e com a letra da Lei.
- VIII. A lei laboral em Macau não proíbe que se trabalhe mais do que seis dias consecutivos mas apenas impõe que em cada período de sete dias, 24 horas consecutivas sejam de descanso e 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, sendo que o dia de descanso pode, então, ser no 1º dia desse “período de sete dias”, no 2º dia do “período de sete dias”, no 3º dia desse “período de sete dias” ou até mesmo no 7º dia desse “período de sete dias”.
- IX. 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.
- X. A expressão “em cada período de sete dias” não impõe o momento exacto em que o descanso deve ocorrer, isto é, não impõe que seja no 7º, apenas determina o intervalo de tempo - sete dias - em que esse mesmo descanso deve ser gozado.
- XI. No artigo 17.º não se faz menção a dias de trabalho consecutivo mas apenas exige que o período de descanso seja de 24 horas consecutivas em cada período de sete dias sem cuidar de saber quantos dias o trabalhador trabalhou antes desse dia e quantos vai trabalhar depois.
- XII. O princípio do descanso semanal não equivale a um princípio de descanso ao sétimo dia, ou seja, ao fim de 6 dias de trabalho.
- XIII. O artigo 17.º, n.º 1 tem necessariamente de ser interpretado em conjugação com o n.º 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.

- XIV. 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.
- XV. O artigo 18.º 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”.
- XVI. Não é imperativo que esse descanso ocorra no sétimo dia de trabalho.
- XVII. É necessário apurar no final do ano os dias efectivos de descanso e se o Recorrido tiver que ser compensado será só e apenas dos dias de descanso em falta.
- XVIII. Não se impunha à 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.
- XIX. 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.
- XX. Importa determinar se dentro de cada período de sete dias - ou "em cada período de 7 dias" - e tendo em conta a organização dos turnos rotativos, o trabalhador gozou de 24 horas consecutivas de descanso.
- XXI. 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, está inquinada dos vícios de erro na aplicação do Direito e erro de julgamento, tendo sido violado o princípio do dispositivo consagrado no artigo 5.º do CPC e o disposto nos

artigos 17.º e 18.º do DL 24/89/M.

Nestes termos e nos demais de direito que V. Exas. doutamente suprirão, deve ser dado provimento ao presente Recurso e, em consequência, ser revogado o segmento decisório referente à condenação da Ré numa compensação ao Autor no montante de MOP127,205.00, a título do trabalho prestado pelo Autor ao sétimo dia, após a prestação de seis dias consecutivos de trabalho, nos termos *supra* explanados, com as demais consequências legais,

Termos em que farão V. Exas. a costumada

JUSTIÇA!

Ao recurso não respondeu o Autor.

Admitido no Tribunal *a quo*, o recurso foi feito subir a este Tribunal de recurso.

Liminarmente admitido o recurso e colhidos os vistos, cumpre conhecer.

II

Antes de mais, é de salientar a doutrina do saudoso PROFESSOR JOSÉ ALBERTO DOS REIS de que “*quando as partes põem ao tribunal determinada questão, socorrem-se, a cada passo, de várias razões ou fundamentos para fazer valer o seu ponto de vista; o que importa é que o tribunal decida a questão posta; não lhe incumbe apreciar todos os fundamentos ou razões em que elas se apoiam para sustentar a sua pretensão*” (in *CÓDIGO DE PROCESSO CIVIL ANOTADO*, Volume V – Artigos 658.º a 720.º (Reimpressão), Coimbra Editora, 1984, pág. 143).

Conforme resulta do disposto nos artºs 563º/2, 567º e 589º/3 do CPC, são as conclusões do recurso que delimitam o seu objecto, salvas as questões cuja decisão esteja prejudicada pela solução dada a outras e as que sejam de conhecimento oficioso.

Inexistindo questão de conhecimento oficioso e face às conclusões dos recursos, a única questão que constitui o objecto da nossa apreciação é a de saber se o trabalho efectivamente prestado ao sétimo dia, após a prestação de 6 dias consecutivos de trabalho deve ser considerado trabalho prestado em dias de descanso semanal, a que se refere o artº 17º/1 do Decreto-Lei nº 24/89/M.

O Tribunal *a quo* entendeu que sim, tendo fundamentado a sua decisão de direito nos termos seguintes:

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(原告請求的日期),以及原告每年享受年假前無須完成連續7日的工作及在享受年假返回工作後的第二個星期也不用連續工作7日便已獲得1日的休息,換言之,原告在每次享受年假時都會出現2次無須連續工作7日便可獲得1日休息的情況。

因此,在考慮到上述情況及扣除所享受的144日(包括2003年8月2日至23日期間的24日、2004年9月7日至30日期間的24日、2005年8月4日至27日期間的24日、2006年的24日、2007年5月8日至26日期間的24日及2008年的24日)年假,原告有權享受**247**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。

如中級法院第1094/2018號司法見解所述：“*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.*”

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 15 日(原告請求的日期)每連續工作 6 日有權享受 1 日休息提供工作的補償 247 日，計算方式為：247 日 x 日薪(平常報酬)x2 倍=周假提供工作的補償總額，即 247 日 x 日薪澳門幣 257.50 圓 x2 倍=澳門幣 127,205.00 圓。

綜上所述，本庭裁定被告向原告支付澳門幣 **127,205.00** 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。

Então vejamos.

Estão em causa factos ocorridos na vigência do Decreto-Lei nº 24/89/M.

Este diploma regula no seu artº 17º a matéria de descanso semanal nos termos seguintes:

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

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

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

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

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

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

da empresa.

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

5. A observância do direito consagrado no n.º1 não prejudica a faculdade de o trabalhador prestar serviço voluntário em dia de descanso semanal, não podendo, no entanto, a isso ser obrigado.

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

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

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

In casu no que diz respeito à questão do descanso semanal, ficou provado que:

16. Entre 22/07/2003 a 31/12/2008, o Autor prestou a sua actividade de segurança para a Ré (B) num regime de turnos rotativos de sete dias de trabalho consecutivos. (12.º)

17. Após a prestação pelo Autor de trabalho durante sete dias de trabalho consecutivos, seguia-se um período de vinte e

quatro horas de descanso, em regra no oitavo dia, que antecedia a mudança de turno. (13.º)

18. Entre 22/07/2003 e 31/12/2003, o Autor prestou 17 dias de trabalho ao sétimo dia, após a prestação de 6 dias consecutivos de trabalho. (14.º)

19. Durante o ano 2004, o Autor prestou 46 dias de trabalho ao sétimo dia, após a prestação de 6 dias consecutivos de trabalho. (15.º)

20. Durante o ano 2005, o Autor prestou 46 dias de trabalho ao sétimo dia, após a prestação de 6 dias consecutivos de trabalho. (16.º)

21. Durante o ano 2006, o Autor prestou 46 dias de trabalho ao sétimo dia, após a prestação de 6 dias consecutivos de trabalho. (17.º)

22. Durante o ano 2007, o Autor prestou 46 dias de trabalho ao sétimo dia, após a prestação de 6 dias consecutivos de trabalho. (18.º)

23. Durante o ano 2008, o Autor prestou 46 dias de trabalho ao sétimo dia, após a prestação de 6 dias consecutivos de trabalho. (19.º)

24. De onde se retira que entre 22/07/2003 e 31/12/2008, o Autor prestou 247 dias de trabalho ao sétimo dia, após a prestação de seis dias consecutivos de trabalho. (20.º)

25. 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. (21.º)

26. O Autor gozou 24 dias de férias nos anos 2003 (2-23/8), 2004 (7-30/9), 2005(4-27/8), 2006(...), 2007(8-26/5) e 2008(...), concedidas e organizadas pela Ré, no total de 144 dias. (23.º)

Ora, quando globalmente interpretada a matéria tida por assente na 1ª Instância e ora integralmente transcrita *supra*, é de concluir que o Autor nunca gozou um período de 24 horas de descanso semanal num período de sete dias, nos termos impostos pelo artº 17º/1 do Decreto-Lei nº 24/89/M e prestou efectivamente trabalho naqueles períodos de 24 horas que deveriam ser de descanso.

É verdade que ficou provado que “*após a prestação pelo Autor de trabalho durante sete dias de trabalho consecutivos, seguia-se um período de vinte e quatro horas de descanso, em regra no oitavo dia, que antecedia a mudança de turno*”.

Todavia, esse período de vinte e quatro horas de descanso que se seguia sempre e regularmente aos turnos rotativos de sete dias consecutivos quanto muito pode ser considerado, habilmente, no plano de juízo de direito, como descanso compensatório a que se refere o artº 17º/4 do Decreto-Lei nº 24/89/M, ou seja para compensar o descanso semanal que ficou por gozar no período de sete dias imediatamente anterior.

Assim, bem andou o tribunal *a quo* na sentença ora recorrida, onde foi demonstrada, com raciocínio inteligível e razões sensatas e convincentes, a procedência do pedido relativa à compensação do trabalho prestado em dias de descanso semanal, não se nos afigura outra solução melhor do que a de louvar aqui a decisão recorrida e, nos termos autorizados pelo artº 631º/5 do CPC, remeter para os Doutos fundamentos invocados na decisão recorrida, julgando improcedente o recurso da Ré e confirmando a decisão recorrida na parte ora impugnada.

III

Pelo exposto, acordam em julgar improcedente o recurso interposto pela Ré B.

Custas pela recorrente B.

RAEM, 17OUT2019

Lai Kin Hong

Fong Man Chong

Ho Wai Neng