

Processo n.º 319/2021

(Autos de recurso em matéria laboral)

Relator: Fong Man Chong

Data: 17 de Junho de 2021

ASSUNTOS:

- Descanso semanal e critério de compensação face à lei laboral antiga

SUMÁRIO:

I - No âmbito do artigo 17º do Decreto-Lei n.º 24/89/M, de 3 de Abril, para além do pagamento do trabalho efectivamente prestado pelo Recorrente em dia de descanso semanal, se a entidade patronal não pagou ao seu trabalhador outro qualquer acréscimo salarial, em violação ao disposto no artigo 17º citado, este deve ser compensado a esse título com o montante devido a título do dobro do salário e não só de apenas mais um montante em singelo.

II – 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.

O Relator,

Fong Man Chong

Processo nº 319/2021

(Autos de recurso em matéria laboral)

Data : 17 de Junho de 2021

Recorrente : B (Autor)

Recorrida : Yyy Yyy Yyy, S.A. (Ré)

*

Acordam os Juízes do Tribunal de Segunda Instância da RAEM:

I - RELATÓRIO

B, Autor, intentou, em 05/03/2020, junto do Tribunal Judicial de Base da RAEM, acção declarativa de processo comum do trabalho (LB1-20-0045-LAC), pedindo condenar a Ré a pagar a título de créditos laborais, a quantia total de MOP\$187,027.50.

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

綜上所述，本院裁定原告之訴訟理由部份成立，並判處被告向原告支付澳門幣80,597.50元，以及自本判決作出日至完全支付之日為止的法定利息，並駁回其餘之請求。

*

B, Autor, discordando da decisão, veio em 04/02/2021, recorrer para este TSI, com os fundamentos de fls. 157 a 164, em cujas alegações tendo formulado as seguintes conclusões:

1. Versa o presente recurso sobre a douta Sentença na parte relativa à condenação da

Ré (YYY) no pagamento ao Autor de uma quantia devida pelo trabalho prestado em dia de *descanso semanal* (isto é, pelo trabalho prestado após seis dias de trabalho consecutivo em cada período de sete dias de trabalho) e, bem assim, na parte relativa à condenação da Ré no pagamento ao Autor de uma quantia devida pelo trabalho prestado em dia de *feriado obrigatório remunerado*, porque em violação ao disposto nos artigos 17.º, 19.º e 20.º do Decreto-Lei n.º 24/89/M, de 3 de Abril;

2. Está o Requerente igualmente em crer existir um *erro de julgamento* quanto à decisão como *improcedente* do pedido formulado a título de pagamento de "*bonificações ou remunerações adicionais* ("*tips*") devidas pela Recorrida nos termos do Contrato de Prestação de Serviço ao abrigo do qual o Recorrente foi recrutado e prestou trabalho;

Mais detalhadamente,

3. Contrariamente ao que foi concluído pelo Tribunal *a quo*, o trabalho prestado em dia de descanso semanal deverá ser remunerado pelo *dobro do salário normal*, entendido enquanto *duas vezes* a retribuição normal por cada dia de trabalho prestado em dia de descanso semanal, para além do valor relativo ao próprio dia de trabalho prestado;

4. Trata-se, de resto, da interpretação que tem vindo a ser seguida, de forma mais ou menos pacífica, pelo **Tribunal de Segunda Instância**, e nos termos da qual tem sido entendido que a fórmula correcta para compensar o trabalho prestado em dia de descanso semanal deverá ser a seguinte: (**salário diário X n.º de dias devidos e não gozados X 2**);

5. De onde, *in casu*, resultando provado que entre 22/07/1999 a 05/03/2007 (descontados os períodos de ausências) o Autor prestou para a Ré um total de **93 dias de trabalho em dia de descanso semanal** (correspondente a 653 dias de trabalho efectivo / 7] - deve a Recorrida ser condenada a pagar ao Recorrente a quantia de **MOP\$47.895,00**, correspondente a: (Mop\$7.500,00/30 X 1.03 X 93 X 2) - e não só de apenas MOP\$23.947,50 conforme resulta da Decisão ora posta em crise - acrescida de juros até efectivo e integral pagamento o que desde já e para todos os legais efeitos se requer;

Acresce que,

6. Contrariamente ao concluído pelo Tribunal *a quo* que na determinação da quantia devida pelas Rés ao Autor a título de trabalho prestado nos dias de **feriados obrigatórios** o Autor terá direito a receber da Ré as compensações compostas pela remuneração em singelo, acrescida do dobro dessa remuneração, o que equivale matematicamente ao triplo da retribuição normal, e não somente o *dobro* da retribuição normal do salário diário, conforme decidido pelo Tribunal Judicial de Base;

7. De onde, *in casu*, resultando provado que durante o período da relação laboral o Recorrente prestou trabalho para a Recorrida durante 12 dias de feriados obrigatórios, deve a Recorrida ser condenada a pagar ao Recorrente a quantia de **MOP\$9.270,00** a título do *triplo do salário* - e não só apenas de MOP\$6.180,00, conforme resulta da decisão ora posta em crise - acrescida de juros até efectivo e integral pagamento o que desde já e para todos os legais efeitos se requer;

Por último,

8. Salvo o devido respeito, está o ora Recorrente em crer que a conjugação do teor do ponto 3.3. do Contrato de Prestação de Serviços ao abrigo do qual o Recorrente prestou trabalho para a Recorrida (Cfr. al. B) dos Factos Assentes) com o conteúdo dos **quesitos 20 e 23 da Matéria de Facto Provada** impunha-se ao Tribunal *a quo* ter condenado a Recorrida no pagamento ao ora Recorrente das quantias ao mesmo devidas a título de "*bonificações ou remunerações adicionais*", conforme reclamadas em sede de Petição Inicial;

9. Ao não entender assim, está o Recorrente em crer existir um *erro de julgamento*, por manifesta *oposição entre a matéria de facto provada e a decisão proferida a final*, razão pela qual deve a douta Sentença ser substituída por outra que condene a Recorrida a pagar ao Recorrente a quantia de **Mop\$70.560,00**, tal qual formulado pelo Autor no pedido;

10. Caso assim se não entenda - por falta de *elementos quantitativos* para o efeito - desde já se requer que a Recorrida seja condenada no que se *liquidar em execução de sentença*, nos termos do disposto no n.º 2 do art. 564.º, o que desde já e para os legais efeitos se invoca e requer.

*

Yyy Yyy Yyy, S.A., Ré, Recorrida, ofereceu a resposta constante de fls. 171 a 184, tendo formulado as seguintes conclusões:

I. Veio o Autor, ora Recorrente, insurgir-se contra a decisão proferida pelo douto Tribunal Judicial de Base na parte em que julgou parcialmente improcedente os pedidos deduzidos a título de: trabalho prestado em dia de descanso semanal, feriados obrigatórios remunerados e bonificações ou remunerações adicionais, Por entender que, a sobredita decisão enferma de erro de aplicação de Direito quanto à concreta forma de cálculo das sobreditas compensações relativamente ao trabalho prestado em dia de descanso semanal e em dia de feriado obrigatório e, nessa medida, mostra-se em violação do preceituado nos artigos 17.º, 19.º e 20.º do Decreto-lei n.º 24/89/M, de 3 de Abril.

II. Bem como, enferma a decisão recorrida de erro de julgamento por oposição entre a matéria de facto provada e a decisão proferida no que diz respeito às bonificações ou remunerações adicionais ("tips").

III. Alega o Recorrente que andou maio Tribunal *a quo* ao adoptar o entendimento seguido pelo Tribunal de Última Instância a respeito do pagamento do trabalho prestado em dia de descanso semanal (*isto é, pelo trabalho prestado após seis dias de trabalho consecutivo em cada período de sete dias de trabalho*), condenando assim a Ré, ora Recorrida, a pagar ao Autor, ora Recorrente, apenas ao valor correspondente a um salário em singelo.

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

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

VI. Dispõe o artigo 17.º, n.º 6, alínea a) do referido diploma legal que, "*o trabalho*

prestado em dia de descanso semanal deve ser pago: (a) aos trabalhadores que auferem salário mensal pelo dobro da retribuição normal (...)

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

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

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

X. A tese defendida pelo Recorrente nas suas dought alegações subverte por completo a letra da lei e, a seguir-se tal tese, onde se lê que o trabalhador que aufera um salário mensal tem o direito a ser pago pelo dobro da retribuição normal quando presta trabalho nos dias de descanso semanal, ler-se-ia que o pagamento em apreço deveria corresponder ao triplo da retribuição normal.

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

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

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

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

XV. Como tal, se o trabalhador já recebeu a remuneração, só terá de receber o equivalente a 100% dessa mesma remuneração e já não ao dobro, como vem agora a ser defendido no Recurso a que se responde, conforme o direito vigente e seguido da unânime jurisprudência do Tribunal de Última Instância, no que respeita ao cálculo dos valores pelo trabalho prestado nos dias de descanso semanal.

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

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

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

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

XX. Aliás, neste sentido vai o Venerando Tribunal de Última Instância nas decisões nos processos n.º 40/2009, n.º 58/2007 e n.º 28/2007, para cuja fundamentação se remete e de onde

resulta claramente que tendo o trabalhador sido remunerado em singelo pelo trabalho prestado em dia de feriado obrigatório, o mesmo só terá direito a auferir o dobro da sua retribuição.

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

XXII. O Recorrente vem, ainda, colocar em crise a Sentença proferida pelo Tribunal *a quo* no que concerne às quantias reclamadas pelo mesmo a título de "bonificações ou remunerações adicionais", defendendo que em face da matéria de facto provada, o Tribunal *a quo* deveria ter condenado a Recorrida a pagar ao Recorrente a quantia de MOP\$70,560.00 ou sem conceder, ser a Recorrida condenada a pagar ao Recorrente no que se liquidar em sede de execução de sentença.

XXIII. O contrato de prestação de serviços n.º 2/2003 refere que «(...) (leia-se o Autor), este terá direito, para além da remuneração supra referida, às bonificações ou remunerações adicionais que a 1ª Outorgante (leia-se a Ré) paga aos operários residentes no Território.»

XXIV. Porém, a distribuição das bonificações ou remunerações adicionais não tem carácter de obrigatoriedade e não é automática, sendo antes ocasional

XXV. A atribuição do bónus é uma gratificação paga pela entidade patronal e traduz-se numa recompensa, num incentivo que é atribuído pelo empregador ao trabalhador face ao seu bom desempenho no exercício da sua actividade profissional.

XXVI. Pelo que, competirá a cada empresa, determinar as condições de atribuição do bónus ao trabalhador, tais como a assiduidade, a angariação de clientes, o resultado atingido na prestação do seu trabalho, etc.

XXVII. Se a Recorrida nunca pagou qualquer bonificação ao Recorrente, o que não se concede, foi porque o Autor não reuniu nessa altura as condições para a sua atribuição.

XXVIII. Sendo certo que o bónus corresponde a uma remuneração variável, casuisticamente paga pelo empregador, a título de gratificação, não decorrendo do contrato de

trabalho a sua obrigatoriedade, nem correspondendo a uma obrigação do empregador.

XXIX. Razão pela qual não se encontra incluída no conceito de salário, tal qual definido no art.º 25.º do Decreto-Lei n.º 24/89/M, sendo designada como remuneração variável, não controlada pelo empregador, nos termos do disposto do art.º 2.º, nº 5 da Lei 7/2008.

XXX. E quanto às gorjetas, considerando que estas são gratificações dadas por um terceiro, ou seja, são entregues pelos clientes directamente ao trabalhador que lhes presta um determinado serviço, não tem a entidade patronal qualquer controlo sobre essas mesmas quantias.

XXXI. Sendo mais provável que um trabalhador que lide diária e directamente com os clientes da sua entidade patronal possa vir a receber essas gorjetas, repita-se, sem qualquer controlo daquela, em comparação com aqueles trabalhadores que não têm qualquer contacto com os clientes como era o caso do ora Recorrente.

XXXII. Note-se que a Lei n.º 7/2008, no seu art. 2.º, alínea 5), enquadra as gorjetas no conceito de "remuneração variável", sendo definida como "todas as prestações periódicas em dinheiro pagas casuisticamente pelo empregador, nomeadamente subsídios, prémios e comissões que tenham natureza de gratificação, bem como as gorjetas cuja cobrança seja incontroável pelo empregador.

XXXIII. E não se encontrando incluídas no conceito de remuneração de base, como tal, a sua distribuição não constitui uma verdadeira obrigação para a entidade patronal.

XXXIV. É entendimento do Tribunal de Última Instância (Processo n.º 29/2007; Processo n.º 58/2007; Processo n.º 28/2007) que: "As gratificações ou gorjetas recebidas pelos empregados de casino dos clientes não fazem parte do salário."

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

*

Foram colhidos os vistos legais.

Cumpram 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 excepções ou questões prévias que obstem ao conhecimento do mérito da causa.

* * *

III – FACTOS ASSENTES:

A sentença recorrida deu por assente a seguinte factualidade:

- O Autor foi recrutado pela Sociedade Z – Serviço de Apoio e Gestão Empresarial Cia, Lda. para exercer funções de “guarda de segurança” para a XXXX, ao abrigo do Contrato de Prestação de Serviços n.º 1/99, aprovado pelo Despacho n.º 0156/IMO/SACE/99, de 20/01/99 (Cfr. fls. 16 a 22, cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido). (A)
- Resulta do ponto 3.4. do Contrato de Prestação de Serviços ao abrigo do qual o Autor foi autorizado a prestar trabalho para a Ré, ser devido ao Autor (e aos demais trabalhadores não residentes com ele contratados) “(…) um subsídio mensal de efectividade igual ao salário de 4 dias, sempre que no mês anterior não tenha dado qualquer falta ao serviço”. (B)
- Resulta do Contratos de Prestação de Serviço ao abrigo do qual o Autor prestou trabalho para a Ré que: “(…) decorridos os primeiros 30 dias de prestação de trabalho por parte do trabalhador (leia-se o Autor), este terá direito, para além da remuneração supra referida, às bonificações ou remunerações adicionais que a 1.º outorgante (leia-se, a Ré) paga aos operários residentes no Território”. (C)
- Entre 22/07/1999 a 21/07/2003, o Autor esteve ao serviço da XXXX, prestando funções de “guarda de segurança”, enquanto trabalhador não residente”. (D)
- 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 280 trabalhadores não residentes) por parte da XXXX para a Ré (YYY), com efeitos a partir de 21/07/2003 (Cfr. fls. 24 a 26, cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido). (E)

- Entre 22/07/2003 e 05/03/2007 o Autor exerceu as suas funções para a Ré (YYY), enquanto trabalhador não residente. (F)

- O referido Contrato de Prestação de Serviços foi sucessivamente objecto de apreciação, fiscalização e aprovação por parte da Entidade Pública competente. (G)

- Durante todo o período da relação laboral, a Ré pagou ao Autor a quantia de HK\$7.500,00, a título de salário de base mensal. (H)

- Aquando da contratação do Autor no Nepal, foi garantido ao Autor (e aos demais trabalhadores não residentes de origem Nepalesa) alojamento gratuito em Macau. (I)

- Entre 15/03/2005 e 05/03/2007, a Ré procedeu a uma dedução no valor de HK\$750.00 sobre o salário mensal do Autor, a título de “comparticipação nos custos de alojamento”. (J)

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

- Na cláusula I. da declaração das fls.30, onde se lê: ““茶錢”是由賭場顧客自願賞賜，並非公司向僱員提供之收入，顧客賞賜與否，並非公司之責任，而公司亦不存在任何繳付之責任。” (Cfr. Fls.30 a 31, cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido) (L)

Acrescentando-se na cláusula VI. que “由於“茶錢”為賭場顧客的自由賞賜，故明確接受在法例規定之假期(例如：強制性假期、週假、其他假期等)工作，可按法例獲得底薪之額外補償，但“茶錢”則不獲額外補償，即在上述日子工作，僱員只可以獲得像平常工作日“茶錢”。”(Cfr. fls. 25 a 26, cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido) (M)

- Durante toda a prestação de trabalho, o Autor sempre respeitou os períodos e horários de trabalho fixados pela Ré. (1º)

- Mais, era a Ré que fixava o local e o horário de trabalho do Autor de acordo com as suas exclusivas e concretas necessidades. (2º)
- Durante todo o período de trabalho, o Autor sempre prestou a sua actividade sob ordem e instrução da Ré. (3º)
- Durante todo o período em que o Autor prestou trabalho, o Autor nunca deu qualquer falta ao trabalho sem conhecimento e autorização prévia por parte da Ré, sem prejuízo de 24 dias de férias anuais por cada ano civil e dispensas de trabalho não remuneradas, nomeadamente entre 07/11/2005 e 08/11/2005 (2 dias), entre 10/11/2005 e 03/12/2005 (24 dias) e entre 03/10/2006 e 09/11/2006 (38 dias), bem como um dia de descanso no oitavo dia após cada sete dias de trabalho consecutivos durante ao serviço da Ré. (4º, 6º 及 7º)
- Entre 15/03/2005 e 05/03/2007, o Autor prestou trabalho a cada um dos sétimos dias que seguiram a seis dias de trabalho consecutivo prestado, sem prejuízo da resposta aos quesitos 4º, 6º e 7º. (5º 及 18º)
- Entre 15/03/2005 a 05/03/2007, a Ré (YYY) nunca pagou ao Autor qualquer quantia a título de subsídio de efectividade. (8º)
- Entre 15/03/2005 e 05/03/2007, o Autor prestou a sua actividade de segurança durante em 1 de Janeiro, Ano Novo Chinês (3 dias), 1 de Maio e 1 de Outubro, sem prejuízo da resposta aos quesitos 4º, 6º e 7º. (9º)
- Entre 15/03/2005 e 05/03/2007, a Ré (YYY) nunca pagou ao Autor um qualquer acréscimo salarial pelo trabalho prestado pelo Autor nos referidos dias de feriado obrigatórios. (10º)
- Durante o período da relação de trabalho, por ordem da Ré, o Autor estava obrigado a comparecer no seu local de trabalho, devidamente uniformizado, com, pelo menos, 30 minutos de antecedência relativamente ao início de cada turno. (11º)
- 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. (12º)

- Durante o período da relação de trabalho, o Autor compareceu ao serviço da Ré (YYY) com 30 minutos de antecedência relativamente ao início de cada turno, tendo permanecido às ordens e às instruções dos seus superiores hierárquicos, sem prejuízo da resposta aos quesitos 4º, 6º e 7º. (13º)

- A Ré nunca pagou ao Autor qualquer quantia pelo período de 30 minutos que antecedia o início de cada turno. (14º)

- Entre 15/03/2005 e 05/03/2007, o Autor prestou a sua actividade de segurança para a Ré (YYY) num regime de turnos rotativos de sete dias de trabalho consecutivos. (15º)

- A que se seguia um período de vinte e quatro horas de descanso compensatório, em regra, no oitavo dia, que antecedia a mudança de turno. (16º)

- Entre 15/03/2005 e 05/03/2007 - descontados os períodos em que o Autor esteve ausente de Macau - a Ré (YYY) não fixou ao Autor um período de descanso de vinte e quatro horas consecutivas, em cada período de sete dias de trabalho consecutivo prestado. (17º)

- Entre 15/03/2005 e 05/03/2007 a Ré (YYY) nunca pagou ao Autor qualquer acréscimo pelo trabalho prestado em cada um dos sétimos dias, após a prestação de seis dias de trabalho consecutivo. (19º)

- Desde a data desconhecida, a ré paga de forma regular e periódica aos trabalhadores guardas de segurança residentes uma determinada quantia 10 por 10 dias ou por mês a título de gorjetas. (20º)

- Entre 15/03/2005 a 05/03/2007, a ré nunca pagou ao Autor quaisquer gorjetas. (23º)

- A Ré pagou sempre ao Autor o salário correspondente aos dias de descanso semanal. (24º)

*

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、概要

原告B (身份資料載於卷宗)針對被告Yyy Yyy Yyy股份有限公司YYY YYY YYY, S.A. (身份資料載於卷宗)提起普通勞動訴訟程序。

*

原告請求裁定本訴訟理由成立，並判處被告向原告支付：

- 1) MOP\$24.720,00, a título de subsídio de efectividade, acrescido de juros legais até integral e efectivo pagamento;
 - 2) MOP\$9.270,00, a título de trabalho prestado em dia de feriado obrigatório remunerado, acrescida de juros até efectivo e integral pagamento;
 - 3) MOP\$18.540,00, a título de devolução das quantias de comparticipação no alojamento, acrescida de juros até efectivo e integral pagamento;
 - 4) Mop\$9.012,50, a título de trabalho extraordinário prestado, acrescido de juros legais até integral e efectivo pagamento;
 - 5) MOP\$48.925,00, pela prestação de trabalho ao sétimo dia em cada período de sete dias de trabalho consecutivo, acrescida de juros até efectivo e integral pagamento;
 - 6) MOP\$70.560,00, a título de bonificações e/ou remunerações adicionais (v.g., gorjetas, tips) que a Ré pagou aos guardas de segurança residentes;
 - 7) Em custas e procuradoria condigna.
- 原告還提交卷宗第16至51頁之文件。

*

檢察院其後進行試行調解，但雙方並無法達至和解。

*

在傳喚被告後，其作出答辯，有關答辯狀載於卷宗第69至91頁。

被告認為，原告所提出的事實不應獲得證實，故應裁定原告敗訴並駁回原告全部請求。

*

在依法進行辯論及審判之聽證後，本院現對案件作出審理。

*

二、訴訟前提

本院對此案有事宜、地域及審級管轄權，且訴訟形式恰當。

各方當事人具備當事人能力、訴訟能力及正當性，且獲適當訴訟代理。
沒有妨礙審理案件實質問題之無效、抗辯及先決問題。

*

三、事實理由

經辯論及審判之聽證後，本案以下事實被視為獲得證實：
(.....)

*

四、法律理由

在審定了案件事實後，現須解決相關法律適用的問題，從而對當事人的請求作出審判。

鑑於本法庭已就同一被告同類案件以相同的司法見解作出過相關判決，故本案僅重述本法庭所持的見解以審理本案之請求。

本案雙方當事人毫無疑問建立了(外地僱員)勞動合同關係，而按照本澳主流司法見解，被告與勞務中介公司所訂立的提供勞務合同應被定性為向第三人給付之合同，其適用於原被告之間的勞動關係。

同時，對於2008年12月31日以前涉及上述勞動關係之權利義務類推適用第24/89/M號法令，而對其後之權利義務則分別透過類推適用及第21/2009號法律第20條規定而適用第7/2008號法律。

按照被告與勞務中介公司所訂立的提供勞務合同，原告有權在當月沒有任何不合理缺勤下收取相當於4天工資的每月勤工津貼。

同時，上述合同還規定，原告有權收被告向本地僱員所支付的獎金或附加報酬。然而，基於本案無法證實本地僱員所收取的茶資為前述獎金或附加報酬，也無法證實本地僱員有收取何種獎金或附加報酬以及原告有權收取茶資，因此，無法得出原告有權與本地僱員一樣收取作為獎金或附加報酬的茶資，從而原告此部份之請求理由不成立。

關於被扣除的住宿費方面，根據第12/GM/88號批示第9款及第24/89/M號法令第31條(其相當於第7/2008號法律第64條)規定，被告無權以住宿費用的名義扣除原告的工資，而不論原告有否實際居住於被告所提供的地方，故被告須向原告返還其所扣除的住宿費用。

關於原告所請求之強制性假日工作補償，按照本法庭一貫主張的見解，就適用第24/89/M號法令第19條第3款及第20條第1款規定，提供強制性假日工作的僱員除其原有的工資外還有權獲得額外兩倍的工資。

案中，基於證實被告就原告所提供的強制性假日工作給予原有工資而沒有給予任何額外補償，故原告有權獲得額外兩倍之工資。

關於超時工作補償方面，根據第24/89/M號法令第10條第1款及第4款規定，結合本

澳的司法見解，每天30分鐘的準備工作或完結尚未完成工作所需的時間僅適用於偶然發生的情況而非作為延長正常工作時間的常規安排。因此，就原告在每更8小時下被安排每天提前30分鐘上班的做法屬於常規延長工作時間的情況，從而應視該30分鐘為超時工作，並使原告有權獲得按原有時薪計算的超時工作補償。

關於被告被指沒有遵守七日一週假規則的情況，根據第24/89/M號法令第17條第1款及第18條規定，立法者僅容許以下任一種享受週假的擇一方式：工作每第七日享受週假；或每四個星期享受連續四日週假。

對於週假補償及補假補償，按照本法庭一貫主張的見解，就適用第24/89/M號法令第17條第4款及第6款規定，提供週假日工作的僱員除其原有的工資外還有權獲得額外一倍的工資及可折現為工資的一天補假。

案中，基於證實被告沒有遵守上述享受週假的任一方式，並僅給予原告原有工資而沒有給予補償，故視原告每工作八日休息一日的做法為沒有享受週假而僅視為享受補假，從而被告須因應原告的請求項目給予原告額外一倍工資及經扣除已補假日數後就尚未補假之日數給予一天的補假工資。

這樣，就原告之請求，考慮到原告的在職期間、追討各補償所涉及的期間(15/03/2005至05/03/2007)及其實際工作日數，其有權獲得以下補償：

1. 勤工津貼補償：

港幣7,500元/ 30日 X 1.03 X 4日/月 X 23個月
= 澳門幣23,690元

2. 強制性假日補償

港幣7,500元/ 30日 X 1.03 X 12日 X 2
= 澳門幣6,180元

3. 住宿津貼補償

港幣750元 X 1.03 X 23 個月
= 澳門幣17,767.50元

4. 超時工作補償

港幣7,500元/ (30日 X 8小時) X 1.03 X 0.5小時 X 572日(經扣除68日年假/無薪假以及81天休息日)
= 澳門幣9,205.63元

根據處分原則，被告需支付澳門幣9,012.50元。

5. 週假(補假)補償：

港幣7,500元/ 30日 X 1.03 X 653日(經扣除68日年假) / 7日(週假日數取整數)
= 澳門幣23,947.50元

合共澳門幣80,597.50元。

根據《民法典》第794條第4款配合終審法院第69/2010號合議庭裁判所確立的統一司法見解，上述債權須計算自本判決作出日至完全支付之日為止的法定利息。

*

五、決定

綜上所述，本院裁定原告的訴訟理由部份成立，並判處被告向原告支付澳門幣80,597.50元，以及自本判決作出日至完全支付之日為止的法定利息，並駁回其餘之請求。

*

訴訟費用由雙方按敗訴比例承擔，但不妨礙原告獲豁免訴訟費用。
作出登錄及通知。

* * *

1) – *Relativamente ao trabalho prestado em dias de descanso semanal:*

Insurge-se o Recorrente contra a fórmula de cálculo que o Tribunal “a quo” utilizou para a compensação devida pelo serviço prestado pelo Autor nos dias que deveriam ser de descanso semanal. O Tribunal apenas lhe conferiu um valor de salário em singelo, quando na opinião deste deveriam ser dois.

Tem razão o Recorrente.

Sobre este assunto, tem este TSI vindo a decidir de forma insistente (v.g., ver os Acs. TSI de 15/05/2014, Proc. nº 61/2014, de 15/05/2014, Proc. nº 89/2014, de 29/05/2014, Proc. nº 627/2014; 29/01/2015, Proc. nº 713/2014; 4/02/2015, Proc. nº 956/2015; de 8/06/2016, Proc. nº 301/2016; de 6/07/2017, Proc. nº 405/2017) que a fórmula utilizada pelo TJB não é mais correcta.

Com efeito, no que a este assunto concerne, vale o disposto no art. 17º, nºs 1, 4 e 6, al. a), do DL nº 24/89/M.

Nº1: Tem o trabalhador direito a gozar um dia de descanso semanal, sem perda da correspondente remuneração (“sem prejuízo da correspondente remuneração”).

Nº4: Mas, se trabalhar nesse dia, fica com direito a gozar outro dia de descanso compensatório e, ainda,

Nº6: Receberá em *dobro* da retribuição normal o serviço que prestar em dia de descanso semanal.

Portanto, como o trabalhador trabalhou o dia de descanso semanal terá direito ao *dobro* do que receberia, mesmo sem trabalhar (n.º 6, al. a)).

Como remunerar, então, este dia de trabalho prestado em dia que seria de descanso semanal?

Ora bem. Numa 1ª perspectiva, se o empregador pagou o valor *devido* (pagou o dia de descanso que sempre teria que ser pago), falta pagar o trabalho *prestado*. E como o prestado é pago em *dobro*, tem o empregador que pagar duas vezes a “*retribuição normal*” (o diploma não diz o que seja retribuição normal, mas entende-se que se refira ao valor remuneratório correspondente a cada dia de descanso, que por sua vez corresponde a um trinta avos do salário mensal).

Numa 2ª perspectiva, se se entender que o empregador pagou um dia de salário pelo *serviço prestado*, continuam em falta:

- Um dia de *salário* (por conta do dobro fixado na lei), e ainda,
- O *devido* (o valor de cada dia de descanso, que não podia ser descontado, face ao art. 26º, n.º 1);

E, em qualquer caso, sem prejuízo da remuneração correspondente ao dia de “descanso compensatório” a que se refere o art. 17º, nº4 - desde que peticionada, como foi o caso, - quando nele se tenha prestado serviço (neste sentido, v.g., *Ac. TSI, de 15/05/2014, Proc. nº 89/2014*).

Quanto à remuneração pelo dia de descanso semanal, temos, portanto, que a fórmula a utilizar será sempre **AxBx2**.

Não faria, aliás, sentido que fosse de outra maneira. Na verdade, se o

trabalhador, mesmo sem prestar serviço nesse dia de descanso (v.g., domingo), sempre auferiria o correspondente valor (a entidade patronal não lho poderia descontar, visto que o salário é mensal), não faria sentido que, indo trabalhar nesse dia, apenas passasse a receber em singelo o trabalho efectivamente prestado. Seria injusto que apenas se pagasse ao trabalhador esse dia de serviço, que deveria ser de folga e descanso. Que vantagem teria então o trabalhador por prestar serviço a um domingo, se, além do que receberia mesmo sem trabalhar, apenas lhe fosse pago o valor do trabalho efectivamente prestado nesse dia de folga como se tratasse de uma dia normal de trabalho?!

Por isso é que o legislador previu que o trabalho efectivamente prestado nesses dias pelo trabalhador, além do valor que já lhes seria devido em qualquer caso, fosse compensado em *dobro* pelo valor da retribuição normal diária. Quando a lei fala em *dobro* refere-se, obviamente, à forma de remunerar esse serviço efectivamente prestado nesses dias de descanso, sem prejuízo, como é bom de ver, do valor da remuneração a que sempre teria direito correspondente a cada um desses dias de descanso e que já recebeu.

Significa isto, assim, que a 1ª instância não poderia ter descontado o valor em singelo já recebido pelo Recorrente.

Trata-se, da interpretação que tem vindo a ser seguida de forma quase uniforme por este TSI, onde se entende que a fórmula correcta para compensar o trabalho prestado em dia de descanso semanal deverá ser a seguinte: salário diário X n.º de dias devidos e não gozados X 2.

Como resultando provado que o Recorrente, durante todo o período da relação laboral não gozou dos respectivos dias de descanso semanal (isto é, pelo trabalho prestado após seis dias de trabalho consecutivo em cada período de sete dias de trabalho), deve a Ré/Recorrida ser condenada a pagar ao Recorrente a quantia de **MOP\$47,895.00** a título do ***dobro do salário*** (e não só

apenas de MOP\$23,947.50 correspondente a um dia de salário *em singelo* conforme resulta da decisão ora posta em crise), acrescida de juros até efectivo e integral pagamento.

É esta decisão mais correcta e em sintonia com as normas aplicáveis já acima ciadas.

Pelo exposto, o Tribunal *a quo* procedeu a uma não correcta aplicação do disposto na al. a) do n.º 6 do artigo 17.º do Decreto-Lei n.º 24/89/M, de 3 de Abril, e consequentemente a decisão deve ser julgada nula e substituída por outra que condene a Ré em conformidade com o disposto no referido DL, no sentido de entender que a compensação do trabalho prestado em dia de descanso semanal deverá ser feita em respeito à seguinte fórmula: salário diário X n.º de dias de descanso não gozados X 2.

Julga-se, deste modo, procedente o recurso interposto pelo Autor nesta parte.

*

2) – Sobre os feriados obrigatórios:

Ora, a fórmula correcta de remunerar o trabalho prestado em dia de feriado obrigatório nos termos do disposto no artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 24/89/M, de 3 de Abril, é conceder ao Autor, ora Recorrente, um “*acréscimo salarial nunca inferior ao dobro da retribuição normal, para além naturalmente da retribuição a que tem direito*” - o que equivale matematicamente ao *triplo da retribuição normal* - conforme tem vindo a ser entendido por este TSI.

De onde, resultando provado que durante o período da relação laboral em apreciação o Recorrente prestou trabalho para a Recorrente (XXXX) durante 12 dias de feriado obrigatório, devem a mesma ser condenada a pagar

ao Recorrente a seguinte quantia: **MOP\$9,270.00** - e não só de apenas Mop\$6,180.00 -, a título do **triplo do salário**, acrescida de juros até efectivo e integral pagamento.

Procede assim o recurso do Autor nesta parte.

*

Relativamente aos “*tips*” reclamados pelo Recorrente, não há nenhum facto assente que seja suficiente para sustentar este direito, pois, nem quantitativamente nem qualitativamente exista alguma matéria que permita concluir que foram apurados os “*tips*” em determinado valor e sobre eles o Recorrente tinha direito, razão pela qual esta parte do recurso só pode improceder.

*

Em síntese conclusiva:

I - No âmbito do artigo 17º do Decreto-Lei n.º 24/89/M, de 3 de Abril, para além do pagamento do trabalho efectivamente prestado pelo Recorrente em dia de descanso semanal, se a entidade patronal não pagou ao seu trabalhador outro qualquer acréscimo salarial, em violação ao disposto no artigo 17º citado, este deve ser compensado a esse título com o montante devido a título do dobro do salário e não só de apenas mais um montante em singelo.

II – 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.

*

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 conceder provimento parcial** ao recurso interposto pelo Recorrente, passando a decidir:

1) – Condenar a Ré/Recorrida pagar ao Autor/Recorrente a quantia de **MOP\$47,895.00** a título do ***dobro do salário*** (pelo trabalho prestado após seis dias de trabalho consecutivo em cada período de sete dias de trabalho), acrescida de juros moratórios até efectivo e integral pagamento.

2) – Condenar a Ré a pagar a quantia **MOP\$9,270.00** - e não só de apenas Mop\$6,180.00 -, a título do ***triplo do salário devido ao trabalho realizado nos feriados obrigatórios***, acrescida de juros até efectivo e integral pagamento.

3) – **Negar provimento ao pedido de pagamento de “tips”** formulado pelo Autor, mantendo-se os termos decididos pelo Tribunal recorrido nesta parte da matéria.

*

Custas pelas Partes em proporção de decaimento, 2/3 a cargo da Recorrida/Ré, 1/3 a cargo do Autor/Recorrente.

*

Registe e Notifique.

*

RAEM, 17 de Junho de 2021.

(Relator)

Fong Man Chong

Primeiro Juiz-Adjunto)

Ho Wai Neng

(Segundo Juiz-Adjunto)

Tong Hio Fong

Declaração de voto vencido

Para o trabalho prestado em dias de descanso semanal no âmbito do Decreto-Lei n.º 24/89/M, o trabalhador tem direito a receber o dobro da retribuição (“dobro” esse que consiste na soma do salário diário e um dia de acréscimo). Sendo assim, provado que entre 22/7/2003 e 31/12/2008 o autor já recebeu da ré YYY o salário diário em singelo, para efeitos de cálculo do valor da compensação do trabalho prestado em dias de descanso semanal, terá direito a receber apenas mais um dia de acréscimo, sob pena de estar o autor a ser pago, não pelo dobro, mas pelo triplo do valor diário, ao que acresce ainda o dia de descanso compensatório previsto no n.º 4 do artigo 17.º, o autor estará a ser pago pelo quádruplo.

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

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