

Processo nº 101/2019

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

I

A, instaurou no Tribunal Judicial de Base acção de processo comum do trabalho, contra a B, S. A. e C, S.A., ambas devidamente identificadas nos autos, doravante abreviadamente designada B e C.

A acção veio a ser julgada parcialmente procedente pela seguinte sentença:

一、敘述(Relatório)

A, 已婚, XXX 籍, 常居地為澳門, 聯絡地址為:, 持有由 XXX 有權限機關於 20XX 年 5 月 18 日發出的護照編號 XXXXX116, 針對第一被告 B, SARL(簡稱 B)及第二被告 C, S.A.(簡稱 C), 提起本普通勞動訴訟程序, 請求判處兩名被告合共支付澳門幣 **700,579.50** 圓(並非澳門幣 674,314.50 圓), 另加直至完全支付的法定延遲利息, 有關請求詳細內容如下:

第一被告合共澳門幣 330,450.00 圓(並非澳門幣 304,185.00 圓):

- 澳門幣30,720.00圓的膳食津貼(a título de subsídio de alimentação) ;
- 澳門幣52,530.00圓的全勤津貼(a título de subsídio de efectividade) ;
- 澳門幣91,670.00圓的周假提供工作補償(trabalho prestado em dia de descanso semanal) ;
- 澳門幣45,835.00圓的周假提供工作的補休補償(dia de descanso compensatório) ;

- 澳門幣19,312.50圓的強制性假日提供工作補償(feriado obrigatório não remunerado)；
- 澳門幣39,397.50圓之返還已扣除的住宿費用(a título de devolução das quantias de comparticipação no alojamento descontadas)；以及
- 澳門幣26,265.00圓作為每21日輪更工作期間連續工作16小時的超時補償(pelas 16 horas de trabalho prestadas para além do período normal de trabalho em cada ciclo de 21 dias de trabalho)；以及
- 澳門幣24,720.00圓作為每日提早30分鐘上班的超時工作補償(pela prestação de 30 minutos de trabalho para além do período normal diário por cada dia de trabalho efectivo)。

第二被告合共澳門幣 370,129.50 圓(並非澳門幣 377,012.50 圓):

- 澳門幣25,180.00圓的膳食津貼(a título de subsídio de alimentação)；
- 澳門幣81,576.00圓的全勤津貼(a título de subsídio de efectividade)；
- 澳門幣23,947.50圓的強制性假日提供工作補償(feriado obrigatório não remunerado)；
- 澳門幣62,572.00圓之返還已扣除的住宿費用(a título de devolução das quantias de comparticipação no alojamento descontadas)；以及
- 澳門幣39,349.00圓作為每日提早30分鐘上班的超時工作補償(pela prestação de 30 minutos de trabalho para além do período normal diário por cada dia de trabalho efectivo)；以及
- 澳門幣137,505.00圓作為每連續工作6日有權享受1日休息日提供工作的補償-周假工作的補償(a título do trabalho prestado pelo Autor, após seis dias de trabalho consecutivo em cada período de sete dias)。

上述請求詳細內容載於起訴狀內，在此視為完全載錄。

*

檢察院曾試行調解，但雙方當事人未能達成任何和解協議。

*

傳喚兩名被告後，兩名被告在法定期間作出答辯(載於卷宗第 68 頁至第 89 頁，在此視為完全載錄)，兩名被告主張原告請求不成立。

*

隨後，本庭作出清理批示，並明確指出已證事實及調查事實範圍。

*

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

*

二、已證事實(factos assentes)

1. O Autor foi recrutado pela Sociedade D, Lda. para exercer funções de “guarda de segurança” para a 1.^a Ré (B), 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. (A)
2. O referido Contrato de Prestação de Serviços foi sucessivamente objecto de apreciação, fiscalização e aprovação por parte da Entidade Pública competente. (B)
3. Desde 8 de Maio de 1999 o Autor esteve ao serviço da 1.^a Ré (B) prestando funções de “guarda de segurança”, na qualidade de trabalhador não residente. (C)
4. Por força do Despacho do Senhor Secretário para a Economia e Finanças da RAEM n.º 01949/IMO/SEF/2003, de 17/07/2003, a autorização de contratação e de permanência do Autor (e dos demais 280 trabalhadores “guardas de segurança” de nacionalidade nepalesa que prestavam funções para a 1.^a Ré (B)) foi transferida para a 2.^a Ré (C), com efeitos a partir de 21 de Julho de 2003. (D)
5. Desde de 22/07/2003 até ao presente o Autor – (e os demais 280 trabalhadores de nacionalidade nepalesa) – passou a estar ao serviço da 2.^a Ré (C). (E)
6. Mantendo na 2.^a Ré (C) a mesma categoria profissional, antiguidade e salário que detinha na 1.^a Ré (B). (F)
7. Desde o início da relação de trabalho até Julho de 2010, o Autor recebeu das Rés a quantia de HK\$7.500,00, a título de salário de base mensal. (G)

8. Desde o início da relação de trabalho, o Autor sempre respeitou os períodos e os horários de trabalho (em regime de turnos rotativos) fixados expressamente pelas Rés. (1.º)
9. Resulta do ponto 3.1. do Contrato de Prestação de Serviço ao abrigo do qual o Autor exerceu a sua prestação de trabalho para as Rés, ser devido ao Autor (e aos demais trabalhadores não residentes com ele contratados) a quantia de “(...) \$20,00 patacas diárias por pessoa, a título de subsídio de alimentação”. (2.º)
10. Entre 8/5/1999 e 21/07/2003, a 1.ª Ré (B) nunca pagou ao Autor qualquer quantia a título de subsídio de alimentação. (3.º)
11. Entre 22/07/2003 a 31/12/2006, a 2.ª Ré (C) nunca pagou ao Autor qualquer quantia a título de subsídio de alimentação. (4.º)
12. Resulta do ponto 3.4. do Contrato de Prestação de Serviços ao abrigo do qual o Autor foi autorizado a prestar trabalho para as Rés, 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”. (5.º)
13. Entre 8/5/1999 e 31/03/2010, o Autor nunca deu qualquer falta ao trabalho sem conhecimento e autorização prévia por parte das Rés. (6.º)
14. Entre 8/5/1999 e 21/07/2003, a 1.ª Ré (B) nunca pagou ao Autor qualquer quantia a título de subsídio de efectividade. (7.º)
15. Entre 22/07/2003 e 31/03/2010, a 2.ª Ré (C) nunca pagou ao Autor qualquer quantia a título de subsídio de efectividade. (8.º)
16. Entre 8/5/1999 e 21/07/2003, o Autor prestou trabalho nos dias 1 de Outubro de 1999, 1 de Janeiro de 2000, 5 a 7 de Fevereiro de 2000, 1 de Maio de 2000, 1 de Outubro de 2000, 1 de Janeiro de 2001, 24 a 26 de Fevereiro de 2001, 1 de Maio de 2001, 1 de Outubro de 2001, 1 de Janeiro de 2002, 12 a 14 de Fevereiro de 2002, 1 de Outubro de 2002, 1 de Janeiro de 2003, 1 a 3 de Fevereiro de 2003 e 1 de Maio de 2003 para a 1.ª Ré (B) no total de 23 dias dos feriados obrigatórios. (9.º)
17. Entre 8/5/1999 e 21/07/2003, a 1.ª Ré (B) nunca pagou ao Autor uma qualquer quantia adicional (leia-se, um qualquer acréscimo salarial) pelo

trabalho prestado nesse dia de feriado obrigatórios. (10.º)

18. Entre 22/7/2003 e 31/12/2008, o Autor prestou a sua actividade de segurança durante alguns dias não identificados em dias de feriados obrigatórios, por forma a garantir o funcionamento contínuo e diário dos vários Casinos operados pela Ré. (11.º)
19. Entre 22/7/2003 e 31/12/2008, a 2.ª Ré (C) nunca pagou ao Autor uma qualquer quantia adicional (leia-se um qualquer acréscimo salarial) pelo trabalho prestado nos dias de feriado obrigatórios. (12.º)
20. Aquando da contratação do Autor no Nepal, foi garantido ao Autor (e aos demais trabalhadores não residentes de origem Nepalesa) alojamento gratuito em Macau. (13.º)
21. Desde o início da prestação de trabalho até 31/03/2010, as Rés procederam a uma dedução no valor de HK\$750,00.00 sobre o salário mensal do Autor, a título de “comparticipação nos custos de alojamento”. (14.º)
22. 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. (15.º)
23. Entre 8/5/1999 e 21/07/2003, o Autor prestou a sua actividade num regime de turnos rotativos e a 1.ª Ré não fixou em cada período de 7 dias, um período de descanso de 24 horas consecutivas, não conferiu outro dia de descanso compensatório e nem atribuir os referidos compensatórios. (16.º)
24. Durante todo o período da relação de trabalho, o Autor sempre respeitou o regime de turnos especificamente fixados pelas Rés. (17.º)
25. Durante todo o período da relação de trabalho com a 1.ª Ré (B), o Autor exerceu a sua actividade num regime de 3 turnos rotativos de 8 horas por dia: Turno A: (das 08h às 16h), Turno B: (das 16h às 00h) e Turno C: (das 00h às 08h). (18.º)
26. Os turnos respeitavam sempre uma mesma ordem sucessiva de rotatividade (A-C)-(B-A)-(C-B), após a prestação pelo Autor (e pelos demais trabalhadores) de sete dias de trabalho contínuo e consecutivo.

(19º)

27. Entre o fim da prestação de trabalho no turno C (00h às 08h) e o início da prestação de trabalho no turno B (16h às 00h), o Autor prestava a sua actividade num total de 16 horas de trabalho (correspondente a dois períodos de 8 horas cada) num período de 24 horas. (20º)
28. Entre o fim da prestação de trabalho no turno B (16h às 00h) e o início da prestação de trabalho no turno A (8h às 16h) o Autor prestava a sua actividade num total de 16 horas de trabalho (correspondente a dois períodos de 8 horas cada) num período limitado de 24 horas. (21º)
29. De onde resulta que, em cada ciclo de 21 dias de trabalho consecutivos, o Autor prestava trabalho durante dois períodos de 8 horas cada num período de 24 horas, sempre que se operasse uma mudança entre os turnos (C-B) e (B-A). (22º)
30. Entre 8/5/1999 e 21/07/2003, a 1.ª Ré (B) nunca pagou ao Autor qualquer quantia (em singelo e/ou adicional) pelo trabalho prestado durante os dois períodos de 8 horas cada prestado num período de 24 horas, em cada ciclo de 21 dias de trabalho contínuo e consecutivo, no total de 544 horas. (23º)
31. Entre 8/5/1999 e 21/07/2003, por ordem da 1.ª Ré (B), o Autor estava obrigado a comparecer no seu local de trabalho, devidamente uniformizado, com 30 minutos de antecedência relativamente ao início de cada turno, no total de 720 horas. Entre 22/07/2003 e 31/03/2010, por ordem da 2.ª Ré (C), o Autor estava obrigado a comparecer no seu local de trabalho, devidamente uniformizado, com 30 minutos de antecedência relativamente ao início de cada turno, no total de 1006 horas. (24º)
32. Durante os 30 minutos que antecediam o início de cada turno, os superiores hierárquicos do Autor distribuíam o trabalho pelos guardas de segurança (leia-se do Autor), v.g., indicando-lhe o seu concreto posto (local dentro do casino onde o mesmo se devia colocar), os clientes tidos por “suspeitos”, sendo ainda feito um relato sobre todas as questões de segurança a ter em conta no interior do Casino, ou mesmo da necessidade de qualquer participação em eventos especiais (25º)
33. O Autor sempre compareceu no início de cada turno com a antecedência

de, pelo menos, 30 minutos. (26º)

34. Durante todo o período da relação de trabalho, o Autor nunca se ausentou do trabalho (isto é, dos locais de reunião) que antecederiam em, pelo menos, o início de cada turno. (27º)
35. As Rés nunca pagaram ao Autor qualquer quantia pela prestação de mais 30 minutos que antecederiam o início de cada turno. (28º)
36. Entre 22/7/2003 e 31/12/2008, o Autor prestou a sua actividade de segurança para a 2.ª Ré num regime de turnos rotativos de 7 dias de trabalho consecutivos. (29º)
37. A que se seguia um período de 24 horas de descanso compensatório, em regra no oitavo dia, que antecedia a mudança de turno, no total de 233 dias entre 22/07/2003 e 31/12/2008. (30º)
38. O Autor gozou 24 dias de férias nos anos 2000, 2001 (5-28/6), 2002 (18/4-11/5) e 2003 (6/5-...) no total de 96 dias, concedidas e organizadas pela 1.ª Ré; gozou 25 dias de férias nos anos 2007 (3-27/4) e 2008 (4-28/3), 24 dias nos anos 2004 (6-29/4), 2005 (5-28/4), 2006 (20/4-13/5) e 2009 (5-28/3), concedidas e organizadas pela 2.ª Ré, no total de 146 dias. (31º)
39. Entre 22/07/2003 e 31/12/2008 o Autor trabalhou 266 dias de descanso semanal e a Ré não pagou o salario correspondente. (32º)

*

三、法律依據 (Fundamentação jurídica)

現依據上述已證事實對本案作出審理。

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

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

為聘用非本地勞工工作，自 1996 年起第一被告與一間專門提供非本地勞工的勞務公司-通力勞資顧問有限公司-相繼簽訂多個“提供勞務合

同”，對聘用及讓與勞工的制度、勞工的薪酬、義務、工作時間及住宿等內容作出約定，並將該等合同送交勞工事務局，以獲得非本地勞工的配額。

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

透過該合同，第一被告作為承諾人，向受諾人(通力勞資顧問有限公司)承諾給予合同關係以外的第三人(非本地勞工)一項利益，換言之，是按照他們之間所協定的最低工資和福利條件與非本地勞工訂立工作合同。

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

由此可見，在本案中原告與第一被告之間所存在的是勞動關係。

根據 2003 年 7 月 17 日第 01949/IMO/SEF/2003 號經濟財政局批示內容顯示批准自 2003 年 7 月 21 日起將原本屬於第一被告的 280 名非本地勞工轉給第二被告繼續工作。

為此，在無需作其它考慮情況下，原告作為上述合同的收益人，有權分別向第一被告及第二被告作出相關勞動債權的追討。

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

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

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

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

aplicação é condicional, isto é, só se não aplica se existirem normas especiais nesta matéria”.

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

現在我們來逐一分析原告所提出的請求是否合理及成立。

*

1 - 膳食津貼(Do subsídio de alimentação)

原告是第一被告依據其與通力勞資顧問有限公司於 1999 年 1 月 27 日訂立的第 1/99 號“提供勞務合同”聘請擔任保安工作的非本地勞工。

根據第 1/99 號合同第 3.1 條規定，第一被告與該勞務公司所簽署的提供勞務合同規定，非本地勞工每日有權收取膳食津貼澳門幣 20.00 圓。

對於發放膳食津貼的準則，中級法院的司法見解一致認為該項津貼的宗旨是對非本地勞工因必須向兩名被告提供勞務而需外出用膳所導致額外花費進行補償，因此只有在原告實際上班的日子才有權獲得此項津貼，換言之，原告在享受年假期間或其它任何缺勤日則無權收取相關膳食津貼。

*

針對第一被告，已證事實顯示原告是在 1999 年 5 月 8 日至 2003 年 7 月 21 日期間為第一被告提供工作，因此，原告有權要求第一被告支付上述期間的膳食津貼。

考慮到除證實在上述期間原告曾享受合共 96 日(包括 2000 年的 24 日、2001 年 6 月 5 日至 28 日期間的 24 日、2002 年 4 月 18 日至 5 月 11 日期間的 24 日及 2003 年 5 月期間的 24 日)年假外，不存在其它任何合理或不合理缺勤，因此，有關計算方式為(提供工作期間-享受的年假)x 每日澳門幣 20.00 圓膳食津貼=膳食津貼總額。

開始日期	結束日期	工作日數	年假/缺勤	每日津貼金額	津貼總額
08/05/1999	21/07/2003	1536	96	20.00	28,800.00

為此，第一被告須向原告支付合共澳門幣 **28,800.00** 圓的膳食津貼。

*

針對第二被告，鑒於自 2003 年 07 月 22 日起第二被告已透過 2003 年 7 月 17 日第 01949/IMO/SEF/2003 號經濟財政局批示獲得第一被告轉給的 280 名非本地勞工，為此，自該日起第二被告有義務按上述“提供勞務合同”規定向原告發放其應獲得的膳食津貼。

雖然證實原告是在 2003 年 7 月 22 日至 2010 年 3 月 31 日期間為第二被告提供工作，然而同樣證實自 2007 年 1 月 1 日起第二被告便開始向所有在職保安員提供膳食，因此，本庭裁定原告僅有權要求第二被告支付 2003 年 7 月 22 日至 2006 年 12 月 31 日期間的膳食津貼。

除此之外，考慮到已證事實顯示自 2003 年 7 月 22 日起原告每提供 7 日工作，第二被告都會給予 1 日的休息，因此本庭認為在扣除上述期間原告的相關休息日數，以及有權享受的 72 日(包括 2004 年 4 月 6 日至 29 日期間的 24 日、2005 年 4 月 5 日至 28 日期間的 24 日及 2006 年 4 月 20 日至 5 月 13 日期間的 24 日)年假後，原告有權要求第二被告支付上述期間的膳食津貼。

有關計算方式為(提供工作期間-已享受的年假-每工作 7 日便休息 1 日)x 每日澳門幣 20.00 圓膳食津貼=膳食津貼總額。

開始日期	結束日期	工作日數	年假/缺勤	休息日	每日津貼金額	津貼總額
22/07/2003	31/12/2006	1259	72	148	20.00	20,780.00

為此，第二被告須向原告支付合共澳門幣 **20,780.00** 圓的膳食津貼。

*

2 - 全勤津貼(subsídio de efectividade)

第 1/99 號合同第 3.4 條規定被聘用的勞工在前一個月沒有缺勤，將在下月獲得相當於 4 天工資的全勤津貼。

已證事實顯示原告從未在第一被告不知情或未給予事先同意的情況下缺勤。

根據中級法院一貫的司法見解(如第 376/2012 號判決)認為合理缺勤不應作為不給予全勤津貼的理由。

考慮到在本案中證實原告從未在第一被告不知情或未給予事先同意的情況下缺勤，因此本庭裁定原告有權收取全勤津貼。

原告有權要求第一被告向其支付全勤津貼的期間是 1999 年 5 月 8 日至 2003 年 7 月 21 日。

已證事實顯示原告每月薪金為港幣 7,500.00 圓(折合澳門幣 7,725.00 圓)。

計算原告收取的全勤津貼總額方式為〔原告提供工作的總月整數(工作日數/30 日)x 日薪(月薪/30 日)x 4 日全勤津貼〕。

開始日期	結束日期	工作日數	工作月數	每月津貼(日數)	月薪	日薪	津貼總額
08/05/1999	21/07/2003	1536	51	4	7,725.00	257.50	52,530.00

為此，第一被告須向原告支付合共澳門幣 **52,530.00** 圓的全勤津貼。

*

同樣，在本案中證實原告從未在第二被告不知情或未給予事先同意的情況下缺勤，因此本庭裁定原告有權收取。

已證事實顯示原告在 2003 年 7 月 22 日至 2010 年 3 月 31 日期間為第二被告提供工作，因此，原告有權要求第二被告支付上述期間的全勤津貼。

開始日期	結束日期	工作日數	工作月數	每月津貼(日數)	月薪	日薪	津貼總額
22/07/2003	31/03/2010	2445	81	4	7,725.00	257.50	83,430.00

為此，第二被告須向原告支付合共澳門幣 83,430.00 圓，然而，原告僅要求第二被告支付澳門幣 81,576.00 圓，本庭根據《民事訴訟法典》第 564 條第 1 款規定，裁定第二被告向原告支付澳門幣 **81,576.00** 圓作為 2003 年 7 月 22 日至 2010 年 3 月 31 日期間的全勤津貼。

*

3 – 每周休息日提供工作(Do trabalho em dia de descanso semanal)

如上所述，原告有權要求第一被告支付 1999 年 5 月 8 日至 2002 年 12 月 31 日(原告請求的日期)期間每周休息日提供工作的補償。

已證事實顯示原告在為第一被告工作期間除每年享有年假外，沒有任何缺勤記錄。

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。

為此，在扣除原告曾享受的合共 72 日(包括 2000 年的 24 日、2001 年 6 月 5 日至 28 日期間的 24 日及 2002 年 4 月 18 日至 5 月 11 日期間的 24 日)年假，原告在 1999 年 5 月 8 日至 2002 年 12 月 31 日(原告請求的日期)期間為第一被告每周休息日提供工作的補償計算為(工作日數-年假)/7) x 日薪(平常報酬)x2 倍=周假提供工作的補償總額。

開始日期	結束日期	工作日數	年假/缺勤	周假工作日數	月薪	日薪	補償金額
08/05/1999	31/12/2002	1334	72	180	7,725.00	257.50	92,700.00

綜上所述，本庭裁定第一被告須向原告支付澳門幣 92,700.00 圓，然而，原告僅要求第一被告支付澳門幣 91,670.00 圓，本庭根據《民事訴訟法典》第 564 條第 1 款規定，裁定第一被告向原告支付澳門幣 91,670.00 圓作為周假提供工作的補償。

*

4 – 周假提供工作後的補休補償(dia de descanso compensatório)

如上所述，原告有權要求第一被告支付 1999 年 5 月 8 日至 2002 年 12 月 31 日(原告請求的日期)期間在每周休息日提供工作後，第一被告沒有給予原告相關補假，也沒有給予相關的補償。

根據第 24/89/M 號法律第 17 條第 4 款規定：在周假內提供服務時，工作者在提供服務後 30 天期內，有權享受立即訂定的補假一天。

為此，本庭按上述理據裁定第一被告須向原告支付的周假補假補償(dia de descanso compensatório)，合共澳門幣 45,835.00 圓。

*

5 – 強制性假日提供工作的補償(feriado obrigatório não remunerado)

第 24/89/M 號法令第 19 條第 2 款及第 3 款規定：在強制性假日，完成試用期之工作者應被豁免提供服務。

上款所指之工作者有權收取一月一日、農曆新年(三天)、五月一日及十月一日假日的工資(由 2000 年 5 月 4 日起強制性假日包括一月一日、農曆新年(三天)、清明節、五月一日、中秋節翌日、十月一日、重陽節及十二月二十日)。

第 24/89/M 號法令第 20 條第 1 款規定：工作者在上條三款所指之強制性假日內提供工作，給予永遠不低於平常報酬的補充工資，並只限 a) 當僱主面臨重大損失或出現不可抗力之情況時；b) 當僱主需要應付不可預料的工作的增加；c) 當提供服務對確保機構活動的持續性是不可或缺的，而該活動按習俗應在假日內進行者。

第 24/89/M 號法令第 24 條規定阻止工作者享受年假之僱主，將以賠償名義給與工作者相當於不能享受假期時間之三倍報酬。

根據中級法院一貫的司法見解(第 202/2008 號、第 824/2012 號、第 407/2017 號及第 341/2007 號判決)認為在強制性假期提供工作應按照“三倍報酬”獲得補償。其中主要理由是強制性假日對於僱員來說是一個特別值得慶祝和紀念的日子，其性質與年假相同。

綜上所述，本庭依照中級法院對第 24/89/M 號法令第 20 條第 1 款、第 19 條第 2 款及第 3 款，以及第 24 條之的司法見解裁定原告在強制性假日為兩名被告提供工作後有權收取平常報酬的 3 倍補償。

已證事實顯示原告曾在強制性假日(原告請求的 6 日)分別為第一被告及第二被告提供工作，且亦證實兩名被告都沒有向原告作出相關補償。

*

針對第一被告，已證事實顯示原告於 1999 年 5 月 8 日至 2003 年 7 月 21 日期間共有 23 日的強制性假日為第一被告提供工作，因此，有關計算方式為：尚欠日數 x 日薪 x3 倍=補償金額。

為此，第一被告須向原告支付合共澳門幣 **17,767.50** 圓(23 日 x257.5 圓 x3)作為 1999 年 5 月 8 日至 2003 年 7 月 21 日期間原告在強制性假日提供工作的補償。

*

針對第二被告方面，雖然已證事實顯示原告曾在某些強制性假日(原告請求的 6 日)為第二被告提供工作，且亦證實第二被告沒有向原告作出相關補償。

然而考慮到在未能確定原告在工作期間享受年假及每八日休息一日的準確日期情況下，無法進行計算，為此，本庭裁定第二被告須支付原告 2003 年 7 月 22 日至 2008 年 12 月 31 日(原告請求的日期)期間以平常報酬 3 倍計算強制性假日提供工作的補償，並根據《勞動訴訟法典》第 1 條結合《民事訴訟法典》第 564 條第 2 款之規定在執行判決時方作結算。

*

6 – 住宿費(Da comparticipação nos custos do alojamento)

已證事實顯示無論原告是否在被告所提供的地方內居住，兩名被告每月都在原告薪金內自動扣除港幣 750.00 圓住宿費。

根據 2 月 1 日頒布的第 12/GM/88 批示第 9 條 d1)項規定輸入外地勞動力時必須直接或間接確保勞工應得的住宿。

根據 4 月 3 日第 24/89/M 號第 9 條 a)項及 b)項規定禁止僱主強迫工作者購買或使用由僱主或其指定人所供應的服務；強迫工作者使用任何餐室、食堂、包伙食或其他直接以工作有關之場所作為向工作者供應物品或提供服務。

有見及此，僱主有義務確保非本地勞工的住宿權利，且不得自行在其工資內作出扣除。

為此，本庭認為在沒有其他合理理由情況下，兩名被告無權每月在原告薪金內自動扣除港幣 750.00 圓(折合澳門幣 772.50 圓)的住宿費。

針對第一被告的住宿費用面，原告有權向第一被告追討 1999 年 5 月 8 日至 2003 年 7 月 21 日期間的已扣除的住宿費，考慮到第一被告在 2003 年 7 月 21 日將其持有的非本地勞工轉給第二被告繼續工作，且根據有關法律及相關合約規定薪金支付日為每月的月底，因此，本庭相信 2003 年 7 月的薪金是由第二被告支付，換言之，原告該月的住宿費是被第二被告扣除的，為此，本庭認為第一被告應退還的住宿費應計算至 2003 年 6 月為止。而計算方式則為：原告提供工作的總月整數 x 每月住宿費。

開始日期	結束日期	工作月數	每月扣除住宿費	補償金額
05/1999	06/2003	50	772.50	38,625.00

綜上所述，本庭裁定第一被告須向原告返還澳門幣 38,625.00 圓的住宿費。

*

針對第二被告，原告有權向第二被告追討 2003 年 7 月 22 日至 2010 年 3 月 31 日期間已扣除的住宿費。

開始日期	結束日期	工作月數	每月扣除住宿費	補償金額
07/2003	03/2010	81	772.50	62,572.50

為此，第二被告須向原告返還澳門幣 62,572.50 圓，然而，原告僅要求第二被告支付澳門幣 62,572.00 圓，本庭根據《民事訴訟法典》第 564 條第 1 款規定，裁定第二被告向原告支付澳門幣 **62,572.00** 圓的住宿費。

*

7 – 輪班工作期間的超時工作補償(trabalho extraordinário por turnos)

第 24/89/M 號法律第 10 條第 1 款規定：任何工作者正常不應每天提供服務超過八小時，每周不應超過四十八小時，而平常工作時間應有不少於三十分鐘短休，以便工作者不作超過五小時連續性工作。

已證事實顯示原告為第一被告擔任保安工作期間除每日 8 小時正常工作時間外，每輪更工作 21 日便有一日需連續工作 16 小時。由此可見，除正常工作時間外，原告每為第一被告工作 21 日便提供 8 小時的超時工作。

原告為第一被告工作期間為 1999 年 5 月 8 日至 2003 年 7 月 21 日及有權享受合共 96 日(包括 2000 年的 24 日、2001 年 6 月 5 日至 28 日期間的 24 日、2002 年 4 月 18 日至 5 月 11 日期間的 24 日及 2003 年 5 月期間的 24 日)年假，計算方式為：已證事實顯示的 544 小時超時工作 x 時薪(月薪/30/8)=超時工作補償。

為此，第一被告須向原告支付合共澳門幣 **17,511.36** 圓(544 小時 x 32.19 圓)作為 1999 年 5 月 8 日至 2003 年 7 月 21 日期間原告輪更超時工作補償。

*

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

已證事實顯示原告在為兩名被告提供工作期間每日都必須提前 30 分鐘到達上班地點並聽取上司對該日的工作安排。

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

根據已證事實顯示原告必須每日提前 30 分鐘到達上班地點聽取上司

對該日的工作安排，換言之，原告沒有自由選擇是否提早到達的權利，而是必須按僱主(兩名被告)的指示提前到達。

然而兩名被告對原告所作出的指示並不屬第 24/89/M 號法律第 10 條第 4 款所規定的範圍。理由是該條文所指的 30 分鐘準備開始工作或已開始未完成的交易、活動及服務等是指在突發情況下，而並非每日的常規準備工作。

正如尊敬的中級法院第 307/2017 號的合議庭裁判所述：

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

Ora, como nos parece ser bom de ver, a intenção do legislador será não fazer recair sobre a entidade patronal o período de tempo que antecede o início de cada turno na preparação da jornada de trabalho (v.g. o tempo que dura a substituir a roupa da viagem pela que seja mais próxima ao exercício laboral), bem assim como o tempo que dura a concluir um serviço começado e não acabado (v.g. concluir as contas ou como também se diz “ficha a caixa”), assim se evitando abusos do trabalhador com artimanhas e estratégias de serviços vagaroso que visem prolongar o horário da prestação de trabalho.

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

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

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

綜上所述，本庭裁定原告每日提早 30 分鐘上班為超時工作，並應得到相應的補償。

*

針對第一被告，原告為第一被告工作期間為 1999 年 5 月 8 日至 2003 年 7 月 21 日及有權享受合共 96 日(包括 2000 年的 24 日、2001 年 6 月 5 日至 28 日期間的 24 日、2002 年 4 月 18 日至 5 月 11 日期間的 24 日及 2003 年 5 月期間的 24 日)年假，計算方式為：已證事實顯示的 720 小時超時工作 x 時薪(月薪/30/8)=超時工作補償。

為此，第一被告須向原告支付合共澳門幣 **23,176.80** 圓(720 小時 x32.19 圓)作為其在 1999 年 5 月 8 日至 2003 年 7 月 21 日期間每日提前 30 分鐘工作的超時補償。

*

針對第二被告，原告為第二被告工作期間為 2003 年 7 月 22 日至 2010 年 3 月 31 日，在扣除有權享受合共 146 日(包括 2004 年 4 月 6 日至 29 日期間的 24 日、2005 年 4 月 5 日至 28 日期間的 24 日、2006 年 4 月 20 日至 5 月 13 日期間的 24 日、2007 年 4 月 3 日至 27 日期間的 25 日、2008 年 3 月 4 日至 28 日期間的 25 日及 2009 年 3 月 5 日至 28 日期間的 24 日)年假及 287 日休息日後，計算方式為：已證事實顯示的 1006 小時超時工作 x 時薪(月薪/30/8)=超時工作補償。

為此，第二被告須向原告支付合共澳門幣 **32,383.14** 圓(1006 小時 x32.19 圓)作為其在 2003 年 7 月 22 日至 2010 年 3 月 31 日期間每日提前 30 分鐘工作的超時補償。

*

9 –每連續工作6日有權享受1日休息日提供工作的補償-周假提供工作的補償(a título do trabalho prestado pelo Autor, após seis dias de trabalho consecutivo em cada período de sete dias):

已證事實顯示 2003 年 7 月 22 日至 2008 年 12 月 31 日(原告請求的日期)期間原告為被告提供合共 266 日周假工作(每連續工作 6 日有權享受 1 日休息)，以及被告沒有向原告支付相關補償。

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，第二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，第二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。

第二被告經營 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，第二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，因此第二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，第二被告沒按第 24/89/M 號法令第 18 條規定將原告每四周應享受的休息給予連續 4 天的休息。

綜上所述，本庭認為第二被告沒有根據第 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第二被告提供工作。

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 2007 年 3 月 23 日至 2008 年 12 月 31 日(原告請求的日期)合共 266 日的周假工作補償，合共澳門幣 136,990.00 圓 (日薪澳門幣 257.50x266 日 x2)。

綜上所述，本庭裁定被告須向原告支付澳門幣 136,990.00 圓作為 2007 年 3 月 23 日至 2008 年 12 月 31 日期間周假工作的補償。

*

根據《民法典》第 794 條第 4 款之規定，裁定兩名被告還須向原告支付自知悉確定相關金額的司法判決翌日起計算的法定遲延利息，直至完全支付為止。

四、決定(Decisão)

綜上所述，本庭裁定原告的訴訟理由及請求部分成立，判處如下：

裁定第一被告向原告支付合共澳門幣 315,915.66 圓(當中包括：澳門幣 28,800.00 圓的膳食津貼；澳門幣 52,530.00 圓的全勤津貼；周假提供工作補償澳門幣 91,670.00 圓；周假提供工作後的補休補償澳門幣 45,835.00 圓；強制性假期提供工作補償澳門幣 17,767.50 圓；住宿費澳門幣 38,625.00 圓；輪更超時工作補償澳門幣 17,511.36 圓及提前 30 分鐘工作的超時補償澳門幣 23,176.80 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。

裁定第二被告向原告支付合共澳門幣 334,301.14 圓(當中包括：澳門幣 20,780.00 圓的膳食津貼；澳門幣 81,576.00 圓的全勤津貼；住宿費澳門幣 62,572.00 圓；提前 30 分鐘工作的超時補償澳門幣 32,383.14 圓及 2003 年 7 月 22 日至 2008 年 12 月 31 日期間周假提供工作的補償澳門幣 136,990.00 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，以及在執行判決時方作結算的強制性假期提供工作補償。

*

訴訟費用按原告及兩名被告勝負比例承擔。

作出登錄及通知。

Notificada e inconformada com a sentença, veio a Ré C recorrer dela para esta segunda instância, mediante o requerimento motivados ora constantes das fls. 300 a 323, concluindo e pedindo que:

- 1 - O presente recurso vem colocar em crise a sentença proferida pelo douto Tribunal Judicial de Base que julgou a acção procedente e condenou a Ré, ora Recorrente, no pagamento de uma indemnização ao Autor A, no valor de **MOP\$334.301,14.32** a título de (i) subsídio de alimentação (ii) subsidio de efectividade,

- (iii) devolução das quantias descontadas relativas a comparticipação no alojamento, (iv) compensação pela prestação de 30 minutos para além do período normal de trabalho por cada dia efectivo de trabalho (v) trabalho prestado em dias de feriado obrigatórios a liquidar em execução de sentença e (vi) compensação pelo trabalho prestado pelo Autor após 7 dias de trabalho consecutivo, versando tal 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 após sete dias de trabalho consecutivo, no valor de MOP\$ 136.990,00.
- 2 - Esta matéria foi, salvo devido respeito, incorrectamente julgada pelo Douto Tribunal *a quo* e a sentença proferida a final nunca poderia ter decidido como decidiu em violação e incorrecta aplicação das normas jurídicas que lhe servem de fundamento, estando em crer que a decisão assim proferida pelo douto Tribunal de Primeira Instância padece dos vícios de erro de julgamento e erro na aplicação do Direito, nulidade por falta de fundamentação decorrente da violação do ónus da alegação por parte do Autor ora, Recorrido; e ainda nulidade por contradição entre os fundamentos da sentença e a decisão.
- 3 Com interesse para o presente recurso foi tida por provada a factualidade constante no ponto E) e nos quesitos 6º, 11º, 29º, 30º, 31º e 32º.:
- 4 Entendeu o Digno Tribunal *a quo* na sua decisão que: “*No caso em apreço, a Segunda Ré não concedeu ao Autor um descanso consecutivo de quatro dias por cada conjunto de quatro semanas em conformidade com o artigo 18º do DL n.º 24/89/M. e ainda que “Pelo exposto, na perspectiva do Tribunal, a Segunda Ré não disponibilizou, nos termos do artigo 17º n.º 1 do DL n.º 24/89/M, ao Autor um descanso consecutivo de vinte e quatro horas por cada conjunto de sete dias. Ou seja, o Autor prestou serviços à Segunda Ré nos dias de descanso semanal.”*”
- 5 Determinou ainda que : “*Considerando os factos assentes e os termos do art. º 17º n. º 1 e n. º 6 alínea a) do DL 24/89/M, se prestou trabalho nos dias de descanso semanal, devia pagar dobro da retribuição normal. O Autor tem o direito a reclamar à Ré a*

compensação pela prestação de serviços em descanso semanal, no total de 266 dias, por cada conjunto de sete dias de trabalho durante o período compreendido entre 23 de Março de 2007 (pensamos nós com todo o respeito que quando a douta sentença recorrida se refere ao período de “23 de Março de 2007 e 31 de Dezembro de 2008”, se tratará com certeza a mero lapso, já que o que consta dos factos assentes n.º 32 é de que o período é entre 22/07/2003 e 31/12/2008) e 31 de Dezembro de 2008 (datas que pediu o Autor), a maneira do cálculo sendo como da seguinte forma: 266 dias x salário diário (remuneração normal) x 2 = compensação total pela prestação de serviços em descanso semanal, ou seja, 266 dias x salário diário de MOP\$257.50 x 2 = MOP\$136.990,00. Decidindo a final: Pelo exposto, o Tribunal condena que a Ré seja obrigada a pagar ao Autor uma quantia de MOP\$136.990,00 como compensação pela prestação de serviços em descanso semanal (...).”

- 6 Contudo e salvo devido respeito, o Tribunal *a quo* não interpretou correctamente o sentido da norma ora em crise, ou seja o artigo 17.º do DL n.º 24/89/M, nem a norma contida no artigo 18.º do mesmo diploma, referindo ainda que o tipo de trabalho desenvolvido pelo Autor não enquadrava os requisitos estabelecidos no n.º 3 do artigo 17.º, ora, a Ré até concorda que os requisitos estatuídos no n.º 3 do artigo 17.º não enformam o tipo de trabalho do Autor, ora Recorrido, já que sendo o Autor guarda de segurança de um casino e tendo os casinos laboração contínua, tal actividade não se coaduna com situações de acréscimos de trabalho não previsíveis ou com a eminência de prejuízos importantes ou casos de força maior.
- 7 Não poderá a Recorrente aceitar que haja violado o preceituado no referido n.º 1 do artigo 17.º o qual, salvo devido respeito, não impõe a regra do descanso ao 7.º dia isto porque dispõe o n.º 1 do artigo 17.º do DL n.º 24/89/M que: “*todos os trabalhadores têm o direito a gozar, em cada período de sete dias, um período de descanso de vinte e quatro horas consecutivas, (...)*”, e de uma leitura atenta da norma se retira que os trabalhadores têm direito a gozar em cada período de sete dias um período de descanso de vinte e quatro horas consecutivas referindo-se o legislador refere-se a **um período de sete dias, e não ao fim de sete dias**.

- 8 E refere-se a um período de descanso de vinte e quatro horas sem se referir se o mesmo se refere a um dia, por exemplo, a uma segunda - feira, ou a parte de uma segunda - feira e parte da terça - feira seguinte, indo aliás neste sentido nota nº 3 do douto acórdão nº 253/2002, citado pelo Tribunal *a quo* na decisão ora em crise, conforme se transcreve: *Nem estipula explícita e forçosamente que o trabalhador tem que descansar no domingo, mas sim apenas tem direito, em cada período de sete dias, a um dia de descanso, dia esse que poderia não ser o domingo, o que é estipulado explicitamente no artigo 17 nº 2*”
- 9 Importando 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 17º, o empregador pode escolher, dentro de cada período de sete dias, o momento em que deve ocorrer o descanso, sem necessidade de ter em conta o número de dias consecutivos de trabalho que ocorrem antes e depois do dia de descanso.
- 10 Entendendo a Ré que apenas este último entendimento se compatibiliza com o espírito e com a letra da Lei, já que dispõe o aludido preceito 17º *que todos os trabalhadores têm direito a gozar, em cada período de sete dias, um período de descanso de vinte e quatro horas consecutivas. O qual será fixado de acordo com as exigências de funcionamento da empresa* (nº 2).
- 11 Esse descanso pode calhar em qualquer um dos dias desse período de 7 dias, independentemente do número de dias de trabalho consecutivos que lhe precedem ou que se seguem, ou seja, poderá ser então, no 1º dia desse “*período de sete dias*”, (que pode até ser seguido ao dia de descanso do período de sete dias anterior), no 2º dia “*período de sete dias*”, no 3º dia desse “*período de sete dias*” ou até mesmo no 7º dia desse “*período de sete dias*”. E se em três períodos consecutivos de sete dias for concedido ao trabalhador 1 dia de descanso no primeiro dia do primeiro período de sete dias, outro dia de descanso no segundo dia do segundo período de sete dias e ainda outro dia de descanso no terceiro dia do terceiro período de sete dias, mostra-se cumprida a exigência legal - a de se

conceder “em cada período de sete dias” um dia de descanso.

- 12 Do que se vem dizendo e do que se retira da leitura atenta do preceito parece evidente que **o princípio do descanso semanal não equivale a um princípio de descanso ao sétimo dia, ou seja, ao fim de 6 dias de trabalho**, aliás, a epígrafe do Artigo 17º é “*Descanso Semanal*” e não “*Descanso ao Sétimo Dia*”, por isso o artigo 17º nº 1 tem necessariamente de ser interpretado em conjugação com o nº 2 que reconhece que “*de acordo com as exigências de funcionamento da empresa*” o período de descanso semanal será organizado pelo empregador, o que reforça que a intenção do legislador não foi impor o dia de descanso ao sétimo dia.
- 13 Com efeito, o legislador não impôs qualquer limitação ao número de dias de trabalho seguidos desde que o trabalhador goze de um período de descanso *em cada período de sete dias* e tanto assim é que o artigo 18º do DL 24/89/M expressamente prevê a possibilidade de não se gozar um período de descanso de 24 horas em cada período de 7 dias, caso em que ao trabalhador deve ser concedido um “*descanso consecutivo de quatro dias por cada conjunto de quatro semanas ou fracção*”.
- 14 E o legislador estando já ciente da realidade em Macau, fixou a excepção constante no artigo 18.º do Decreto - Lei a qual veio a ser posteriormente confirmada no artigo 42.º, n.º 2 da Lei 7/2008 (nova Lei das Relações de Trabalho), que prevê que “*O gozo do período de descanso pode não ter frequência semanal em caso de acordo entre as partes ou quando a natureza da actividade da empresa o torne inviável, casos em que o trabalhador tem direito a gozar um período de descanso remunerado de quatro dias por cada quatro semanas.*” (sublinhado nosso) e ao excepcionar a obrigatoriedade da frequência semanal do descanso, o legislador está a dar primazia à lógica do descanso do trabalhador e não à lógica do repouso obrigatório ao sétimo dia.
- 15 No caso concreto, *em cada período de sete dias* o Autor descansou, não necessariamente ao sétimo dia, porque a Lei nem sequer o impõe e pode até acontecer, em face ao que ficou provado, que o Autor nem sempre tenha descansado “em cada período de sete

dias” mas a ser assim, deverá fazer-se o apuramento no final do ano dos dias efectivos de descanso e se o Recorrido tiver que ser compensado será só e apenas dos dias de descanso em falta, em que o mesmo é dizer que se se apurar que o Recorrido não descansou 52 dias no ano, mas apenas 46 dias, então só poderá ser compensado por 6 dias de descanso não gozado em cada ano, mas nunca por 266 dias tal como decidido pelo Tribunal *a quo*.

- 16 Com isto se quer dizer que não importa que o trabalho seja organizado em turnos rotativos de 7 dias consecutivos findo os quais a entidade patronal concedia um dia de descanso, importando sim determinar se dentro de cada período de sete dias - ou usando a expressão legal “*em cada período de 7 dias*” - e tendo em conta a organização dos turnos rotativos o trabalhador gozou de 24 horas consecutivas de descanso.
- 17 Assim, carece por completo de fundamento a decisão recorrida na parte em que condena a Recorrente a pagar ao Recorrido uma indemnização pelo trabalho prestado no sétimo dia como se se tratasse de trabalho prestado em dia de descanso semanal verificando-se, por isso, uma errada aplicação do Direito e erro no julgamento por parte do Tribunal *a quo* na condenação da Recorrente nas quantias peticionadas a título de trabalho prestado em dia de descanso semanal em violação do **princípio do dispositivo** consagrado no art.º 5º do CPC e, bem assim, o disposto nos artigos 17º e 18º do DL 24/89/M.

21- Mas mais se aponte que o Tribunal *a quo* entra em contradição quando afirma na decisão posta em crise e na parte que diz respeito aos feriados obrigatórios que “*Apesar de os factos assentes mostrarem que o Autor prestou trabalho para a Ré nos dias de feriado obrigatório (6 dias que o Autor pediu) também provam que a Ré não lhe pagou a respectiva indemnização. Tendo em consideração que não foram determinadas as datas exactas em que o Autor gozou as férias anuais e os dias de descanso por cada ciclo de 8 dias de trabalho no supra citado período não se pode fazer o cálculo, pelo que o Tribunal condena a que a ré seja obrigada a pagar ao Autor o triplo da retribuição normal como compensação dos dias de feriado obrigatório durante o período entre 22 de Julho*

de 2003 a 31 de Dezembro de 2008 (...) e liquidar em execução de sentença (...)” (sublinhado nosso).

22- Ou seja, o próprio Tribunal reconhece que não consegue determinar as datas exactas em que foram gozados os descansos semanais e por isso não consegue determinar os feriados obrigatórios gozados pelo Autor e se assim é como pode afirmar com toda a confiança que os descansos semanais não gozados durante a relação de trabalho do recorrido foram de 266 dias? Esta decisão, por essa razão, padece também de vício de contradição entre os fundamentos e a decisão da sentença, sendo, por isso, nula, impondo-se, por isso, a anulação do julgamento, por imposição do estatuído no art. 571º, c) do CPC.

Nestes termos e nos demais de direito que V. Exas. doutamente suprirão, deve ser dado provimento ao presente Recurso e, em conformidade,

- (i) deverá ser declarada nula a sentença recorrida nos termos do disposto no artigo 571º, n.º 1 al. c) do Código de Processo Civil, *ex vi* do artigo 43º do CPT, com as demais consequências legais.
- (ii) Sem prescindir, e caso assim não se entenda, deverá ser revogada a sentença recorrida nos termos supra explanados, com as demais consequências da lei,

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, no período compreendido entre 22JUL2003 E 31DEZ2008, o descanso, provado nos autos, que o Autor gozou depois de ter trabalhado por 7 dias consecutivos pode ser considerado descanso semanal a que se refere o artº 17º/1 do Decreto-Lei nº 24/89/M.

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:

36. Entre 22/7/2003 e 31/12/2008, o Autor prestou a sua actividade de segurança para a 2.^a Ré num regime de turnos rotativos de 7 dias de trabalho consecutivos. (29º)

37. A que se seguia um período de 24 horas de descanso compensatório, em regra no oitavo dia, que antecedia a mudança de turno, no total de 233 dias entre 22/07/2003 e 31/12/2008. (30º)

38. O Autor gozou 24 dias de férias nos anos 2000, 2001 (5-28/6), 2002 (18/4-11/5) e 2003 (6/5-...) no total de 96 dias, concedidas e organizadas pela 1.^a Ré; gozou 25 dias de férias nos anos 2007 (3-27/4) e 2008 (4-28/3), 24 dias nos anos 2004 (6-29/4), 2005 (5-28/4), 2006 (20/4-13/5) e 2009 (5-28/3), concedidas e organizadas pela 2.^a Ré, no total de

146 dias. (31º)

39. Entre 22/07/2003 e 31/12/2008 o Autor trabalhou 266 dias de descanso semanal e a Ré não pagou o salario correspondente. (32º)

Antes de mais, é de notar que não feliz a inserção do adjetivo “*compensatório*” na matéria do ponto 37, dado que não é descrição puramente fáctica, cujo sentido e alcance se traduz num juízo valorativo, não é susceptível de ser directamente demonstrado por qualquer dos meios de prova e só pode ser feito pelo aplicador de direito para a integração de um facto assente em elementos normativos da previsão de uma determinada norma que pretende aplicar.

Portanto deve ser tido por não escrito – artº 549º/4 do CPC.

Não obstante a infeliz inserção dessa expressão valorativa, o certo é que 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 num período de sete dias, nos termos impostos pelo artº 17º/1 do Decreto-Lei nº 24/89/M e aquele período de 24 horas de descanso que se seguia sempre e regularmente aos turnos rotativos de 7 dias consecutivos quanto muito pode ser considerado, agora sim, no plano de juízo de direito, como descanso *compensatório* a que se refere o artº 17º/4 do mesmo diploma, ou seja, para compensar o descanso semanal que ficou por gozar no período de 7 dias imediatamente anterior.

Assim, bem andou o tribunal *a quo* na sentença ora recorrida, na parte respeitante ao descanso semanal no período compreendido entre 22JUL2003 e 31DEZ2008, onde foi fundamentada e decidida

com raciocínio inteligível e razões sensatas e convincentes, a procedência do pedido da condenação da C no pagamento ao Autor da compensação do trabalho prestado em dias de descanso semanal, não se nos afigura outra solução melhor do que a de louvar aqui esta parte da 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 impugnada.

III

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

Custas pela recorrente C.

RAEM, 09MAIO2019

Lai Kin Hong
Fong Man Chong
Ho Wai Neng