

Processo n.º 1094/2018

(Recurso em matéria laboral)

Data: 24 de Janeiro de 2019

ASSUNTOS:

- Entendimento correcto do conceito de “*gozar, em cada sete dias, um período de descanso de vinte e quatro horas consecutivas*” em matéria laboral

SUMÁRIO:

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

II – Na sequência dos factos alegados pelo Autor e depois de instruído o processo, o Tribunal *a quo* veio a fixar os factos assentes nos seguintes termos: (...) Desde o início da relação de trabalho até 31/12/2008, o Autor prestou a sua actividade de segurança para a Ré (A) num regime de turnos rotativos de sete dias de trabalho consecutivos. (19.º);

A que se seguia um período de 24 horas de descanso compensatório, em regra no oitavo dia, que antecedia a mudança de turno, no total de **194** dias”; (20.º), Excepto o Autor gozou 26 dias de férias no ano 2007 e 29 dias de férias no ano 2010, gozou 24 dias de férias nos anos 2005, 2006, 2008 e 2009, concedidas e organizadas pela Ré, no total de **151** dias. (21.º) (...), **não se deve concluir** pela ideia de que o Autor não alegou factos suficientes para sustentar a sua pretensão, pelo contrário, foram alegados factos suficientes, razão pela qual é de julgar improcedente este argumento (*alegação de factos insuficientes*) aduzido pela Ré neste recurso.

O Relator,

Fong Man Chong

Processo n° 1094/2018

(Autos de recurso laboral)

Data : 24 de Janeiro de 2019

Recorrente : A (Ré)

Recorrido : B (Autor)

*

Acordam os Juízes do Tribunal de Segunda Instância da RAEM:

I) RELATÓRIO

B, intentou, em 01/03/2018, junto do Tribunal Judicial de Base da RAEM, acção declarativa de processo comum do trabalho (LB1-18-0024-LAC), pedindo condenar a Ré a pagar a título de créditos laborais, a quantia total de MOP\$292.777,50.

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

裁定被告須向原告支付合共澳門幣 **251,901.52** 圓(當中包括：澳門幣 71,070.00 圓的全勤津貼、住宿費澳門幣 53,302.50 圓、每日提前 30 分鐘工作的超時工作補償澳門幣 27,619.02 圓及 2004 年 6 月 19 日至 2008 年 12 月 31 日期間周假提供工作的補償澳門幣 99,910.00 圓)；另加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，以及在執行判決時方作結算的強制性假期提供工作補償。

*

A A, Ré, discordando da decisão, veio em 19/10/2018, recorrer para

este TSI, com os fundamentos de fls. 106 a 126, em cujas alegações tendo formulado as seguintes conclusões:

I. Vem o presente recurso interposto da 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 **B**, no valor global de **MOP\$251,901.52** a título de (i) subsídio de efectividade, (ii) devolução das quantias descontadas relativas a comparticipação no alojamento, (iii) compensação pela prestação de 30 minutos para além do período normal de trabalho por cada dia efectivo de trabalho (iv) trabalho prestado em dias de feriado obrigatórios a liquidar em execução de sentença e (v) compensação pelo trabalho prestado pelo Autor após 7 dias de trabalho consecutivo,

II. Sendo que o **presente recurso versa só e apenas sobre a decisão proferida pelo douto Tribunal *a quo* no que se refere à compensação a título do trabalho prestado pelo Autor após sete dias de trabalho consecutivo**, no valor de MOP\$99.910.00.

III. Salvo devido respeito, que se adianta ser muito, está a Recorrente em crer que a sentença proferida a final nunca poderia ter decidido como decidiu em violação e incorrecta aplicação das normas jurídicas que lhe servem de fundamento, mostrando-se, por isso, inquinada dos seguintes vícios: (i) erro de julgamento e erro na aplicação do Direito; (ii) Nulidade por falta de fundamentação decorrente da violação do ónus da alegação por parte do Autor ora, Recorrido; e ainda (iii) Nulidade por contradição entre os fundamentos da sentença e a decisão.

IV. 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.

V. Uma leitura atenta do disposto no artigo 17º do DL n.º 24/89/M permite concluir que 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 - sem 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)

VI. Atento o 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.

VII. A Lei não proíbe que se trabalhe mais do que seis dias consecutivos - como defendia o Autor e veio a ser entendido pelo Tribunal - mas apenas impõe que em cada período de sete dias, 24 horas consecutivas sejam de descanso, o qual 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.

VIII. 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.

IX. Veja-se aliás que no mencionado artigo 17º 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.

X. 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.

XI. Aliás, a epígrafe do Artigo 17º é “Descanso Semanal” e não “Descanso ao Sétimo Dia”.

XII. O legislador da RAEM 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”.

XIII. 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.”

XIV. 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.

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

XVI. 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, ou seja, o mesmo é dizer que se se apurar que o Recorrido não descansou 52 dias no ano, mas apenas 46 dias, então só poderá ser compensado por 6 dias de descanso não gozado, mas nunca por 194 dias tal como decidido pelo Tribunal *a quo*.

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

XVIII. Não importa que o trabalho seja organizado em turnos rotativos de 7 dias consecutivos findo os quais a entidade patronal concedia um dia de descanso, o que importa é determinar se dentro de cada período de sete dias - ou usando a expressão legal

“em cada período de 7 dias” - e tendo em conta a organização dos turnos rotativos o trabalhador gozou de 24 horas consecutivas de descanso.

XIX. 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, tendo a sentença recorrida feito uma errada interpretação e aplicação do preceituado nos artigos 17º e 18º do Decreto Lei 24/89/M, devendo em consequencia ser revogada e substituída por outra que absolva a Ré, aqui Recorrente, do pagamento da indemnização no valor de MOP99,910.00 a título de “trabalho prestado pelo Autor após seus dias de trabalho consecutivo em cada período de sete dias”

XX. Mas mais se adiante que face ao acima exposto não se sabe, porque não foi alegado pelo Autor nem apurado pelo próprio Tribunal, os dias de descanso que foram concedidos em cada período de sete dias, já que só assim se poderia concluir se a Ré violou ou não o estatuído no artigo 17º do aludido diploma legal sendo de todo relevante determinar se em cada período de sete dias o Autor gozou 24 horas consecutivas de descanso, e quantas vezes durante o ano tal ocorreu tendo em conta os turnos rotativos em que o Recorrido trabalhava, facto que, salvo douda e melhor opinião, nem o Autor na sua petição inicial nem o Tribunal lograram fazer.

XXI. A decisão em crise padece do vício de falta de fundamentação decorrente da violação do ónus da alegação por parte do Recorrido pois mantém na íntegra as conclusões incoerentes feitas na petição inicial, mantendo por responder as questões/vícios (i) quantos desses dias de descanso foram concedidos ao Autor, ora Recorrido, “em cada período de 7 dias” durante a sua relação laboral com a Recorrente dentro dos turnos rotativos, (ii) quando ocorreram os mesmos em cada período de sete dias, tendo em conta os turnos rotativos que este fez durante a sua relação de trabalho com a Recorrente? (iii) E que turnos foram esses? Também isto não foi alegado pelo Autor, ora recorrido, nos presentes autos, sendo estas questões fundamentais para apurar os dias de descanso, por isso, a sentença recorrida

padece também de vício de falta de fundamentação decorrente da violação do ónus de alegação por parte do Recorrido, sendo, por isso, nula e importando tal a anulação do julgamento, por imposição do estatuído no art. 571º, b) do CPC.

XXII. Mas mais se aponta 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 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 19 de Junho de 2004 a 31 de Dezembro de 2008 (datas pedidas pelo Autor) e liquidar em execução de sentença (...)”.

XXIII. 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 194 dias? Esta decisão, por essa razão, padece também de vício de contradição entre os fundamentos e a decisão da sentença, sendo, por isso, nula, sendo o desfecho a anulação do julgamento, por imposição do estatuído no art. 571º, c) do CPC.

*

B, Autor, ofereceu resposta constante de fls. 139 a 164, tendo formulado as seguintes conclusões:

1. Contrariamente ao alegado pela Recorrente, não se vislumbra na douda Decisão um qualquer *erro de julgamento* elou *erro na aplicação do Direito*, *falta de fundamentação* ou qualquer *contradição*;

2. Pelo contrário, o Tribunal *a quo* apreciou e conheceu com detalhe o fundo da causa, tendo enquadrado devidamente os factos no Direito aplicável em conformidade com a prova produzida, tendo formado a sua convicção ao abrigo dos seus poderes de livre apreciação, razão pela qual deve a douda Decisão manter-se, o que desde já e para os legais efeitos se requer;

3. Em concreto, a questão em apreciação nos presentes autos pode ser colocada nos termos seguintes: dispondo o art. 17.º do DL n.º 24/89/M, de 3 de Abril, que *“Todos os trabalhadores têm o direito a gozar, em cada sete dias, um período de descanso de vinte e quatro horas consecutivas (...)”*, ao fim de quantos dias consecutivos de trabalho deve ter lugar o referido período de descanso? Ou melhor, que limite assinala a Lei à série de dias consecutivos máximos de trabalho prestado? Ou ainda, após quantos dias de trabalho consecutivo tem o trabalhador direito a usufruir de um período de vinte e quatro horas de descanso consecutivo?

4. Entende a Recorrente que *“o legislador da RAEM não impôs qualquer limitação ao número de dias de trabalho seguidos desde que o trabalhador goze de um período de descanso semanal em cada período de sete dias (...) sem cuidar de saber quantos dias o trabalhador trabalhou antes desse dia e quantos vai trabalhar depois”*. Nesta lógica, conclui a Recorrente que *“a Lei desta Região não proíbe que se trabalhe mais do que seis dias consecutivos (...)”* podendo o empregador *fixar e atribuir esse(s) dia(s) de descanso semanal não no 7.º dia, mas sim ao 8.º, ao 9.º, ou noutro dia do mês*;

5. Ao invés, no entender do Recorrido (e do Tribunal *a quo*) 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 nunca no oitavo, nono ou noutro dia do mês;

6. Se assim não suceder, o trabalho prestado ao sétimo dia *após* a prestação de seis dias de trabalho consecutivo deve ser considerado como sendo trabalho prestado em dia de descanso semanal e remunerado como tal;

7. Trata-se, de resto, da posição que se acredita ter vindo a ser seguida na Jurisprudência e doutrina de Macau, e maioritariamente também na doutrina e Jurisprudência de Portugal;

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

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

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

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

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

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

13. Trata-se, de resto, da posição que se acredita que tem vindo a ser adoptada pela nossa Jurisprudência superior, quando sublinha que: “*O empregador deve conceder aos seus trabalhadores, em cada período de sete dias, um período suficiente de descanso de vinte e quatro horas consecutivas, e não podendo obrigar os trabalhadores a prestar trabalho no dia de descanso. (...) II. O direito de descanso é um direito concedido pela lei ao trabalhador, traduz-se na recuperação de forças físicas, diminuição dos encargos*” (Cfr. entre outros, o Ac. do TSI (Processo n.º 253/2002);

14. No mesmo sentido, veja-se, o Ac. do TSI (Processo n.º 188/2012), nos termos do qual se dispõe que: “(...) o que a lei se importa é que qualquer trabalhador terá direito de um dia, ou seja 24 horas, de descanso semanal em cada 7 dias de trabalho - artigo 17º nº 1 do RJRL”;

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

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

Sem prescindir,

17. Concluído que o período de *vinete e quatro horas consecutivas de descanso* a que se refere o n.º 1 do art. 17.º do DL n.º 24/89/M deve ocorrer *após* seis dias consecutivos de trabalho e, no máximo, ao *sétimo dia* – e, nunca ao 8º, ao 9º, ou noutro dia do mês – não é *indiferente* determinar o número de dias que *antecedem* o dia de descanso – visto não ser o descanso que *antecede* o período de trabalho prestado, antes o contrário – contrariamente ao que a Recorrente se esforça por alegar;

18. Depois, resultando da matéria de facto assente que *o Autor sempre prestou a sua actividade num regime de turnos rotativos de sete dias de trabalho consecutivos* e que apenas após sete dias de trabalho contínuo e consecutivo a Ré lhe atribuía um dia de repouso torna-se perfeitamente irrelevante a discussão a cerca de saber “*o número de dias consecutivos de trabalho que ocorrem antes e depois do dia de descanso*” e, bem assim, se o “*descanso pode calhar em qualquer um dos dias desse período de 7 dias, independentemente do número de dias consecutivos que lhe precedem ou que se seguem*” ou, ainda, “*cuidar de saber quantos dias o trabalhador trabalhou antes desse dia e quantos vai trabalhar depois*”, contrariamente ao que vem repetidamente alegado pela Recorrente ao longo das suas Alegações de Recurso;

19. Por outro lado, contrariamente ao que pretende a Recorrente, em caso algum se pode entender que a situação do Recorrido caiba na previsão do art. 18.º do Decreto-Lei n.º 24/89/M, de 3 de Abril. É que, o referido preceito tem *carácter excepcional* e uma justificação social destinada a permitir aos trabalhadores oriundos da China Continental – cujas famílias residem em localidades próximas das do Território de Macau – o gozo de um período de descanso de *quatro dias consecutivos* a fim que de se poderem deslocar por um maior período de tempo à respectiva Terra Natal, o que manifestamente se não verifica no caso do Recorrido – e das demais centenas de trabalhadores (“guardas de segurança”) – oriundo(s) do Nepal;

20. De resto, em lado nenhum resulta dos presentes autos – nem foi pela Ré (leia-se, Recorrente) alegado – que o Autor (leia-se, Recorrido) – e os demais trabalhadores

("guardas de segurança") – oriundo(s) do Nepal – tivesse alguma vez gozado de *quatro dias de descanso consecutivos*, por cada período de quatro semanas ou fracção, razão pela qual deve igualmente improceder o alegado pela Recorrente a este respeito, o que desde já e para os devidos efeitos se invoca e requer.

Acresce que,

21. Salvo melhor opinião, está o Recorrido em crer não corresponder à verdade afirmar que: "(...) não se sabe porque não foi alegado pelo Autor nem apurado pelo próprio Tribunal *os dias de descanso que foram concedidos em cada período de sete dias, pois só assim se poderia concluir se a Ré violou ou não o estatuído no art. 17.º*", conforme o faz a Recorrente;

22. Pelo contrário, não só o Autor *alegou o número de dias de descanso que não lhe foram concedidos pela Ré em cada período de sete dias (191, no total)*, como o Tribunal se pronunciou a este concreto respeito, tendo concluído terem sido 170 os dias em que o Autor prestou trabalho para a Ré em cada sétimo dia *após* a prestação pelo Autor de seis dias consecutivos de trabalho, pelo que se entende mal a conclusão avançada pela Recorrente;

23. Por outro lado, sabido que a organização dos turnos cabia exclusivamente à Ré, apenas a mesma está(rá) em condições de oferecer uma cabal resposta às várias questões que alega terem ficado sem resposta, a saber: quantos *desses dias de descanso foram concedidos ao Autor...*; Quando *ocorreram os mesmos em cada período de sete dias...*; E que turnos *foram esses...*, visto tratar-se de matéria que diz *directamente respeito* à Ré e, como tal, matéria do seu próprio *conhecimento pessoal*, que a mesma não pode vir agora pôr em dúvida ou alegar desconhecer...;

24. De resto, revela-se "estranho" que a Recorrente, apenas em sede de Alegações de Recurso, procure alegar *matéria nova* não alegada anteriormente, razão pela qual deve a mesma ter-se por *não escrita*;

Sem prescindir,

25. Se ainda oportuno, sempre se deixa dito que o “*esquema de turnos*” desenhado pela Ré - séries de *7 dias* de trabalho consecutivos, seguidos de um dia de repouso - não respeita nem o número *mínimo* de descansos semanais anualmente devidos ao Autor, nem respeita tão-pouco o limite da jornada máxima de trabalho constante do n.º 1 do art. 10.º do Decreto-Lei n.º 24/89/M: é que, tendo o Autor sempre prestado trabalho durante sete dias de trabalho consecutivo, tal significa a prestação de, pelo menos, 56 horas de trabalho por cada período de sete dias, o que manifestamente excede o limite das 48 horas por semana permitido pela nossa Lei;

A terminar,

26. Salvo melhor opinião, o facto de o Tribunal *a quo* ter relegado para *liquidação de sentença* a condenação da Ré a título do trabalho prestado pelo Autor em dia de feriado obrigatório, em nada se confunde com o *período de repouso* que a mesma conferia ao Autor *após* a prestação pelo mesmo de sete dias de trabalho consecutivo;

27. Com efeito, saber ser o *dia de repouso* (conferido pela Ré ao Autor, ao *oitavo dia*, após uma série de sete dias de trabalho consecutivo) terá ou não coincidido com um dia de *feriado obrigatório* e, bem assim, saber se o Autor terá ou não prestado trabalho em tal dia de *feriado obrigatório* é matéria que terá de ser determinada noutra sede, mas sem que, também aqui, a Decisão se deixe de se revelar correcta e isenta de qualquer erro e/ou vício.

*

Foram colhidos os vistos legais.

Cumprе 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:

1. Entre 19/06/2004 a 31/07/2010, o Autor esteve ao serviço da Ré (A), prestando funções de “guarda de segurança”, enquanto trabalhador não residente. (A)
2. O Autor foi recrutado pela C. – e, exerceu a sua prestação de trabalho ao abrigo do Contrato de Prestação de Serviços n.º 2/2003. (1.º)
3. O referido contrato de prestação de serviço foi objecto de apreciação, fiscalização e renovação por parte da Entidade Pública competente. (2.º)
4. Durante todo o período de trabalho, o Autor sempre prestou a sua actividade sob as ordens e instruções da Ré e ou dos seus directos responsáveis. (3.º)
5. O Autor sempre respeitou os períodos, os horários e os locais de trabalho fixados pela Ré. (4.º)
6. Até Março de 2010, a Ré pagou ao Autor a quantia de HK\$7.500,00, a título de salário de base mensal. (5.º)
7. 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. (6.º)
8. Entre 19/06/2004 a 31/03/2010, em que o Autor prestou trabalho, excepto gozo de 24 dias férias anuais, 46 dias dispensas por ano e alguns dias de feriado obrigatório, o Autor nunca deu qualquer falta ao trabalho sem conhecimento e autorização prévia por parte da Ré. (7.º)
9. Entre 19/06/2004 a 31/03/2010, a Ré (A) nunca pagou ao Autor qualquer quantia a título de subsídio de efectividade. (8.º)
10. Entre 19/06/2004 a 31/03/2010, 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. (9.º)
11. A Ré (A) nunca pagou ao Autor, uma qualquer quantia adicional (leia-se um qualquer acréscimo salarial) pelo trabalho prestados nos dias de feriado obrigatórios. (10.º)

12. Aquando da contratação do Autor no Nepal, foi garantido ao Autor (e aos demais trabalhadores não residentes de origem Nepalesa) alojamento gratuito em Macau. (11.º)

13. Desde o início da prestação de trabalho até 31 de Março de 2010, 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”. (12.º)

14. 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 pela Ré e/ou pela agência de emprego. (13.º)

15. Entre 19/06/2004 a 31/03/2010, por ordem da Ré (A), 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 **858** horas. (14.º)

16. Durante os 30 minutos que antecederiam 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... (15.º)

17. O Autor sempre compareceu no início de cada turno com a antecedência de, pelo menos, 30 minutos. (16.º)

18. 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. (17.º)

19. A Ré nunca pagou ao Autor qualquer quantia pela prestação de mais 30 minutos que antecederiam o início de cada turno. (18.º)

20. Desde o início da relação de trabalho até 31/12/2008, o Autor prestou a sua actividade de segurança para a Ré (A) num regime de turnos rotativos de sete dias de trabalho consecutivos. (19.º)

21. 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 **194** dias”. (20.º)

22. Excepto o Autor gozou 26 dias de férias no ano 2007 e 29 dias de férias no ano 2010, gozou 24 dias de férias nos anos 2005, 2006, 2008 e 2009, concedidas e organizadas pela Ré, no total de **151** dias. (21.º)

*

IV - FUNDAMENTAÇÃO

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

一、敘述(Relatório)

B，已婚，尼泊爾籍，常居地為澳門，聯絡地址為：XXXXXXX，持有由尼泊爾有權限機關於2013年12月9日發出的護照編號XXXXXXX，針對被告A，提起本普通勞動訴訟程序，請求判處被告支付澳門幣292,777.50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：

- 澳門幣71,070.00圓的全勤津貼(a título de subsídio de efectividade)；
- 澳門幣53,302.50圓之返還已扣除的住宿費用(a título de devolução das quantias de comparticipação no alojamento descontadas)；
- 澳門幣33,990.00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)；
- 澳門幣20,085.00圓的強制性假日提供工作補償(feriado obrigatório não remunerado)；以及
- 澳門幣114,330.00圓作為每連續工作7日給予1日的休息日提供工作補償(a título do trabalho prestado pelo Autor, após seis dias de trabalho consecutivo em cada período de sete dias)。

上述請求詳細內容載於起訴狀內，在此視為完全載錄。

*

檢察院曾試行調解，但雙方當事人未能達成任何和解協議。

*

傳喚被告後，被告在法定期間作出答辯(載於卷宗第44頁至第56頁，在此視為完全載錄)，被告主張原告請求不成立。

*

隨後，本庭作出清理批示，並明確指出已證事實及調查事實範圍。

*

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

*

二、已證事實(factos assentes)

(.....)

*

三、法律依據 (Fundamentação jurídica)

現依據上述已證事實對本案作出審理。

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

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

為聘用非本地勞工工作，自1996年起D與一間專門提供非本地勞工的勞務公司-XXXX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，D 作為承諾人，向受諾人(XXXX 有限公司)承諾給予合同關係以外的第三人(非本地勞工)一項利益，換言之，是按照他們之間所協定的最低工資和福利條件與非本地勞工訂立工作合同。

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

本案原告是根據 D 與 XXXX 有限公司所簽署的第 2/2003 號合約受聘於被告。因為被告是根據 2003 年 7 月 17 日第 01949/IMO/SEF/2003 號經濟財政局批示內容顯示批准自 2003 年 7 月 21 日起將原本屬於 D 的 280 名非本地勞工轉給被告繼續工作。

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

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

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

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

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

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

現在我們來逐一分析原告所提出的請求是否合理及成立。

*

1 - 全勤津貼(subsídio de efectividade)

第 2/2003 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。

已證事實顯示原告是在 2004 年 6 月 19 日至 2010 年 3 月 31 日期間為被告提供工作，因此，原告有權要求被告支付上述期間的全勤津貼。

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 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
19/06/2004	31/03/2010	2112	70	4	7,725.00	257.50	72,100.00

為此，被告須向原告支付合共澳門幣72,100.00圓，然而，原告僅要求被告支付澳門幣71,070.00圓，本庭根據《民事訴訟法典》第564條第1款規定，裁定被告向原告支付澳門幣**71,070.00**圓的全勤津貼。

*

2 - 住宿費(Da comparticipação nos custos do alojamento)

已證事實顯示無論原告是否在被被告所提供的地方內居住，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。

本庭認為在沒有其他合理理由情況下，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。

原告有權向被告追討2004年6月19日至2010年3月31日期間已扣除的住宿費，計算方式為〔原告提供工作的總月整數(工作日數/30日)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
19/06/2004	31/03/2010	70	772.50	54,075.00

為此，被告須向原告返還澳門幣54,075.00圓，然而，原告僅要求被告支付澳門幣53,302.50圓，本庭根據《民事訴訟法典》第564條第1款規定，裁定被告向原告支付澳門幣**53,302.50**圓的住宿費。

*

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

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

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

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

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

正如尊敬的中級法院第307/2017號的合議庭裁判所述：

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

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

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

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

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

綜上所述，本庭裁定原告每日提早30分鐘上班為超時工作，並應得到相應的補償。

原告為被告工作期間為2004年6月19日至2010年3月31日及有權享受合共151日年假(包括2005年的24日、2006年的24日、2007年4月3日至28日期間的26日、2008年4月5日至26日期間的22日-以24日計算、2009年3月5日至28日期間的24日及2010年2月6日至3月6日期間的29日)，計算方式為：已證事實顯示的858小時超時工作x時薪(月薪/30/8)=超時工作補償。

為此，被告須向原告支付合共澳門幣**27,619.02**圓(858小時x32.19圓)作為其在2004年6月19日至2010年3月31日期間每日提前30分鐘工作的超時補償。

*

4 - 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。其中主要理由是對於僱員來說強制性假日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被告提供工作後有權收取平常報酬的3倍補償。

雖然已證事實顯示原告曾在強制性假日(原告請求的6日)為被告提供工作，且亦證實被告沒有向原告作出相關補償。然而在未能確定原告在上述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，本庭裁定被告須支付原告2004年6月19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。

*

5 -每連續工作7日給予1日的休息日提供工作補償(a título do trabalho prestado pelo Autor, após seis dias de trabalho consecutivo em cada período de sete dias)：

已證事實顯示在2004年6月19日至2008年12月31日(原告請求的日期)期間每當原告為被告連續提供7日的工作後，被告便給予原告1日的休息，合共194日。

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. 倘提共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，原告在被告所經營的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既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每月連續四天的休息。

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

綜上所述，本庭認為被告沒有根據第 24/89/M 號法令第 17 條第 1 款規定每七天給予原告連續 24 小時的休息時間。換言之，原告是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 2004 年 6 月 19 日至 2008 年 12 月 31 日(原告請求的日期)期間每連續工作 7 日給予 1 日休息日的工作補償，合共 194 日，計算方式為：194 日 x 日薪(平常報酬)x 2 倍=周假提供工作的補償總額，即 194 日 x 日薪澳門幣 257.50 圓 x 2 倍=澳門幣 99,910.00 圓。

綜上所述，本庭裁定被告須向原告支付澳門幣 99,910.00 圓作為 2004 年 6 月 19 日至 2008 年 12 月 31 日期間周假提供工作的補償。

*

根據《民法典》第 794 條第 4 款之規定，裁定被告還須向原告支付自知悉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：

裁定被告須向原告支付合共澳門幣**251,901.52**圓(當中包括：澳門幣71,070.00圓的全勤津貼、住宿費澳門幣53,302.50圓、每日提前30分鐘工作的超時工作補償澳門幣27,619.02圓及2004年6月19日至2008年12月31日期間周假提供工作的補償澳門幣99,910.00圓)；另加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，以及在執行判決時方作結算的強制性假期提供工作補償。

*

訴訟費用按原告及被告勝負比例承擔。

作出登錄及通知。

* * *

Questões a resolver:

A Recorrente/Ré afirmou na parte conclusiva do recurso:

“Sendo que o **presente recurso versa só e apenas sobre a decisão proferida pelo douto Tribunal *a quo* no que se refere à compensação a título do trabalho prestado pelo Autor após sete dias de trabalho consecutivo**, no valor de MOP\$99.910.00.”

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

- (i) Erro de julgamento e erro na aplicação do Direito;
- (ii) Nulidade por falta de fundamentação decorrente da violação do ónus da alegação por parte do Autor ora, Recorrido; e ainda
- (iii) Nulidade por contradição entre os fundamentos da sentença e a decisão.

*

Passemos a conhecer das questões suscitadas.

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

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

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

Ou seja, que limite assinala a Lei à série de dias consecutivos máximos de trabalho prestado? Ou ainda, após quantos dias de trabalho consecutivo tem o trabalhador direito a usufruir de um período de vinte e quatro horas de descanso consecutivo?

Entende a Recorrente que “*o legislador da RAEM não impôs qualquer limitação ao número de dias de trabalho seguidos desde que o trabalhador goze de um período de descanso semanal em cada período de sete dias (...) sem cuidar de saber quantos dias o trabalhador trabalhou antes desse dia e quantos vai trabalhar depois*”. Nesta lógica, conclui a Recorrente que “*a Lei desta Região não proíbe que se trabalhe mais do que seis dias consecutivos (...)*” podendo o empregador *fixar e atribuir esse(s) dia(s) de descanso semanal não no 7.º, dia, mas sim ao 8.º, ao 9.º, ou noutro dia do mês.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

*

2ª questão: nulidade por falta de fundamentação decorrente da violação do ónus da alegação por parte do Autor, ora, Recorrido

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

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

recurso:

Mas mais se adiante que face ao acima exposto não se sabe, porque não foi alegado pelo Autor nem apurado pelo próprio Tribunal, os dias de descanso que foram concedidos em cada período de sete dias, já que só assim se poderia concluir se a Ré violou ou não o estatuído no artigo 17º do aludido diploma legal sendo de todo relevante determinar se em cada período de sete dias o Autor gozou 24 horas consecutivas de descanso, e quantas vezes durante o ano tal ocorreu tendo em conta os turnos rotativos em que o Recorrido trabalhava, facto que, salvo douda e melhor opinião, nem o Autor na sua petição inicial nem o Tribunal lograram fazer.

A decisão em crise padece do vício de falta de fundamentação decorrente da violação do ónus da alegação por parte do Recorrido pois mantém na íntegra as conclusões incoerentes feitas na petição inicial, mantendo por responder as questões/vícios (i) quantos desses dias de descanso foram concedidos ao Autor, ora Recorrido, “em cada período de 7 dias” durante a sua relação laboral com a Recorrente dentro dos turnos rotativos, (ii) quando ocorreram os mesmos em cada período de sete dias, tendo em conta os turnos rotativos que este fez durante a sua relação de trabalho com a Recorrente? (iii) E que turnos foram esses? Também isto não foi alegado pelo Autor, ora recorrido, nos presentes autos, sendo estas questões fundamentais para apurar os dias de descanso, por isso, a sentença recorrida padece também de vício de falta de fundamentação decorrente da violação do ónus de alegação por parte do Recorrido, sendo, por isso, nula e importando tal a anulação do julgamento, por imposição do estatuído no art. 571º, b) do CPC.

Procederá este argumento?

Cremos que não!

A Recorrente/Ré entende que o Autor não chegou a alegar matéria

suficiente para sustentar o seu pedido, o que não é verdade.

O Autor não só *alegou o número de dias de descanso que não lhe foram concedidos pela Ré em cada período de sete dias (191, no total)*, como o *Tribunal* se pronunciou a este concreto respeito, tendo concluído terem sido 170 os dias em que o Autor prestou trabalho para a Ré em cada sétimo dia *após* a prestação pelo Autor de seis dias consecutivos de trabalho. Pelo que a conclusão avançada pela Recorrente padece de vício.

Os autos documentam claramente que, na sequência dos factos alegados pelo Autor e instruído o processo, o Tribunal *a quo* fixou os seguintes factos assentes:

19. Desde o início da relação de trabalho até 31/12/2008, o Autor prestou a sua actividade de segurança para a Ré (A) num regime de turnos rotativos de sete dias de trabalho consecutivos. (19.º)

20. 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 **194 dias**". (20.º)

21. Excepto o Autor gozou 26 dias de férias no ano 2007 e 29 dias de férias no ano 2010, gozou 24 dias de férias nos anos 2005, 2006, 2008 e 2009, concedidas e organizadas pela Ré, no total de **151 dias**. (21.º)

Pelo que, em face dos dados assentes acima alinhados e sem demais considerações por despicientes, não se verificando violação da regra de ónus de prova, **é de julgar improcedente o recurso interposto pela Recorrente/Ré, mantendo-se na íntegra a sentença recorrida, ao abrigo do disposto no artigo 631.º/4 e 5 do CPC.**

*

3ª questão: a Recorrente/Ré defende que a decisão de primeira instância, ora recorrida, padece também de vício de contradição entre os

fundamentos e a decisão, sendo, por isso, nula, sendo o desfecho a anulação do julgamento, por imposição do estatuído no art. 571º/- c) do CPC

Salvo o melhor respeito, também nesta parte não tem razão a Recorrente/Ré.

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

6 -每連續工作7日給予1日的休息日提供工作補償(a título do trabalho prestado pelo Autor, após seis dias de trabalho consecutivo em cada período de sete dias) :

已證事實顯示在2004年6月19日至2008年12月31日(原告請求的日期)期間每當原告為被告連續提供7日的工作後，被告便給予原告1日的休息，合共194日。

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：

d. 倘僱主面臨重大的損失或出現不可抗拒的情況；

e. 倘僱主須面對不可預料的，或透過僱用其他工作者亦不能應付的工作的增加；

f. 倘提共服務對確保機構活動的持續係不可缺少及不可代替者。

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

。

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

六、倘在每週休息日提供工作，應支付：

c. 平常報酬的雙倍予收取月薪的工作者；

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

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

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

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

那麼，被告每八日給予原告一日的休息又是否符合上述條文第3款規定的額外情況？

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

被告經營24小時營業的娛樂場所，原告在被告所經營的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既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每月連續四天的休息。

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

綜上所述，本庭認為被告沒有根據第24/89/M號法令第17條第1款規定每七天給予原告連續24小時的休息時間。換言之，原告是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)x2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2004年6月19日至2008年12月31日(原告請求的日期)期間每連續工作7日給予1日休息日的工作補償，合共194日，計算方式為：194日 x 日薪(平常報酬)x2倍=周假提供工作的補償總額，即194日 x 日薪澳門幣257.50圓 x2倍=澳門幣99,910.00圓。

綜上所述，本庭裁定被告須向原告支付澳門幣99,910.00圓作為2004年6月19日至2008年12月31日期間周假提供工作的補償。

Não verificamos nenhuma contradição entre os factos e a decisão, pelo contrário, o Tribunal *a quo* fez uma correcta aplicação das normas

aplicáveis e uma coerente subsunção de factos às mesmas, tendo tomado uma decisão justa e bem fundamentada que não merece censura.

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

*

Síntese conclusiva:

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

II – Na sequência dos factos alegados pelo Autor e depois de instruído o processo, o Tribunal *a quo* veio a fixar os factos assentes nos seguintes termos: (...) Desde o início da relação de trabalho até 31/12/2008, o Autor prestou a sua actividade de segurança para a Ré (SJM) num regime de turnos rotativos de sete dias de trabalho consecutivos. (19.º); A que se seguia um período de 24 horas de descanso compensatório, em regra no oitavo dia, que antecedia a mudança de turno, no total de **194** dias”; (20.º), Excepto o Autor gozou 26 dias de férias no ano 2007 e 29 dias de férias no ano 2010, gozou 24 dias de férias nos anos 2005, 2006, 2008 e 2009, concedidas e organizadas pela Ré, no total de **151** dias. (21.º) (...), não se deve concluir pela ideia de que o Autor não alegou factos suficientes para sustentar a sua pretensão, razão pela qual é de julgar improcedente este argumento aduzido pela Ré neste recurso.

*

Tudo visto e analisado, resta decidir.

*

V - DECISÃO

Em face de todo o que fica exposto e justificado, os juízes do Tribunal de 2ª Instância **acordam em negar provimento** ao recurso interposto pela Ré, mantendo-se na íntegra a decisão recorrida.

*

Custas pela Recorrente/Ré.

*

Registe e Notifique.

*

RAEM, 24 de Janeiro de 2019.

Fong Man Chong

Ho Wai Neng

José Cândido de Pinho