

Processo n.º 589/2024

(Autos de recurso em matéria cível e laboral)

Relator: Fong Man Chong

Data: 24 de Outubro de 2024

ASSUNTOS:

- Compensação do direito de descanso semanal assistido ao trabalhador

SUMÁRIO:

Nos termos do artigo 42º da Lei nº 7/2008, de 18 de Agosto, que entrou em vigor a partir de 01/01/2009, reconhece-se ao trabalhador que labora em dia de descanso semanal o direito de receber um acréscimo de um dia de remuneração de base, para além de um dia de descanso “compensatório”.

O Relator,

Fong Man Chong

Processo nº 589/2024

(Autos de recurso em matéria laboral)

Data : 24 de Outubro de 2024

Recorrente : (A)

Recorrida : (B) Limitada

*

Acordam os Juízes do Tribunal de Segunda Instância da RAEM:

I - RELATÓRIO

(A), Recorrente, devidamente identificado nos autos, discordando da sentença proferida pelo Tribunal de primeira instância, datado de 17/05/2024, veio, em 14/06/2024, recorrer para este TSI com os fundamentos constantes de fls. 534 a 546, tendo formulado as seguintes conclusões:

1. Versa o presente recurso sobre a douda Sentença na qual foram julgados *improcedentes* os pedidos formulados pelo Autor, ora Recorrente, e, em concreto, as quantias pelo mesmo reclamadas a título de *trabalho extraordinário* e, bem assim, pela *prestação de trabalho ao sétimo dia*, após a prestação de seis e/ou mais dias de trabalho contínuo, em cada período de sete dias;

2. Pelos fundamentos que adiante melhor se expõem, está o Recorrente em crer que a douda Sentença enferma de um manifesto *erro de julgamento na apreciação da prova* e, bem assim, de um *erro de aplicação de Direito*, razão pela qual deve a mesma ser julgada *nula* e substituída por outra que atenda aos pedidos tal qual reclamados pelo Autor na sua Petição Inicial.

Mais detalhadamente,

3. A matéria de facto dos autos *sub judice* de que ora se recorre foi julgada em sessão conjunta com os Processos n.º LB1-23-0035-LAC, LB1-23-0055-LAC, LB1-23-0063-LAC, LB1-23-0083-LAC e LB1-23-0075-LAC e, razão pela qual a prova realizada na referida sessão foi apreciada pelo douto Tribunal *a quo* relativamente a cada um dos referidos processos, tendo sido proferida decisão idêntica no que respeita à não condenação da Ré na compensação devida pelo *trabalho extraordinário* e pela *prestação de trabalho em dia de descanso semanal*;

4. Ora, os presentes autos em muito pouco se distinguem das largas dezenas de casos já apreciados a igual respeito e relativamente aos mesmos pedidos e causas de pedir, quer pelo Tribunal de Primeira Instância, quer pelo douto Tribunal de Segunda Instância da RAEM;

5. De onde, "percebe-se mal" o que terá levado o tribunal *a quo* a desviar-se completamente de todo um largo conjunto de matérias já anteriormente apreciadas e pacificamente julgadas a respeito da mesma questão (de facto) e de direito;

6. Em suma, salvo o devido respeito, não se compreende a razão de ser da diferença na apreciação e valoração da prova realizada nos presentes autos, e da sua total dissonância com o julgamento de pedidos e causas de pedir anteriormente apreciados relativamente a dezenas de processos similares (leia-se, em quase tudo semelhantes aos presentes) e, nomeadamente, no que diz respeito à *prova documental* e à *prova testemunhal* produzida em sede de audiência de discussão e julgamento pelas mesmas testemunhas que têm vindo a ser ouvidas ao longo do tempo, razão pela qual se acredita que, tendo em conta a experiência e o conhecimento dos factos em presença, se impunha ao Tribunal *a quo* ter valorado de forma idêntica a mesma prova, sob pena de se produzir uma *injustificada oposição de julgados*, o que é sempre indesejável, quer para as partes, quer para os Julgadores!

Em concreto,

a) Do erro de julgamento na apreciação da matéria de facto: da prestação pelo Autor de 30 minutos de trabalho para além do período normal diário – dos quesitos 4.º e 5.º da douda Base Instrutória

7. Resulta da fundamentação avançada pelo Tribunal *a quo* relativamente ao conteúdo da matéria de facto constante dos quesitos 4.º e 5.º da douda Base Instrutória como não provada, numa tradução livre para a língua portuguesa, lê-se o seguinte: (...) não foi possível provar que o

conteúdo do briefing fazia parte do trabalho, ou que estivesse relacionado com o trabalho do Autor,

8. Porém, salvo o devido respeito, está o Recorrente em crer que o “*conteúdo do briefing*” e a sua concreta “*relação com a actividade de guarda de segurança prestada pelo Autor para a Ré*” resulta, desde logo, do explanado pela Ré ao longo da sua Contestação da Ré, posteriormente corroborado pelos depoimentos prestados pelas *testemunhas* em sede de audiência de discussão e julgamento.

Assim,

9. Resulta dos “testemunhos” prestados em sede de audiência de discussão e julgamento, entre outro, o seguinte: Recorded on 06 May 2024 at 10:13:58 (AJ3103820319)_join (0:07:50):

Advogado do Autor: “*Diga-me uma coisa, os Senhores que trabalhavam no (C) e também os que trabalhavam no (D) tinham que ir com alguma antecedência para (o trabalho)?*”

Testemunha arrolada pelo Autor (0:08:13): “*Sim, com 30 minutos de antecedência), para o briefing*”.

Advogado do Autor: (0:08:17): “*O que é isto do briefing? O que é que acontece?*”

Testemunha arrolada pelo Autor (0:08:57): “*Sim, portanto, com a antecedência de 30 minutos, que é para o briefing, temos de estar uniformizados, e durante o briefing podemos picar aponto, e o superior nos comunica o que tinha acontecido no turno anterior, se havia VIP no nosso turno, e ver a assiduidade e verificar os nossos uniformes, e nós íamos buscar os nossos intercomunicadores*” (sublinhados nossos).

Exmo Senhor Dr. Juiz (0:09:29): “*Poderia repetir a pergunta (deve ler-se, resposta) porque o Tribunal não percebeu muito bem?*”

Testemunha arrolada pelo Autor (0:09:31): “*Portanto, 30 minutos antes, tínhamos que estar presentes no briefing, nós temos que estar uniformizados, e durante o briefing o superior nos comunica o que acontece no turno e se havia VIP ou algum convidado especial, ver a nossa assiduidade, e os nossos uniformes, e também buscar os nossos intercomunicadores*” (sublinhados nossos).

Exmo Sr. Dr. Juiz (0:09:51): “*Sim, está bom!*”

Testemunha arrolada pelo Autor (0:10:00): “*E também, temos de saber onde se situava o nosso posto, há sempre mudança em relação ao posto de trabalho*” (sublinhados nossos).

Acresce que,

10. Resulta do alegado pela Ré sob os artigos 111.º e 112.º da Contestação, entre outro, o seguinte:

111.º

"Por outra lado, refira-se ainda algo quanto ao intuito de tais reuniões pré-turno" (leia-se, briefing, na redacção do Tribunal *a quo*)

112.º

"Tais reuniões eram utilizadas pela Ré, enquanto entidade patronal, para vários motivos, mormente, para disseminar informações relevante(s) em benefício dos trabalhadores, visto que era nessas reuniões que a Ré, enquanto entidade patronal, informava os seus trabalhadores de alterações relevantes na vida da empresa, como, por exemplo, alterações aos benefícios financeiros concedidos aos trabalhadores, mudanças de horários dos autocarros gratuitos disponibilizados pela Ré, mudanças relativas às instalações, específicas dentro de cada uma das várias unidades da Ré reservadas aos trabalhadores, calendário de actividades promovidas pela empresa, entre uma miríade de outros assuntos de relevo".

Sem prescindir,

11. A respeito do *briefing* ou da *reunião pré-turno*, tem vindo a ser reiteradamente sublinhado pelas testemunhas arroladas pela Ré - relativamente a dezenas de casos similares ao presente, e que correm e/ou já foram julgados pelo douto Tribunal *a quo*, o seguinte:

Testemunha da Ré (T2): bom o conhecimento que eu tomei relativamente a isso, a estes briefings antes de turno, que eu saiba eram feitos 15 minutos antes e durante o qual eram explicados aos colegas o que é que tinham de prestar atenção enquanto trabalham e depois, por exemplo, a chegada de VIP, ou então explicar ainda alguma questão política da companhia ou alterações em termos de trabalho. Por exemplo, nós temos de levar o carro para certo sítio e precisamos de elevador, mas a pedido da Inspeção de Jogo não podemos utilizar o elevador, então nós temos de comunicar a esses colegas para contornar indo por outro caminho e depois nós temos de explicar aos colegas o que aconteceu antes, alguma coisa, para terem cuidado, prestarem mais atenção. Normalmente era isso. Portanto tudo tinha a ver com o trabalho e isto para evitar que problemas pudessem surgir" (Cfr. entre muitas outras, o testemunho prestado no âmbito de Proc. LB1-20-0171-LAC - reproduzidas pela Ré em sede de Alegações de Recurso);

12. No mesmo sentido, resulta do "relato" de uma outra testemunha que tem sido

recorrentemente arrolada pela Ré e ouvida em sede de dezenas de audiências de julgamento (no âmbito do mesmo Juízo Laboral) que:

Testemunha da Ré (T3): "(...) portanto, os 15 minutos antes de iniciar o trabalho, os gerentes e supervisores fazem a rendição dos turnos e depois explicam-nos o que é que aconteceu hoje, quais são os clientes que chegaram e explicam aos vários seguranças a que é que têm de prestar atenção" (cfr. entre muitas outras, o testemunho prestado no âmbito do Proc. LB1-20-0171-LAC - reproduzidas pela Ré em sede de Alegações de Recurso).

Depois,

13. A respeito de idêntica questão já se pronunciou inúmeras vezes o douto Tribunal de Recurso - relativamente a situações totalmente similares à presente e envolvendo a Ré e os seus ex-trabalhadores guardas de segurança (ex-colegas de trabalho do Autor) - e tendo sido pacificamente decidido que:

a) O facto de os trabalhadores ter de comparecer com antecedência nos serviços nos termos de factos assentes é um dado assente, o que não foi negado de todo em todo pela Ré;

b) Esta situação já foi objecto da apreciação por parte deste TSI, pois este já tem decidido em vários recursos e formado um entendimento quase uniforme;

c) (...);

d) A comparência antecipada pelos trabalhadores é já uma regra permanente, conforme o que resulta dos factos assentes, agora casuisticamente foram feitas algumas dispensa, admite-se que sim, mas o que não afasta a existência de tal "exigência" feita pela Ré;

e) *Por outro lado, é do entendimento pacífico que, em matéria de direito laboral, basta que o trabalhador coloque a sua disponibilidade à entidade patronal, ele é considerado como estando em prestação de serviços (...)*. (cfr. entre outros o Ac. do TSI, Proc. n.º 158/2023, para cuja fundamentação, com a devida vénia melhor se remete).

14. De onde se deixa ver que, contrariamente ao que terá sido concluído pelo Tribunal *a quo*, está o Recorrente em crer que a questão de saber se o briefing está directamente relacionado com desempenho das funções de guarda de segurança por parte do Autor (e dos demais guardas de segurança da Ré) resulta comprovadamente do(s) depoimento(s) da(s) testemunha(s) prestado vem juízo e em largas dezenas de processos similares e, bem assim, do alegado pela própria Ré ao longo da sua Contestação, razão pela qual deve a resposta aos quesitos 4.º e 5.º ser alterado para

provado, o que desde já e para os presentes e legais efeitos se invoca e requer;

15. A não se entender assim, acredita o Requerente que a douda Decisão Recorrida enferma de um manifesto erro na apreciação da prova, na medida em que chega a uma conclusão completamente *oposta* à que resulta do(s) depoimento(s) da(s) testemunha(s) ouvida(s) em juízo e, bem assim, ao que foi aceite e alegado pela Ré ao longo da sua Contestação, razão pela qual deve, nesta parte, ser julgada *nula* e substituída por outra que condene a Ré/Recorrida no pagamento ao Autor/Recorrente da quantia devida pelo período de *15 minutos* que antecederiam o início de cada turno, o que desde já se invoca e requer;

16. Em consequência, deve a Ré/Recorrida ser condenada a pagar ao Autor/Recorrente a quantia de MOP\$25,997.10, pela prestação de *15 minutos* de antecedência relativamente ao início de cada turno, o que desde já se requer.

b) Do trabalho prestado pelo Autor ao sétimo dia:

17. A este particular respeito, entendeu o douto Tribunal *a quo*, numa tradução livre para língua portuguesa, o seguinte: *Nos termos do artigo 42.º, n.º 2, e do artigo 43.º, n.ºs 1, 2 e 4 da Lei n.º 7/2008, o legislador eliminou a obrigatoriedade do gozo de quatro dias consecutivos de descansos semanais, apenas garantindo aos trabalhadores o gozo de quatro dias de descansos semanais em cada quatro semanas (...)*

No caso, resultou provado que o autor foi obrigado a trabalhar continuamente sete ou mais dias de trabalho consecutivos em diferentes períodos específicos de 2009 a 2020 e que o Autor não recebeu remuneração adicional. No entanto, o Autor gozou um a dois dias de descanso e foram pagos anualmente 52 dias de descanso. Considerando que é notório que o casino da Ré deve funcionar 24 horas por dia, durante 7 dias consecutivos, entende o Tribunal que, tendo em conta a natureza da actividade empresarial em causa, e tendo sido garantindo ao trabalhador o gozo de quatro dias de descanso remunerado de quatro em quatro semanas, é que o Autor gozou um a dois dias de descanso (consecutivos), e gozou 52 dias de descansos todos os anos, considera-se que o Autor já gozou dos dias de descanso semanal, pelo que a Ré não necessita de pagar qualquer compensação pelos dias de descanso semanal e pelo dias de descanso compensatória (sublinhados e itálicos do Recorrente);

18. Ora, salvo o devido respeito, também aqui não pode o Recorrente aceitar como correcta a conclusão avançada pelo Tribunal *a quo*, porquanto acredita não existir na Matéria Assente

um qualquer facto que a permita suportar.

Vejamos.

19. É notório que os casinos têm de funcionar ininterruptamente durante 24 horas, todos os dias, no entanto, com o devido respeito, deste facto não resulta que a natureza da actividade da empresa "torna inviável" o descanso dos seus trabalhadores com uma periodicidade semanal, ao contrário do concluído pelo Tribunal *a quo*;

20. Trata-se, de resto, de uma situação que o douto Tribunal de Recurso já teve oportunidade de se pronunciar, nos termos da qual entendeu que: "(...) uma coisa é a continuidade das actividades de casino, outra coisa é a inviabilidade de assegurar aos seus guardas de segurança o gozo de um descanso de vinte e quatro horas consecutivas num período de sete dias. Não podemos aceitar que, dado o número gigantesco, que aliás é facto notório, dos elementos do pessoal de segurança da Ré, como é que não é viável mobilizá-los por forma a conciliar o normal funcionamento dos casinos com a não prestação de serviço por um número razoável dos guardas de segurança durante apenas vinte e quatro horas em cada período de sete dias! Aliás, se é viável, (...) o gozo pelo Autor de um dia de descanso ao oitavo dia, não se vê por quê motivo não é viável o gozo do tal dia ao sétimo dia!" (Cfr. o Ac. do TSI, Processo n.º 944/2020 ou o Ac. 820/2023, entre outros);

21. Com especial interesse, num outro Aresto do douto Tribunal *ad quem*, igualmente se deixou sublinhado, que: "E também, não se diga que a natureza da actividade da ré tornava inviável a concessão de descanso semanal no sétimo dia. Na verdade, a ré não logrou alegar e demonstrar por que razão não podia conceder aos seus trabalhadores descanso semanal no sétimo dia, pelo que, na falta de prova dessa pretensa inviabilidade, como sendo entidade patronal a ré violou o direito ao repouso semanal do autor, este teria direito à compensação pelo trabalho prestado no sétimo dia. (...) De resto, considerando que durante a vigência da relação laboral, a ré nunca pagou ao autor qualquer quantia extra pelo trabalho prestado ao sétimo dia, após a prestação de seis dias consecutivos de trabalho, o autor tem direito a receber a respectiva compensação pecuniária (acréscimo de um dia) prevista nos termos da alínea 1) do n.º 2 do artigo 43.º da Lei n.º 7/2008" (Cfr. Ac. do TSI, Processo n.º 532/2022).

22. De onde se retira que, contrariamente ao concluído pelo Tribunal *a quo*, não resultando da matéria de facto assente que a actividade desenvolvida pela Ré, por si só, "torna

inviável" o gozo pelo Autor (e pelas demais centenas de guardas de segurança) de um dia de descanso semanal em cada período de sete dias, mas apenas ao oitavo ou nono dia, deve a douta Decisão ser julgada nula e substituída por outra que atenda ao pedido formulado pelo Autor/Recorrente;

Em consequência,

23. Resultando da Matéria Assente, que o Autor prestou para a Ré trabalho durante 7 ou mais dias consecutivos, em caso algum poderia o Tribunal *a quo* ter deixado de condenar a Ré no pagamento ao Autor do trabalho prestado nos referidos dias, isto é, ter deixado de condenar a Ré no pagamento ao Autor do trabalho prestado em dia de descanso semanal;

24. Em concreto, tendo em conta o valor dos salários auferidos pelo Autor durante o período da relação de trabalho, deve a Ré/Recorrida ser condenada a pagar ao Autor/Recorrente a quantia de MOP\$35,546.77 pela prestação de trabalho ao sétimo dia, após a prestação pelo Autor de seis dias de trabalho consecutivos, em cada período de sete dias de trabalho consecutivo;

25. Ao não entender assim, está o Recorrente em crer que a douta Decisão recorrida, procedeu a uma incorrecta aplicação do disposto no art. 42.º da Lei n.º 7/2008 e, bem assim, afasta-se - em muito - de toda a Jurisprudência pacificamente seguida pelo Tribunal de Segunda Instância a respeito da interpretação do referido preceito, razão pela qual deve a mesma ser, nesta parte, julgada nula e substituída por outra que atenda ao pedido do Autor, aqui Recorrente.

Nestes termos e nos mais de Direito que V. Exas. encarregar-se-ão de suprir, deve a resposta aos quesitos 4.º e 5.º da douta Base Instrutória ser alterada para provado, em vez de não provado, porquanto apenas assim se mostram em consonância com o(s) testemunho(s) prestado em sede de audiência de discussão e julgamento e, bem assim, do que vem alegado e aceite pela própria Ré ao longo da sua Contestação.

Em consequência, deve a Ré/Recorrida ser condenada no pagamento ao Autor/Recorrente da quantia devida pelo período de 15 minutos que antecediam o início de cada turno e, bem assim, pela quantia devida pelo trabalho prestado pelo Autor/Recorrente ao sétimo dia, após a prestação de seis e/ou mais dias de trabalho consecutivos, em cada período de sete dias, assim se fazendo a sempre costumada JUSTIÇA!

*

A Recorrida, (B) Limitada, veio, 08/07/2024, a apresentar as suas

contra-alegações constantes de fls. 554 a 583, tendo formulado as seguintes conclusões:

A. Na Doutra Sentença, o Digno Tribunal *a quo* entendeu absolver a Ré do pedido de condenação no pagamento ao Autor pelo trabalho extraordinário por este prestado.

B. Tal matéria de facto vinha narrada nos quesitos 4.º e 5.º da Base Instrutória.

C. Era ónus exclusivo do Autor provar os factos narrados nos quesitos 4.º e 5.º da Base Instrutória.

D. O Autor arrolou várias testemunhas, sendo que as testemunhas (T) e (T1) prestaram depoimento a respeito dos factos controversos na presente lide, incluindo, quanto aos factos narrados nos quesitos 4.º e 5.º da Base Instrutória.

E. O Digno Tribunal *a quo* teve em consideração toda a matéria probatória submetida aos autos, incluindo a contraprova submetida pela Ré aos factos arguidos pelo Autor na sua Pl, quer as testemunhas que arrolou e prestaram depoimento em audiência de julgamento, quer os registos documentais que juntou.

F. Na sua decisão de facto, proferida a 13.05.2024, o Digno Tribunal *a quo* decidiu, quanto à prova feita pelo Autor respeitante aos factos narrados nos quesitos 4.º e 5.º da Base Instrutória, nos seguintes termos: 原告的證人(T) 面對本法庭的提問時不僅多次沒有直接回答而且還僅按其原來的回答作出重述，有回避問題之虞，而且在本法庭對其重述之內容進一步作提問時，該證人的回答前後不一，對部份內容首次回答時表現肯定，但在進一步提問時卻回答不記得，前述情況例如曾表示公司只有兩部打卡機但其後又表示還有其他打卡機、曾肯定地表示保安員(T1)在與其同更工作時從來沒有遲到或缺席簡報會但其經詢問後又表示已忘記所述的時期為何、曾表示只可在進行簡報會時(即更前30分鐘內)於簡報會房內打卡但其後又表示保安員會於簡報開始前在房外打卡等等。面對該名證人的上述表現，本法庭並不認為其為誠實的證人，從而而不採信該名證人的證言。除了上述證人外，原告在本案並沒有作出其他的舉證。除了上述證人外，原告在本案並沒有作出其他的舉證。除了上述證人外，原告在本案並沒有作出其他的舉證。

G. Tendo concluído o Doutra Tribunal *a quo* que os factos relacionados nos quesitos 4.º e 5.º da Base Instrutória deviam ser tidos como não-provados: "事實項4: 不獲證實e 事實項5: 不獲證實。".

H. O Autor não impugnou, contestou ou reclamou a decisão da matéria de facto, como

Ihe seria possível fazer, nos termos do artigo 556.º do Código de Processo Civil, aplicável *ex vi* artigo 1.º do Código de Processo do Trabalho.

I. Nos termos dos artigos 390.º do Código Civil e 558.º do Código de Processo Civil, a força probatória dos depoimentos das testemunhas é apreciada livremente pelo tribunal, decidindo os juízes segundo a sua prudente convicção acerca de cada facto.

J. O Digno Tribunal *a quo* correctamente e detalhadamente teve em consideração todo o acervo probatório produzido nos autos em crise, firmou a sua convicção e correctamente decidiu que, sendo ónus do Autor provar aqueles factos, os meios de prova que este juntou aos autos para provar os factos essenciais daquela sua causa de pedir, foram contraditórios e não se mostraram suficientes para provar os elementos essenciais da sua causa de pedir.

K. Notamos a decisão de V. Exas., proferida no Acórdão com o n.º 732/2021, de 11.01.2022, onde V. Exas. decidiram o seguinte, e cita-se: *"Assim, estando no âmbito da livre valoração e convicção do julgador, a alteração das respostas dadas pelo tribunal recorrido à matéria de facto só será viável se conseguir lograr de que houve erro grosseiro e manifesto na apreciação da prova."*

L. Notamos ainda a decisão de V. Exas., proferida no Acórdão com o n.º 847/2018, de 31.01.2019, onde V. Exas. decidiram o seguinte, e cita-se: *"- Segundo o princípio da livre apreciação das provas previsto n.º 1 do artigo 558.º do CPC, 'O tribunal aprecia livremente as provas, decidindo os juízes segundo a sua prudente convicção acerca de cada facto'. - A reapreciação da matéria de facto por parte deste TSl tem um campo muito restrito, limitado, tão só, aos casos em que ocorre flagrantemente uma desconformidade entre a prova produzida e a decisão tomada, nomeadamente quando não exista qualquer sustentabilidade face à compatibilidade da resposta com a respectiva fundamentação."*

M. A testemunha arrolada pelo Autor que é citada nas alegações de recurso depôs em sede de audiência de discussão e julgamento que eram prestados 30 minutos de trabalho extraordinário, no início de cada turno.

N. O depoimento da testemunha arrolada pelo Autor/Recorrente (de que prestavam 30 minutos de trabalho extraordinário, diraiamente e sempre, no início de cada turno) é incoerente com as próprias alegações do Autor/Recorrente e com os pedidos que este faz a esta altura na lide a respeito do trabalho extraordinário que alega ter prestado, que é de apenas 15 minutos de trabalho

extraordinário, no início de cada turno, o que releva de sobremaneira para concluir pela fraca ou nenhuma credibilidade do depoimento das testemunhas do Autor em audiência de discussão e julgamento, como bem concluiu o douto tribunal recorrido.

O. Na Doute Sentença, o Digno Tribunal *a quo* entendeu inexistir violação do período legal de descanso, absolvendo a Ré do pedido de condenação por trabalho prestado após seis dias de trabalho consecutivo.

P. Na Doute Sentença, o Digno Tribunal *a quo* entendeu inexistir violação do período legal de descanso, absolvendo a Ré do pedido de condenação por trabalho prestado após seis dias de trabalho consecutivo.

Q. Alega o Autor, aqui Recorrente, que o Tribunal *a quo* aplicou erradamente o direito, nomeadamente, quanto à interpretação do artigo 42.º da Lei n.º 7/2008.

R. Na Sentença, defende o Digno Tribunal *a quo* que, nos termos dos artigos 42.º, n.º 2 e art.º 43.º, n.º 1, n.º 2 e n.º 4 da Lei n.º 7/2008, o legislador apenas exige o gozo pelo trabalhador de um período de descanso remunerado de quatro dias por cada quatro semanas, prescrevendo igualmente que o trabalhador, que preste trabalho em descanso semanal, para além do salário normal, tem direito ainda a um acréscimo correspondente ao salário normal e a um dia de descanso compensatório que pode ser substituído por salário.

S. Como resulta dos documentos n.º 10 e n.º 11 juntos com a contestação, o Autor gozou anualmente de 52 dias de descanso semanal e gozou ainda de vários dias de descanso consecutivos.

T. Tal factualidade resulta também da matéria de facto dada como provada (vide fls. 9 e 10 da Sentença, a fls. 523 e 523v, dos autos, na decisão quanto aos quesitos 24.º e 25.º da Base Instrutória).

U. Pelo que, o Digno Tribunal *a quo* decidiu que o Autor gozou os devidos períodos de descanso semanal e, como tal, não houve violação do período legal de descanso semanal, não sendo devido descanso compensatório,

V. A Ré, aqui Recorrida, concorda e sufraga o entendimento quanto à interpretação dos artigos 42.º e 43.º da Lei n.º 7/2008 e à sua aplicação aos factos provados na presente lide, feita pelo Digno Tribunal *a quo* na Sentença,

W. Na tabela que foi transposta no quesito 9.º da Base Instrutória, que correspondia ao

alegado pelo Autor, aqui Recorrente, no artigo 32.º do seu requerimento de fls. 393 a 398 dos autos principais, constavam várias imprecisões e inverdades.

X. Na tabela inserida a fls. 4 a 6 da Sentença, na Fundamentação de Facto – vide fls. 520v. a 521v. dos autos principais, que é a matéria de facto provada na presente lide, não constam as entradas referentes a 10 períodos (de 30-06-14 a 06-07-14, de 08-12-14 a 14-12-14, de 09-09-15 a 15-09-15, de 19-01-16 a 25-01-16, de 24-03-16 a 30-03-16, de 27-09-16 a 01-10-16, de 21-04-17 a 27-04-17, de 31-03-18 a 06-04-18, de 26-02-19 a 04-03-19 e de 17-11-20 a 23-11-20).

Y. O Autor, na tabela que inseriu suas motivações de recurso, inclui esses 10 períodos (de 30-06-14 a 06-07-14, de 08-12-14 a 14-12-14, de 09-09-15 a 15-09-15, de 19-01-16 a 25-01-16, de 24-03-16 a 30-03-16, de 27-09-16 a 01-10-16, de 21-04-17 a 27-04-17, de 31-03-18 a 06-04-18, de 26-02-19 a 04-03-19 e de 17-11-20 a 23-11-20) - vide a fls. 12 a 14 da sua motivação de recurso), mencionando, expressamente, que as mesmas constavam da matéria de facto provada.

Z. O que não é verdade.

AA. O Digno Tribunal *a quo* não deu como provado que tenha havido qualquer trabalho em dia de descanso semanal em 10 das 16 datas referidas no artigo 103.º do requerimento de 29.06.2023 (entrada n.º 68936/2023) - vide a tabela inserida a fls. 4 a 6 da Sentença, na Fundamentação de Facto - vide fls. 520v. a 521v. dos autos principais.

BB. O Autor, na tabela que inseriu suas motivações de recurso, inclui 6 períodos (22-12-15 a 03-01-16, de 16-07-17 a 22-07-17, de 09-03-18 a 15-03-18, de 30-08-18 a 05-09-18, de 03-11-19 a 09-11-19 e de 29-01-20 a 04-02-20) - vide a fls. 12 a 14 da sua motivação de recurso), relativamente aos quais não resulta que o Autor, aqui Recorrente, tenha trabalhado 7 dias consecutivos, como alegou.

CC. Na tabela inserida de fls. 12 a 14 das motivações de recurso do Autor, são referidos os salários diários que este auferia, para efeitos de cálculo da quantia de MOP35,546.77 (vide 5.ª coluna da tabela, denominada "SALÁRIO DIÁRIO MOP").

DD. Os níveis salariais que o Autor auferiu ao longo da relação laboral com a Ré, aqui Recorrida, são os constantes do facto assente (C) - vide fls. 2 e 3 da Sentença a fls. 519v. e 520 dos autos.

EE. Os salários diários são calculados nos termos da regra de cálculo constante no artigo 61.º, n.º 1, al. 1) da Lei n.º 7/2008.

FF. O Autor nunca enquadrou adequadamente os factos, uma vez que, sendo seu propósito reclamar da Ré uma compensação por alegada violação do descanso semanal, teria aquele de apresentar o seu pedido por referência a semanas, o que não faz.

GG. A semana, tal qual a ela se refere o artigo 42.º da Lei n.º 7/2008, deve ser contabilizada nos termos fixados no artigo 272.º do Código Civil: "*O prazo fixado em semanas, meses ou anos, a contar de certa data, termina às 24 horas do dia que corresponda, dentro da última semana, mês ou ano, a essa data*" - i.e., do primeiro dia da relação laboral em diante.

HH. Por outro lado, que enquadramento é de dar ao pagamento de salário que foi feito pela Ré a cada dia que o Autor descansou após sete dias consecutivos de trabalho - i.e., que tratamento dar à remuneração que auferiu nesse dia de não de trabalho, que o Autor agora parece desconsiderar?

*

Corridos os vistos legais, cumpre 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:

- Entre 10/05/2014 e 30/11/2020, o Autor prestou serviço para a Ré, como “guarda de segurança”, enquanto trabalhador não residente, tendo trabalhado no casino (D) Macau. (A)
- De 10/05/2014 a 30/11/2020, a Ré pagou ao Autor as seguintes quantias a título de salário de base mensal: (C)

De	A	Salário de base mensal
10.05.2014	30.06.2014	MOP9.800,00
1.07.2015	31.05.2015	MOP11.000,00
1.06.2015	30.06.2015	MOP12.000,00
1.07.2015	31.05.2016	MOP12.100,00
1.06.2016	30.06.2016	MOP13.000,00
1.07.2016	31.03.2017	MOP13.000,00
1.04.2017	31.03.2018	MOP13.400,00
1.04.2018	31.03.2019	MOP14.000,00
1.04.2019	30.11.2020	MOP14.600,00

- A 16 de Novembro de 2020 (14 dias antes da cessação) a Ré emitiu e remeteu ao Autor uma carta que o Autor recebeu a 23.11.2020 (7 dias antes da cessação), onde a Ré informava o Autor que o contrato iria expirar por rescisão, sendo fixado o último dia de trabalho a 30.11.2020. (D)

- A Ré informou o Autor de que: “The final payment will be settled by auto deposit into your payroll account and it will be calculated after taking into account any outstanding annual leaves”, em Português e em tradução livre: “O pagamento final será liquidado por depósito directo para a sua conta bancária salarial e será calculado após levar em consideração qualquer férias anuais pendentes”. (E)

- Decorre do teor da cláusula 12.^a do fls. 109 a 117, que ora se reproduz: (F)

“12. Working Hours

The Employee will work, subject to the provisions under the Macau Labour Relations Law as may be in force from time to time, such hours as may reasonably be required for the proper performance of his/her duties, with normal working hours as specified in Point 7 of the Appendix. You may be required by your Supervisor to work beyond regular working hours from time to time to complete the job assigned and overtime work will be compensated as per the Company's prevailing policy. The Employee will devote the whole of his/her time, attention and abilities during those hours to carrying out his/her duties in a proper, loyal and efficient manner.”.

- Entre 11/05/2014 e 31/10/2019 - descontados os períodos de férias e os dias em

que o Autor não prestou trabalho - o Autor compareceu um briefing com em média 15 minutos de antecedência relativamente ao início dos dias/turnos que prestou para a Ré. (6º, 20º, 21º, 27º 至 29º)

- A Ré não pagou ao Autor qualquer quantia pelo período de 15 minutos que antecederiam o início de cada turno. (7º)

- O Autor prestou para a Ré trabalho durante 7 ou mais dias consecutivos nas seguintes datas: (9º, 11º 及 22º)

De	A	Nº dias de trabalho consecutivo
17-05-14	23-05-14	7
01-06-14	07-06-14	7
15-06-14	21-06-14	7
29-07-14	04-08-14	7
20-08-14	26-08-14	7
26-09-14	02-10-14	7
17-10-14	23-10-14	7
08-11-14	14-11-14	7
23-11-14	29-11-14	7
16-12-14	22-12-14	7
31-12-14	06-01-15	7
15-01-15	24-01-15	10
04-02-15	10-02-15	7
19-02-15	25-02-15	7
19-03-15	25-03-15	7
16-05-15	22-05-15	7
05-07-15	11-07-15	7
25-08-15	01-09-15	8
23-10-15	29-10-15	7
07-11-15	13-11-15	7
06-12-15	12-12-15	7
22-12-15	03-01-16	13
10-02-16	16-02-16	7
09-03-16	15-03-16	7
08-04-16	14-04-16	7
23-04-16	29-04-16	7
08-05-16	14-05-16	7

31-05-16	06-06-16	7
29-06-16	05-07-16	7
14-07-16	20-07-16	7
05-08-16	11-08-16	7
20-08-16	26-08-16	7
03-09-16	09-09-16	7
18-09-16	24-09-16	7
25-10-16	31-10-16	7
23-11-16	29-11-16	7
20-12-16	26-12-16	7
22-02-17	28-02-17	7
06-04-17	12-04-17	7
20-05-17	26-05-17	7
16-07-17	22-07-17	7
25-07-17	31-07-17	7
23-08-17	29-08-17	7
31-08-17	06-09-17	7
22-09-17	28-09-17	7
21-10-17	27-10-17	7
23-11-17	29-11-17	7
07-02-18	13-02-18	7
22-02-18	28-02-18	7
09-03-18	15-03-18	7
29-04-18	05-05-18	7
12-06-18	18-06-18	7
10-07-18	16-07-18	7
25-07-18	31-07-18	7
22-08-18	28-08-18	7
30-08-18	05-09-18	7
02-10-18	08-10-18	7
16-10-18	22-10-18	7
11-12-18	17-12-18	7
20-03-19	26-03-19	7
16-05-19	23-05-19	8
01-06-19	07-06-19	7
06-07-19	12-07-19	7
04-08-19	10-08-19	7

05-10-19	11-10-19	7
13-10-19	19-10-19	7
03-11-19	09-11-19	7
15-01-20	22-01-20	8
29-01-20	04-02-20	7
21-04-20	27-04-20	7
03-06-20	09-06-20	7
16-09-20	23-09-20	8
15-10-20	21-10-20	7

- A que se seguia um período de vinte e quatro horas ou dois dias consecutivos de não trabalho, incluindo os dias descritos na resposta dada aos quesitos 24º e 25º. (10º)
- Entre 10/05/2014 e 30/11/2020 a Ré nunca pagou ao Autor uma qualquer quantia pelo trabalho prestado ao sétimo dia, após a prestação de seis dias consecutivos de trabalho. (12º)
- Entre 10/05/2014 e 30/11/2020, a Ré não concedeu ao Autor um dia de descanso compensatório em sequência do trabalho prestado pelo Autor ao sétimo dia, excepto os dias referidos na resposta dada ao quesito 10º. (13º)
- A 14 de Dezembro de 2020, a Ré depositou a quantia de MOP4.627,70 junto da conta bancária do Autor. (16º)
- Entre 10.05.2014 e 30.11.2020, o Autor teve os seguintes dias de férias anuais e dias de dispensa ao trabalho (com excepção de dias de descanso semanal): (16º-A)
 - a 31.07.2015 (inclusive);
 - a 9.09.2015 (inclusive);
 - de 18.09.2015 (inclusive) a 12.10.2015 (inclusive);
 - a 15.11.2015 (inclusive);
 - a 25.01.2016 (inclusive);
 - a 29.01.2016 (inclusive);
 - a 29.02.2016 (inclusive);
 - a 24.03.2016 (inclusive);
 - a 6.05.2016 (inclusive);
 - a 24.05.2016 (inclusive);
 - a 26.09.2016 (inclusive);
 - a 2.11.2016 (inclusive);

- de 2.12.2016 (inclusive) a 16.12.2016 (inclusive);
- a 2.01.2017 (inclusive);
- a 16.01.2017 (inclusive);
- a 15.02.2017 (inclusive);
- a 14.03.2017 (inclusive);
- a 21.04.2017 (inclusive);
- a 4.06.2017 (inclusive);
- a 25.06.2017 (inclusive);
- de 10.12.2017 (inclusive) a 27.12.2017 (inclusive);
- a 23.01.2018 (inclusive);
- a 31.03.2018 (inclusive);
- a 5.06.2018 (inclusive);
- a 2.08.2018 (inclusive);
- a 8.08.2018 (inclusive);
- de 6.09.2018 (inclusive) a 20.09.2018 (inclusive);
- a 18.11.2018 (inclusive);
- a 25.11.2018 (inclusive);
- a 9.12.2018 (inclusive);
- a 27.01.2019 (inclusive);
- a 26.02.2019 (inclusive);
- a 28.03.2019 (inclusive);
- de 29.04.2019 (inclusive) a 30.04.2019 (inclusive);
- de 30.05.2019 (inclusive) a 31.05.2019 (inclusive);
- a 16.06.2019 (inclusive);
- a 8.09.2019 (inclusive);
- de 22.09.2019 (inclusive) a 23.09.2019 (inclusive);
- de 4.12.2019 (inclusive) a 4.01.2020 (inclusive);
- de 10.02.2020 (inclusive) a 13.02.2020 (inclusive);
- de 17.02.2020 (inclusive) a 18.02.2020 (inclusive);
- a 27.02.2020 (inclusive);

- a 9.03.2020 (inclusive);
 - a 29.04.2020 (inclusive);
 - de 21.06.2020 (inclusive) a 24.06.2020 (inclusive);
 - de 9.07.2020 (inclusive) a 11.07.2020 (inclusive);
 - de 28.07.2020 (inclusive) a 29.07.2020 (inclusive);
 - de 4.08.2020 (inclusive) a 5.08.2020 (inclusive);
 - de 10.08.2020 (inclusive) a 11.08.2020 (inclusive);
 - a 19.08.2020 (inclusive);
 - de 26.08.2020 (inclusive) a 27.08.2020 (inclusive);
 - de 1.09.2020 (inclusive) a 2.09.2020 (inclusive);
 - de 8.09.2020 (inclusive) a 12.09.2020 (inclusive);
 - a 7.10.2020 (inclusive); e,
 - de 23.11.2020 (inclusive) a 30.11.2020 (inclusive).
- 原告與被告曾簽署卷宗第 143 至 145、147 至 151、153、155 至 157、159 至 163、165、167 至 169、171、173、175、177 至 179、181、183、185 及 186 頁之超時/週假日/強制性假期工作協議書(為著有關效力其內容在此視為獲完全轉錄)。 (23º)
- O Autor teve os seguintes números totais de dias de descanso ("DO"), nos períodos em causa: (24º)

Periodo	Dias de descanso gozados ("DO")
11.05.2014 a 31.12.2014	33
2015	52
2016	52
2017	52
2018	53
2019	54
1.01.2020 a 30.11.2020	47

- O Autor gozou de 2 dias de descanso consecutivos, nos dias seguintes: (25º)
- nos dias 29.06.2014 e 30.06.2014;
 - nos dias 7.12.2014 e 8.12.2014;
 - nos dias 16.08.2015 e 17.08.2015;
 - nos dias 20.12.2015 e 21.12.2015;
 - nos dias 9.10.2016 e 10.10.2016;

- nos dias 23.07.2017 e 24.07.2017; e,
- nos dias 3.06.2018 e 4.06.2018.

* * *

IV – FUNDAMENTAÇÃO

O Recorrente veio a impugnar a matéria de facto constante dos quesitos 4º e 5º da BI.

Ora, sobre a mesma matéria é a posição deste TSI (cfr. 544/2024, de 24 de Outubro):

“(…)

三.理由陳述

(1) 對事實裁判提出之爭執及關於超時工作方面：

原告針對待調查基礎內容第4至5條的事實裁判提出爭執，有關內容如下：

4º

Desde o início da relação de trabalho até 31/03/2018, por ordem da Ré, o Autor estava obrigado a comparecer no seu local de trabalho, devidamente uniformizado, com, pelo menos, 30 minutos de antecedência relativamente ao início de cada turno?

5º

Durante o referido período de tempo, tinha lugar um briefing (leia-se, uma reunião) entre o Team Leader (leia-se, Chefe de turno) e os “guardas de segurança”, na qual eram inspecionados os uniformes de cada um dos guardas e distribuído o trabalho para o referido turno, mediante a indicação do seu concreto posto dentro do Casino?

原審法院就上述事實的裁判結果均為：“不獲證實”。

原告則認為根據證人的證言，上述事實應獲得證實。

眾所周知，原審法院依法享有自由心證，故上訴法院的事實審判權並非完全沒有限制的，只有在原審法院在證據評定上出現偏差、違反法定證據效力的規定或違

反一般經驗法則的情況下才可作出干預。

就同一見解，可見中級法院於2016年02月18日、2015年05月28日、2015年05月21日、2006年04月27日及2006年10月19日分別在卷宗編號702/2013、332/2015、668/2014、2/2006及439/2006作出之裁判，以及葡萄牙最高法院於2003年01月21日在卷宗編號02A4324作出之裁判(載於www.dgsi.pt)。

原審法院作出相關心證的理由說明如下：

“...

法院根據卷宗的文件以及證人的證言，並透過以下分析而形成心證。

原告的證人 (T) 面對本法庭的提問時不僅多次沒有直接回答而且還僅按其原來的回答作出重述，有回避問題之虞，而且在本法庭對其重述之內容進一步作提問時，該證人的回答前後不一，對部份內容首次回答時表現肯定，但在進一步提問時卻回答不記得，前述情況例如曾表示公司只有兩部打卡機但其後又表示還有其他打卡機、曾肯定地表示保安員 (T1) 在與其同更工作時從來沒有遲到或缺席簡報會但其經詢問後又表示已忘記所述的時期為何、曾表示只可在進行簡報會時(即更前30分鐘內)於簡報會房內打卡但其後又表示保安員會於簡報開始前在房外打卡等等。面對該名證人的上述表現，本法庭並不認為其為誠實的證人，從而不採信該名證人的證言。

除了上述證人外，原告在本案並沒有作出其他的舉證。

雖然本法庭在審理針對相同被告的其他同類案件時曾分析各個案件的證據並作出相關的事實認定，但考慮到舉證責任的分配原則，在原告存在舉證不足的情況下，單憑本法庭在執行上述職務中依職權獲悉的證據及對此所作的認定並不足以作為本案認定訴因事實的充份證據。

面對上述情況，在本案，本法庭僅有條件從被告所提供的證據(包括人證及書證)並按照舉證責任的分配原則認定調查基礎內容的事實。

按照被告證人(T2)的證言，確實存在更前簡報會，且為時15分鐘，該證人還結合被告賭場辦公室分佈圖(例如第441頁)講述員工打卡的情況。

被告亦提供了一些本地保安員的聲明及社會人士的意見反映信(卷宗第357至381

頁)，這些文件均顯示有關簡報會僅15分鐘，但被告未有提供有關本地員工於庭上作證及質證，且有關意見反映信是建基於不知名的員工的反映而制作，故本法庭不直接採信有關聲明及反映信，但不妨礙可間接與其他證據一併考慮。

被告還提交了原告的出勤記錄(卷宗第314 至356 頁)，其顯示原告的上班打卡記錄大部份少於每更工作前的30 分鐘，且小部份少於15 分鐘，因無法盡錄每天的打卡情況，故按其平均數認定上班打卡記為每更工作前的15 分鐘。

然而，案中沒有證據證明簡報會的內容，而按照舉證責任的分配原則，亦無法證實該簡報會的出席具強制性。關於有關簡報會是否任意性的問題，被告的舉證與其同類案件的情況相同，按照本法庭的相同分析，被告上述證人所述的任意性的說法並不具可操作性及合理性，而其所提交的原告的評核表及被告對另一保安員的警告信(第200 至215 及488 頁)亦不能排除被告對偶爾的遲到或缺席簡報會的情況予以容忍以及對更時遲到的處罰已包含遲到或缺席簡報會作處罰的可能性，故亦沒有充份證據證明簡報會具任意性。

另外，從被告所提交的糧單(卷宗第220 至313 頁)得出，原告大部份時間沒有收取超時工作補償，而其餘月份收取之超時工作補償無法與其出席簡報會的時間所計算的補償所對應，結合從被告證人(T2)的證言所得出的被告否認上述簡報會為超時工作的立場，證實被告沒有就出席該簡報會支付任何額外款項。

因此，按照上述分析，僅證實原告按打卡記錄所載的期間(由 31/03/2011 起至 11/09/2016 止，但12/09/2016 起沒有有效上下班刷卡記錄)曾出席15 分鐘的簡報會，但不予證實簡報會的內容以及被告強制安排出席該簡報會，同時亦不獲證實簡報會具任意性，從而按上述答覆證實事實項6、7、20、21、22、28及29之事實及不予證實事實項4、5、17至19之事實。

同時，由於缺乏證據，故不獲證實事實項1至3、8及27之事實。

對於工作七天制及第八天休息的事實，透過上述出勤記錄(當中“RDO”為週休)及糧單結合被告證人(T4)證言，按上述答覆內容證實事實項9至13、23、25及26之事實。

透過上述出勤記錄及第163至166 頁之休假申請表亦證實事實項16-A之事實。

透過第219 頁之文件而按上述答覆證實事實項16之事實，但從第217及218 頁文件顯示原告並沒有簽署相關的離職結算文件，且案中沒有其他證據顯示被告與原告結算離職最後款項

的經過，故基於欠缺充份證據而不予證實事實項14及15之事實。

透過第174至199頁之文件證實被告與原告(及其他保安員)曾簽署部份超時/週假日/強制性假期工作協議書，但因被告所陳述之內容未能完全反映有關協議書，故應按有關協議書所記載之內容證實事實項24之事實。

....”。

從上述轉錄的內容可見，原審法院僅證實原告按打卡記錄所載的期間曾出席15分鐘的簡報會，沒有認定有關簡報會的目的及其性質，特別是同時不予證實有關簡報會為強制性或任意性。

在尊重不同見解下，我們認為原審法院就有關事實的認定是含糊不清的。

有關簡報會，要麼是任意性的，要麼是強制性的，不可能甚麼都不是。在甚麼都不是的情況下，那原審法院為何選擇以屬任意性的觀點去作出法律適用？

至於該簡報會的目的方面，被告在答辯中陳述了如下事實：

116°

Tais reuniões eram utilizadas pela Ré, enquanto entidade patronal, para vários motivos, mormente, para disseminar informação relevante em benefício dos trabalhadores, visto que era nessas reuniões que a Ré, enquanto entidade patronal, informava os seus trabalhadores de alterações relevantes na vida da empresa, como, por exemplo, alterações aos benefícios financeiros concedidos aos trabalhadores, mudanças de horários dos autocarros gratuitos disponibilizados pela Ré, mudanças relativas às instalações específicas dentro de cada uma das várias unidades da Ré reservadas aos trabalhadores, calendário de actividades promovidas pela empresa, entre uma miríade de outros assuntos de relevo.

此一事實，倘被證實，有可能影響訴訟的審理結果。因此，應納入待調查基礎內容內，然而原審法院並沒有這樣做。申言之，存有事實不足的瑕疵。

《民事訴訟法典》第 629 條規定如下：

一、遇有下列情況，中級法院得變更初級法院就事實事宜所作之裁判：

- a) 就事實事宜各項內容之裁判所依據之所有證據資料均載於有關卷宗，又或已將所作之陳述或證言錄製成視聽資料時，依據第五百九十九條之規定對根據該等資料所作之裁判提出爭執；
- b) 根據卷宗所提供之資料係會導致作出另一裁判，且該裁判不會因其他證據而被推翻；
- c) 上訴人提交嗣後之新文件，且單憑該文件足以推翻作為裁判基礎之證據。

二、在上款 a 項第二部分所指之情況下，中級法院須重新審理裁判中受爭執之部分所依據之證據，並考慮上訴人及被上訴人之陳述內容，且可依職權考慮受爭執之事實裁判所依據之其他證據資料。

三、中級法院得命令再次調查於第一審時已調查，與受爭執之裁判所涉及之事實事宜有關，對查明事實真相屬絕對必要之證據；關於第一審在調查、辯論及審判方面之規定，經作出必要配合後，適用於命令採取之各項措施，且裁判書製作人得命令作陳述或證言之人親自到場。

四、如卷宗內並未載有第一款 a 項所指之容許重新審理事實事宜之所有證據資料，而中級法院認為就某些事實事宜所作之裁判內容有缺漏、含糊不清或前後矛盾，又或認為擴大有關事實事宜之範圍屬必要者，得撤銷第一審所作之裁判，即使依職權撤銷亦然；重新審判並不包括裁判中無瑕疵之部分，但法院得擴大審判範圍，對事實事宜之其他部分進行審理，而其目的純粹在於避免裁判出現矛盾。

五、如就某一對案件之審判屬重要之事實所作之裁判未經適當說明理由，中級法院得應當事人之聲請，命令有關之初級法院說明該裁判之理由，並考慮已錄製成視聽資料或作成書面文件之陳述或證言，或在有需要時，再次調查證據；如不可能獲得各原審法官對該裁判之理由說明，或不可能再次調查證據，則審理該案件之法官僅須解釋不可能之理由。

基於原審法院的事實裁判含糊不清及存在事實不足的情況，應予以撤銷，將

本案發還重審。

在重審中，原審法院應對前述的事宜重新作出調查審理，並應考慮為何原告每天工作前15分鐘打卡及出席簡報會，從而判斷後者的屬性(強制性/任意性)。”

Mantemos a mesma posição com a rectificação do artigo 114º deste processo (em vez de artigo 116º da PI do Pro. Nº 544/2024), é de mandar repetir o julgamento para esclarecer a dúvida acima indicada nos termos legalmente fixados.

Fica assim prejudicado o conhecimento da questão da compensação pela prestação do trabalho extraordinário reclamada pelo Autor/Recorrente.

*

Prosseguindo,

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

一、概要

原告(A) (身份資料載於卷宗)針對被告(B)公司 (身份資料載於卷宗)提起普通勞動訴訟程序。

*

原告請求裁定本訴訟理由成立，並判處被告向原告支付：

- 1) MOP\$79,145.18, a título de trabalho extraordinário prestado, acrescida de juros legais até integral e efectivo pagamento, relativo ao período de 10/05/2014 a 31/10/2019;
- 2) MOP\$52,763.45, a título de descanso compensatório não gozado, acrescida de juros legais até integral e efectivo pagamento, relativo ao período de 10/05/2014 a 31/10/2019;
- 3) MOP\$160,156.40, pela prestação de trabalho ao sétimo dia em cada período de

sete dias de trabalho consecutivo, acrescida de juros até efectivo e integral pagamento, relativo ao período de 10/05/2014 a 30/11/2020;

4) MOP\$160,156.40, a título de descanso compensatório não gozado, em sequência do trabalho prestado em dia de descanso semanal, acrescida de juros até efectivo e integral pagamento, relativo ao período de 10/05/2014 a 30/11/2020;

5) Em custas e procuradoria condigna.

原告還提交卷宗第8至9頁之文件。

*

檢察院其後進行試行調解，但雙方並無法達至和解。

*

在傳喚被告後，其作出答辯，有關答辯狀載於卷宗第 25 至 108 頁。

*

在依法進行辯論及審判之聽證後，本院現對案件作出審理。

*

二、訴訟前提

本院對此案有事宜、地域及審級管轄權，且訴訟形式恰當。

各方當事人具備當事人能力、訴訟能力及正當性，且獲適當訴訟代理。

沒有妨礙審理案件實質問題之無效、抗辯及先決問題。

*

三、事實理由

經辯論及審判之聽證後，本案以下事實被視為獲得證實：

(.....)

*

四、法律理由

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

本案雙方當事人毫無疑問建立了(外地僱員)勞動合同關係。

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

*

在答辯狀中，被告主張原告簽署了卷宗第200至201頁之收訖文件並已收取所有應有

項目款項。

然而，本案無法證實原告曾簽署被告所指稱的收訖文件。

因此，被告所主張的上述抗辯理由不成立。

*

關於超時工作補償方面，根據第7/2008號法律第33條第1款及第5款規定，結合本澳的司法見解，每天30分鐘的準備工作或完結尚未完成工作所需的時間僅適用於偶然發生的情況而非作為延長正常工作時間的常規安排，而其第37條第1款則規定給予正常工作報酬1.5倍之薪金，另外其第36條第1款第(二)項、第(三)項及第37條第2款規定，倘有關超時工作由僱主預先要求並徵得僱員同意或由僱員主動提供並預先徵得僱主同意，則按1.2倍時薪計算超時工作補償。

案中，雖然證實原告曾參加更前15分鐘的簡報會，但無法證實簡報會的內容、屬原告的工作/準備工作或與原告的工作有關，故無法認定原告在更時以外獲安排工作或超時工作，從而被告無須向原告支付超時工作補償，以及因提供超時工作而生的補假補償。

關於被告被指沒有遵守七日一週假規則的情況，根據第7/2008號法律第42條第2款及第43條第1款、第2款及第4款規定，立法者剔除了連續四日享受週假的要求，且同樣規定提供週假日工作的僱員除其原有的工資外還有權獲得額外一倍的工資及可折現為工資的一天補假。

案中，我們僅證實在2014年至2020年期間的不同特定時段原告須連續工作七日或以上，且原告沒有獲支付額外補償，但原告在前述工作後獲給予一至兩日休息，且每年獲給予52個休息日。考慮到眾所周知的是被告賭場須連續7日及24小時不間斷營業，本法庭認為，基於前述企業活動的性質且在確保僱員每四週享受為期四日有薪休息時間下，原告每連續工作七日(至十日)休息一日至(連續)兩日且每年享受52日週假的做法被視為有效享受週假，故被告無須支付任何週假補償及補假補償。

因各項主請求不成立，亦導致(遲延)利息之請求不成立。

*

關於被告所指控的有關原告進行惡意訴訟方面，根據《民事訴訟法典》第385條第1款及第2款規定，「一、當事人出於惡意進行訴訟者，須判處罰款。二、因故意或嚴重過失而作出下列行為者，為惡意訴訟人：a) 提出無依據之主張或反對，而其不應不知該主張或反對並無依據；b) 歪曲對案件裁判屬重要之事實之真相，或隱瞞對案件裁判屬重要之事實；c) 嚴重不履行合作義務；d) 以明顯可受非議之方式採用訴訟程序或訴訟手段，以達致違法目的，或妨礙發現事實真相、阻礙法院工作，或無充分理由而拖延裁判之確定。」

根據《民事訴訟法典》第386條第1款至第3款規定，「一、他方當事人得請求判處惡意訴訟人作出損害賠償。二、上述損害賠償得為：a) 償還因訴訟人之惡意導致他方當事人所作之開支，包括訴訟代理人或技術員之服務費；b) 償還上述費用及因訴訟人之惡意而對他方當事人造成之其他損失。三、法官根據惡意訴訟人之行為選擇認為最適當之賠償方式，且必須

訂定一定金額。」

案中，從原告所提交的書狀看到，原告確實忽略了真實月薪及請求金額而在起訴狀中提出明顯多於前述金額的請求，但是，我們必須考慮的是，原告在被告作出答辯及提交相關文件後主動接受被告所主張的月薪以及更正/縮減其請求金額，同時，原告所主張的月薪及所追討的各項補償因涉及年數甚多而具有一定程度的複雜性，故無法合理要求原告必須全無錯漏地計算每段時間的月薪及每天的補償金額。前述情況足以排除提出無依據主張的故意性，以及排除其過失忽略真實月薪及請求金額的嚴重可譴責性。基於此，應認定被告所主張的原告進行惡意訴訟的理由不成立。

*

五、決定

綜上所述，本院裁定原告的訴訟理由全部不成立，駁回對被告之請求，同時駁回判處原告進行惡意訴訟的請求。

*

訴訟費用由原告承擔。

就惡意訴訟之問題訂定3UC之司法費，由被告承擔。

作出登錄及通知。

*

Quid Juris?

1. **Relativamente à questão do trabalho extraordinário**, será resolvida após a repetição do julgamento pelo Tribunal *a quo*.

*

2. **Relativamente à questão do trabalho prestado pelo Autor ao sétimo dia**

Neste recurso o Recorrente/Autor suscitou as seguintes questões:

“(…)

17. A este particular respeito, entendeu o douto Tribunal *a quo*, numa tradução livre para língua portuguesa, o seguinte: *Nos termos do artigo 42.º, n.º 2, e do artigo 43.º, n.ºs 1, 2 e 4 da Lei n.º 7/2008, o legislador eliminou a obrigatoriedade do gozo de quatro dias consecutivos de descansos semanais, apenas garantindo aos trabalhadores o gozo de quatro dias de descansos semanais em cada quatro semanas (...)*

No caso, resultou provado que o autor foi obrigado a trabalhar continuamente sete ou mais dias de trabalho consecutivos em diferentes períodos específicos de 2009 a 2020 e que o Autor não recebeu remuneração adicional. No entanto, o Autor gozou um a dois dias de descanso e foram pagos anualmente 52 dias de descanso. Considerando que é notório que o casino da Ré deve funcionar 24 horas por dia, durante 7 dias consecutivos, entende o Tribunal que, tendo em conta a natureza da actividade empresarial em causa, e tendo sido garantindo ao trabalhador o gozo de quatro dias de descanso remunerado de quatro em quatro semanas, é que o Autor gozou um a dois dias de descanso (consecutivos), e gozou 52 dias de descansos todos os anos, considera-se que o Autor já gozou dos dias de descanso semanal, pelo que a Ré não necessita de pagar qualquer compensação pelos dias de descanso semanal e pelo dias de descanso compensatória (sublinhados e itálicos do Recorrente);

18. Ora, salvo o devido respeito, também aqui não pode o Recorrente aceitar como correcta a conclusão avançada pelo Tribunal *a quo*, porquanto acredita não existir na Matéria Assente um qualquer facto que a permita suportar.

Vejamos.

19. É notório que os casinos têm de funcionar ininterruptamente durante 24 horas, todos os dias, no entanto, com o devido respeito, deste facto não resulta que a natureza da actividade da empresa "torna inviável" o descanso dos seus trabalhadores com uma periodicidade semanal, ao contrário do concluído pelo Tribunal *a quo*;

20. Trata-se, de resto, de uma situação que o douto Tribunal de Recurso já teve oportunidade de se pronunciar, nos termos da qual entendeu que: "(...) uma coisa é a continuidade das actividades de casino, outra coisa é a inviabilidade de assegurar aos seus guardas de segurança o gozo de um descanso de vinte e quatro horas consecutivas num período de sete dias. Não podemos aceitar que, dado o número gigantesco, que aliás é facto notório, dos elementos do pessoal de segurança da Ré, como é que não é viável mobilizá-los por forma a conciliar o normal funcionamento dos casinos com a não prestação de serviço por um número razoável dos guardas de segurança durante apenas vinte e quatro horas em cada período de sete dias! Aliás, se é viável, (...) o gozo pelo Autor de um dia de descanso ao oitavo dia, não se vê por quê motivo não é viável o gozo do tal dia ao sétimo dia!" (Cfr. o Ac. do TSI, Processo n.º 944/2020 ou o Ac. 820/2023, entre outros);

(...)”

Na sentença recorrida, afirmou-se, entre outros argumentos:

“(…)”

案中，我們僅證實在2014年至2020年期間的不同特定時段原告須連續工作七日或以上，且原告沒有獲支付額外補償，但原告在前述工作後獲給予一至兩日休息，且每年獲給予52個休息日。考慮到眾所周知的是被告賭場須連續7日及24小時不間斷營業，本法庭認為，基於前述企業活動的性質且在確保僱員每四週享受為期四日有薪休息時間下，原告每連續工作七日(至十日)休息一日至(連續)兩日且每年享受52日週假的做法被視為有效享受週假，故被告無須支付任何週假補償及補假補償。

(...)”.

Com base na argumentação acima transcrita, o Tribunal *a quo* entendeu que o Autor não tinha direito a reclamar nada, por já ter gozado os dias de descanso semanal. Ora, salvo o merecido respeito, a argumentação invocada não permite concluir que o Autor já gozou os dias de descanso semanal legalmente reconhecidos, pois isto não tem praticamente nada a ver com o funcionamento de casinos durante 24 horas, por a concessionária ter vários trabalhadores, cada um deles está numa situação diferente, e cada caso é um caso.

No caso, coloca-se a questão de saber se um trabalhador tem direito a um dia descanso ao fim de período de 7 dias ou 8 dias?

Este TSI já tem oportunidade de se pronunciar sobre esta matéria em várias decisões.

*

Ou seja, no caso:

Uma única questão que importa resolver neste recurso é a de saber se o Recorrente/Autor tem direito à quantia reclamada em termos de compensação de

descanso semanal.

Ficou provada a seguinte matéria de facto:

- O Autor prestou para a Ré trabalho durante 7 ou mais dias consecutivos nas seguintes datas: (9º、11º 及 22º)

De	A	Nº dias de trabalho consecutivo
17-05-14	23-05-14	7
01-06-14	07-06-14	7
15-06-14	21-06-14	7
29-07-14	04-08-14	7
20-08-14	26-08-14	7
26-09-14	02-10-14	7
17-10-14	23-10-14	7
08-11-14	14-11-14	7
23-11-14	29-11-14	7
16-12-14	22-12-14	7
31-12-14	06-01-15	7
15-01-15	24-01-15	10
04-02-15	10-02-15	7
19-02-15	25-02-15	7
19-03-15	25-03-15	7
16-05-15	22-05-15	7
05-07-15	11-07-15	7
25-08-15	01-09-15	8
23-10-15	29-10-15	7
07-11-15	13-11-15	7
06-12-15	12-12-15	7
22-12-15	03-01-16	13
10-02-16	16-02-16	7
09-03-16	15-03-16	7
08-04-16	14-04-16	7
23-04-16	29-04-16	7
08-05-16	14-05-16	7
31-05-16	06-06-16	7
29-06-16	05-07-16	7
14-07-16	20-07-16	7

05-08-16	11-08-16	7
20-08-16	26-08-16	7
03-09-16	09-09-16	7
18-09-16	24-09-16	7
25-10-16	31-10-16	7
23-11-16	29-11-16	7
20-12-16	26-12-16	7
22-02-17	28-02-17	7
06-04-17	12-04-17	7
20-05-17	26-05-17	7
16-07-17	22-07-17	7
25-07-17	31-07-17	7
23-08-17	29-08-17	7
31-08-17	06-09-17	7
22-09-17	28-09-17	7
21-10-17	27-10-17	7
23-11-17	29-11-17	7
07-02-18	13-02-18	7
22-02-18	28-02-18	7
09-03-18	15-03-18	7
29-04-18	05-05-18	7
12-06-18	18-06-18	7
10-07-18	16-07-18	7
25-07-18	31-07-18	7
22-08-18	28-08-18	7
30-08-18	05-09-18	7
02-10-18	08-10-18	7
16-10-18	22-10-18	7
11-12-18	17-12-18	7
20-03-19	26-03-19	7
16-05-19	23-05-19	8
01-06-19	07-06-19	7
06-07-19	12-07-19	7
04-08-19	10-08-19	7
05-10-19	11-10-19	7
13-10-19	19-10-19	7
03-11-19	09-11-19	7

15-01-20	22-01-20	8
29-01-20	04-02-20	7
21-04-20	27-04-20	7
03-06-20	09-06-20	7
16-09-20	23-09-20	8
15-10-20	21-10-20	7

- A que se seguia um período de vinte e quatro horas ou dois dias consecutivos de não trabalho, incluindo os dias descritos na resposta dada aos quesitos 24º e 25º. (10º)
- Entre 10/05/2014 e 30/11/2020 a Ré nunca pagou ao Autor uma qualquer quantia pelo trabalho prestado ao sétimo dia, após a prestação de seis dias consecutivos de trabalho. (12º)
- Entre 10/05/2014 e 30/11/2020, a Ré não concedeu ao Autor um dia de descanso compensatório em sequência do trabalho prestado pelo Autor ao sétimo dia, excepto os dias referidos na resposta dada ao quesito 10º. (13º)

4. Não obstante a referida matéria de facto provada, com vista a apurar o valor que o Autor tinha a receber relativamente ao trabalho prestado em dia de *descanso semanal*, o tribunal *a quo* seguiu o seguinte raciocínio: dividiu o número dos dias de trabalho prestados pelo Autor e descontou os dias em que o Autor havia descansado ao 8.º dia, após a prestação de sete dias de trabalho consecutivos, apurando que o Autor terá direito a auferir a diferença entre os dois.

O que importa apurar são os dias de trabalho em que o Autor prestou trabalho para a Ré em cada 7.º dia, após 6 dias consecutivos de trabalho e não apurar a diferença entre o trabalho prestado ao 7.º dia com os dias de não trabalho que o Autor gozou no 8.º dia após 7 dias de trabalho consecutivo, e consequentemente nada havia a descontar aquando do apuramento do montante indemnizatório a tal respeito.

Nestes termos, com base nos factos assentes acima alinhados, o cálculo é feito na seguinte forma:

De	A	Nº dias de trabalho consecutivo	Salário de base mensal (A)	N.º de dias de trabalho ao sétimo dia (B)	Total (A /30 x B)
17/5/2014	23/5/2014	7	9,800.00	3	980.00
1/6/2014	7/6/2014	7			
15/6/2014	21/6/2014	7			
29/7/2014	4/8/2014	7	11,000.00	13	4,766.67
20/8/2014	26/8/2014	7			
26/9/2014	2/10/2014	7			
17/10/2014	23/10/2014	7			
8/11/2014	14/11/2014	7			
23/11/2014	29/11/2014	7			
16/12/2014	22/12/2014	7			
31/12/2014	6/1/2015	7			
15/1/2015	24/1/2015	10			
4/2/2015	10/2/2015	7			
19/2/2015	25/2/2015	7			
19/3/2015	25/3/2015	7			
16/5/2015	22/5/2015	7			
5/7/2015	11/7/2015	7			
25/8/2015	1/9/2015	8	12,100.00	11	4,436.67
23/10/2015	29/10/2015	7			
7/11/2015	13/11/2015	7			
6/12/2015	12/12/2015	7			
22/12/2015	3/1/2016	13			
10/2/2016	16/2/2016	7			
9/3/2016	15/3/2016	7			
8/4/2016	14/4/2016	7			
23/4/2016	29/4/2016	7			
8/5/2016	14/5/2016	7			
31/5/2016	6/6/2016	7	13,000.00	11	4,766.67
29/6/2016	5/7/2016	7			
14/7/2016	20/7/2016	7			
5/8/2016	11/8/2016	7			

20/8/2016	26/8/2016	7			
3/9/2016	9/9/2016	7			
18/9/2016	24/9/2016	7			
25/10/2016	31/10/2016	7			
23/11/2016	29/11/2016	7			
20/12/2016	26/12/2016	7			
22/2/2017	28/2/2017	7			
6/4/2017	12/4/2017	7	13,400.00	12	5,360.00
20/5/2017	26/5/2017	7			
16/7/2017	22/7/2017	7			
25/7/2017	31/7/2017	7			
23/8/2017	29/8/2017	7			
31/8/2017	6/9/2017	7			
22/9/2017	28/9/2017	7			
21/10/2017	27/10/2017	7			
23/11/2017	29/11/2017	7			
7/2/2018	13/2/2018	7			
22/2/2018	28/2/2018	7			
9/3/2018	15/3/2018	7			
29/4/2018	5/5/2018	7	14,000.00	10	4,666.67
12/6/2018	18/6/2018	7			
10/7/2018	16/7/2018	7			
25/7/2018	31/7/2018	7			
22/8/2018	28/8/2018	7			
30/8/2018	5/9/2018	7			
2/10/2018	8/10/2018	7			
16/10/2018	22/10/2018	7			
11/12/2018	17/12/2018	7			
20/3/2019	26/3/2019	7			
16/5/2019	23/5/2019	8	14,600.00	13	6,326.67
1/6/2019	7/6/2019	7			
6/7/2019	12/7/2019	7			
4/8/2019	10/8/2019	7			
5/10/2019	11/10/2019	7			
13/10/2019	19/10/2019	7			

3/11/2019	9/11/2019	7			
15/1/2020	22/1/2020	8			
29/1/2020	4/2/2020	7			
21/4/2020	27/4/2020	7			
3/6/2020	9/6/2020	7			
16/9/2020	23/9/2020	8			
15/10/2020	21/10/2020	7			

TOTAL: MOP\$31,303.35

Seria este valor que o Recorrente tinha direito, só que ele veio a pedir a quantia MOP\$35,546.77, a título de falta de marcação e gozo de *descanso semanal*.

Ou seja, tal como o Recorrente invoca são atendidos os seguintes **elementos factuais** (remuneração diária vezes o número de dias de descanso - que para facilidade de raciocínio, se expõe na seguinte tabela):

Vide os dados acima referidos.

Pelo exposto, o Tribunal *a quo* procedeu a uma não correcta aplicação do disposto no n.º 2 do artigo 43º da Lei n.º 7/2008, de 18 de Agosto, e consequentemente a decisão deve ser revogada e substituída por outra que condene a Ré em conformidade com o disposto na referida Lei, no sentido de entender que a compensação do trabalho prestado em dia de descanso semanal deverá ser feita em respeito à seguinte fórmula: salário diário X n.º de dias de descanso não gozados X1 (já que uma parte da remuneração já foi recebida pelo trabalhador).

Pelo que, julga-se procedente o recurso interposto pelo Autor nesta parte, revogando-se a sentença que não reconheceu ao Recorrente os direitos reclamados por ele nestes termos.

*

Síntese conclusiva:

I - Nos termos do artigo 42º da Lei nº 7/2008, de 18 de Agosto, que entrou em vigor a partir de 01/01/2009, reconhece-se ao trabalhador que labora em dia de descanso semanal o direito de receber um acréscimo de um dia de remuneração de base, para além de um dia de descanso “compensatório”.

*

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:**

1) – Mandar baixar os autos ao Tribunal *a quo* para este repetir o julgamento com vista a esclarecer as dúvidas tangentes aos quesitos 4º e 5º nos termos fixados neste acórdão, ficando assim prejudicado o conhecimento da questão da compensação devida ao trabalho extraordinário reclamada pelo Autor/Recorrente.

*

2) - Condenar a Ré ((B) Limitada) a pagar ao Autor/Recorrente a quantia de MOP\$31,303.35 a título da compensação (*deduzida a parte da remuneração já recebida pelo Autor*) pelo trabalho prestado após seis dias de trabalho consecutivo em cada período de sete dias de trabalho, acrescida de juros moratórios até efectivo e integral pagamento.

*

3) – **Mantem-se o demais decidido na sentença recorrida.**

*

Custas pela Recorrida nesta instância.

*

Registe e Notifique.

*

RAEM, 24 de Outubro de 2024.

(Juiz Relator)

Fong Man Chong

(1º Juiz-Adjunto)

Ho Wai Neng

(2º Juiz-Adjunto)

Tong Hio Fong