

Processo nº 663/2019

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

I

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

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

一、敘述(Relatório)

A, 已婚，尼泊爾籍，常居地為英國，聯絡地址為：XX, em XX, XX, XX, XX，持有由尼泊爾有權機關發出的護照編號 25XXXX11，針對被告 B 有限公司（簡稱 B），提起本普通勞動訴訟程序，請求判處被告支付澳門幣 84,090.00 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 16,110.00 圓作為每日提早 30 分鐘上班的超時工作補償 (pela prestação de 30 minutos de trabalho para além do período normal diário por cada dia de trabalho efectivo)；以及
- 澳門幣 67,980.0 圓每連續工作 6 日有權享受 1 日休息期間提供工作的補償-周假工作補償(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 34 頁至第 45 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)

1. Entre 1/4/2000 a 21/07/2003, o Autor esteve ao serviço da C, prestando funções de “guarda de segurança”, enquanto trabalhador não residente. (A)
2. Por força do Despacho n.º 01949/IMO/SEF/2003, do Senhor Secretário para a Economia e Finanças da RAEM, de 17/07/2003, foi autorizada a transferência das autorizações concedidas para a contratação do Autor (e dos demais 279 trabalhadores não residentes) da C para a Ré (B), com efeitos a partir de 22/07/2003. (B)
3. Entre 22/07/2003 a 17/4/2006 o Autor esteve ao serviço da Ré (B), prestando funções de “guarda de segurança”, enquanto trabalhador não residente. (C)
4. Durante o tempo que prestou trabalho, o Autor auferiu da Ré um salário de base de HK\$7.500,00 por cada mês de trabalho prestado. (D)
5. Durante o tempo que prestou trabalho, o Autor sempre respeitou as ordens e as instruções emendas pela Ré. (1.º)
6. Durante o tempo que prestou trabalho, o Autor sempre respeitou os períodos, horários e postos de trabalho fixados pela Ré. (2.º)
7. Entre 22/7/2003 e 17/04/2006 por ordem da Ré (B), 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. (3.º)

8. Durante o referido período de tempo, tinha lugar um briefing (leia-se, uma reunião) entre o Team Leader (leia-se, Chefe de turno) e os “guardas de segurança”, na qual eram inspeccionados os uniformes de cada um dos guardas e distribuído o trabalho para o referido turno, mediante a indicação do seu concreto posto dentro do Casino. (4.º)
9. Durante o briefing (leia-se, reunião) o Team Leader informava os guardas a respeito de alguma questão de segurança que pudesse ter acontecido no turno anterior, ou da necessidade de participação em qualquer evento especial. (5.º)
10. Durante o briefing (leia-se, reunião) o Team Leader informava os guardas a respeito de trabalhadores que estivessem a gozar férias e de quem os iria substituir. (6.º)
11. Durante o briefing (leia-se, reunião) o Team Leader informava os guardas a respeito das regras de disciplina e de segurança que os mesmos estavam obrigados a respeitar e a cumprir. (7.º)
12. Durante o referido período de tempo, o Autor sempre compareceu no início de cada turno com a antecedência de, pelo menos, 30 minutos, tendo aí permanecido às ordens e às instruções dos seus superiores hierárquicos. (8.º)
13. O Autor nunca se ausentou dos locais de reunião que antecediam o início de cada um dos seus respectivos turnos. (9.º)
14. A Ré nunca pagou ao Autor qualquer quantia (normal e/ou adicional) pelo período de tempo que antecedia o início de cada um dos turnos. (10.º)
15. Entre 22/7/2003 e 17/4/2006 Autor prestou 810 dias de trabalho efectivo, tendo comparecido com 30 minutos de antecedência relativamente ao início de cada turno, no total de 405 horas. (11.º)
16. Entre 22/07/2003 a 17/4/2006, o Autor prestou a sua actividade de segurança para a Ré (B) num regime de turnos rotativos de sete dias de trabalho consecutivos. (12.º)
17. Após a prestação pelo Autor de trabalho durante sete dias de trabalho

consecutivos, seguia-se um período de vinte e quatro horas de descanso, em regra no oitavo dia, que antecedia a mudança de turno. (13.º)

18. Durante o ano de 2003, o Autor prestou 21 dias de trabalho ao sétimo dia, após a prestação de seis dias consecutivos de trabalho. (14.º)
19. Durante o ano 2004, o Autor prestou 41 dias de trabalho ao sétimo dia, após a prestação de 6 dias consecutivos de trabalho. (15.º)
20. Durante o ano 2005, o Autor prestou 45 dias de trabalho ao sétimo dia, após a prestação de 6 dias consecutivos de trabalho. (16.º)
21. Durante o ano de 2006, o Autor prestou 13 dias de trabalho ao sétimo dia, após a prestação de seis dias consecutivos de trabalho. (17.º)
22. Entre 22/07/2003 e 17/4/2006, o Autor prestou 120 dias de trabalho ao sétimo dia, após a prestação de seis dias consecutivos de trabalho. (18.º)
23. A Ré nunca pagou ao Autor qualquer quantia pelo trabalho prestado em cada um dos sétimos dias, após a prestação de seis dias de trabalho consecutivo. (19.º)
24. O Autor gozou 45 dias de férias no ano 2004 (5-25/4 e 8/6-1/7) e 31 dias de férias no ano 2005 (5/5-4/6), concedidas e organizadas pela Ré, no total de 76 dias. (21.º)

*

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 C 有限公司與一間專門提供非本地勞工的勞務公司-D 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，C 有限公司作為承諾人，向受諾人(D 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 C 有限公司與 D 有限公司所簽署的合約受聘於被告。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 C 有限公司的 279 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 –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 2003 年 7 月 22 日至 2006 年 4 月 17 日及有權享受合共 76 日(包括 2004 年 4 月 5 日至 25 日及 6 月 8 日至 7 月 1 日期間的 45 日，以及 2005 年 5 月 5 日至 6 月 4 日期間的 31 日)年假，計算方式為：已證事實顯示的 405 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 **13,036.95** 圓(405 小時 x32.19 圓)作為其在 2003 年 7 月 22 日至 2006 年 4 月 17 日期間每日提前 30 分鐘工作的超時補償。

*

2 -每連續工作六日後有權休息一日期間提供工作的補償-周假補償 (pela prestação de trabalho ao sétimo dia em cada período de sete de trabalho consecutivo)

已證事實顯示原告為被告提供工作的期間是 2003 年 7 月 22 至 2006 年 4 月 17 日，以及原告每年享受年假前無須完成連續 7 日的工作及在享受年假返回工作後的第二個星期也不用連續工作 7 日便已獲得 1 日的休息，換言之，原告在每次享受年假時都會出現 2 次無須連續工作 7 日便可獲得 1 日休息的情況。

因此，在考慮到上述情況及扣除所享受的 76 日(包括 2004 年 4 月 5 日至 25 日及 6 月 8 日至 7 月 1 日期間的 45 日，以及 2005 年 5 月 5 日至 6 月 4 日期間的 31 日)年假，原告有權享受 **120** 日休息日(周假)。

第 24/89/M 號法令第 17 條結合第 32/90/M 號法令規定：

一、所有工作者在每七天期有權享受連續二十四小時的休息時間，但不妨礙其收受按照第26條規定計算的回報。

二、每一工作者的周假，將按機構的活動需求，由僱主作適當的事先訂定。

三、享受周假的工作者，只限在下列情況方得被通知提供服務：

- a. 倘僱主面臨重大的損失或出現不可抗拒的情況；
- b. 倘僱主須面對不可預料的，或透過僱用其他工作者亦不能應付的工作的增加；
- c. 倘提供服務對確保機構活動的持續係不可缺少及不可代替者。

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

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

六、倘在每週休息日提供工作，應支付：

- a. 平常報酬的雙倍予收取月薪的工作者；
- b. 按照風俗習慣所定範圍而與僱主協定的金額，予收取按照實際生產結果或實際提供工作時間而定工資的工作者。

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

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

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

那麼，被告每八日給予原告一日的休息又是否符合上述條文第3款規定的額外情況？

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

被告經營 24 小時營業的娛樂場所，原告則為該娛樂場擔任保安員工作，可見，被告要求原告在周假提供工作不屬僱主面臨重大損失或出現不可抗拒情況，也不屬僱主面對不可預料或不能應付工作增加的情況，更不屬提供服務對確保機構活動的持續係不可缺少或不可代替的情況，因此被告要求原告在周假提供工作不符合第 24/89/M 號法令第 17 條第 3 款所指的例外情況。

除此之外，立法者還規定了第 24/89/M 號法令第 18 條的另一種例外情況。第 24/89/M 號法令第 18 條規定：“凡因活動方面之性質，出現對上條一款之規定的遵守不可行時，將應對工作者在每四週或不足期內給予連續之四天休息，而係不少於平均每週廿四小時計算者”。

該條文規定僱主可不按第 17 條第 1 款規定在每 7 日給予工人 1 日的休息日，而是將應對工作者在每四週或不足期內給予連續之四天休息。

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

如中級法院第1094/2018號司法見解所述：“*O artigo 17º do DL n.º 24/89/M, de 3 de Abril, dispõe que “todos os trabalhadores têm o direito a gozar, em cada sete dias, um período de descanso de vinte e quatro horas consecutivas (...)”, sendo o período de descanso motivado por razões de ordem física e psicológica, o trabalhador não pode prestar mais do que seis dias de trabalho consecutivos, devendo o dia de descanso ter lugar, no máximo, no sétimo dia, e não no oitavo, nono ou noutra dia do mês, salvo acordo das partes em sentido contrário.*”

綜上所述，本庭認為被告沒有根據第 24/89/M 號法令第 17 條第 1 款規定每七天給予原告連續 24 小時的休息時間。換言之，原告在其每周休息日為被告提供工作。

第 24/89/M 號法令第 17 條第 1 款規定：所有工作者在每七天期有權享受連續 24 小時的休息時間，但不妨礙其收受按照第 26 條規定計算的回報。

上述法令第 17 條第 6 款 a)項規定，倘在每周休息日提供工作，應支付平常報酬的雙倍予收取月薪的工作者。

根據中級法院一貫的司法見解(如 234/2005 號、第 396/2014 號、第 338/2014 號、第 654/2014 號、第 404/2017 號、第 407/2017 號及 496/2017 號案

件判決)除第 24/89/M 號法令第 17 條第 3 款情況外，周假補償計算方式應為提供周假日數 x 平常報酬(日薪)x 2 倍。

考慮到已被認定的事實及第 24/89/M 號法令第 17 條第 1 款及第 6 款 a)項規定，倘在每周休息日提供工作應支付平常報酬的雙倍。

原告有權要求被告支付 2003 年 7 月 22 日至 2006 年 4 月 17 日每連續工作 6 日有權享受 1 日休息提供工作的補償 120 日，計算方式為：120 日 x 日薪(平常報酬)x2 倍=周假提供工作的補償總額，即 120 日 x 日薪澳門幣 257.50 圓 x2 倍=澳門幣 61,800.00 圓。

綜上所述，本庭裁定被告向原告支付澳門幣 **61,800.00** 圓作為 2003 年 7 月 22 日至 2006 年 4 月 17 日期間每連續工作 6 日有權享受 1 日休息期間提供工作的補償。

*

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 **74,836.95** 圓(當中包括：每日提前 30 分鐘工作的超時工作補償澳門幣 13,036.95 圓及 2003 年 7 月 22 日至 2006 年 4 月 17 日期間原告在周假為被告提供工作的補償澳門幣 61,800.00 圓)；另加自知悉判決翌日起計算的法定遲延利息，直至完全支付為止。

*

訴訟費用按原告及被告勝負比例承擔。

作出登錄及通知。

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

- 1) O presente recurso vem colocar em crise a sentença proferida pelo

douto Tribunal Judicial de Base que julgou a acção parcialmente procedente e condenou a Ré, ora Recorrente, no pagamento de uma indemnização ao Autor A, no valor total de **MOP\$74,836.95**, a título de (i) compensação pela prestação de 30 minutos de trabalho para além do período normal diário por cada dia de trabalho efectivo e (ii) compensação pela prestação de trabalho ao sétimo dia em cada período de sete dias de trabalho consecutivo, versando o presente recurso só e apenas sobre a decisão proferida pelo douto Tribunal *a quo* no que se refere à compensação a título do trabalho prestado pelo Autor após sete dias de trabalho consecutivo, no valor de MOP\$61,800.00.

- 2) Entende a ora Ré que esta matéria foi, salvo devido respeito, incorrectamente julgada pelo Douto Tribunal *a quo* e a sentença proferida a final nunca poderia ter decidido como decidiu em violação e incorrecta aplicação das normas jurídicas que lhe servem de fundamento, estando em crer que a decisão assim proferida pelo douto Tribunal de Primeira Instância padece dos vícios de erro de julgamento e na aplicação do Direito.
- 3) Com interesse para o presente recurso foi a factualidade tida por assente e provada nos quesitos C, D, 12°, 13°, 14°, 15°, 16°, 17°, 18°, 19° e 21°.
- 4) Entendeu o Digno Tribunal *a quo* na sua decisão que: *“Na presente causa, a Ré não seguiu o artigo 18° do Decreto-lei no 24/89/M para dar ao Autor 4 dias de descanso consecutivos em que ele deve gozar em cada 4 semanas”* e ainda que *“Pelo acima exposto, o presente juízo considera que a Ré não concedeu 24 horas de tempo de descanso consecutivo ao Autor em cada 7 dias nos termos do artigo 17°, n° 1 do Decreto-lei no 24/89/M. Por outras palavras, o Autor prestou trabalho à Ré nos dias de descansos semanais.”*

Determinou ainda que: *“O Autor tem o direito de solicitar à Ré para pagar a compensação de trabalho prestado sobre 1 dia de descanso dado em cada 6 dias de trabalhos consecutivos no período entre 22 de Julho de 2003 a 17 de Abril de 2006, perfazendo um total de 120 dias. A maneira de cálculo é: 120 dias x vencimento diário (retribuição normal) x 2 vezes = montante total de compensação da prestação de trabalho nos descansos semanais.*

Isto significa, 120 dias x vencimento diário de MOP257,50 x 2 vezes = MOP61,800.00.

*Pelo acima exposto, o presente juízo julga que a Ré tem de pagar ao Autor o valor de **MOP61,800.00** como compensação pela prestação de trabalho ao sétimo dia em cada período de sete dias de trabalho consecutivo durante o período de 22 de Julho de 2003 a 17 de Abril de 2006.”*

- 5) Contudo e salvo devido respeito, o Tribunal *a quo* não interpretou correctamente o sentido da norma ora em crise, ou seja o artigo 17.º do DL n.º 24/89/M, nem a norma contida no artigo 18.º do mesmo diploma, referindo ainda que o tipo de trabalho desenvolvido pelo Autor não enquadrava os requisitos estabelecidos no n.º 3 do artigo 17.º, ora, a Ré até concorda que os requisitos estatuídos no n.º 3 do artigo 17.º não enformam o tipo de trabalho do Autor, ora Recorrido, já que sendo o Autor guarda de segurança de um casino e tendo os casinos laboração contínua, tal actividade não se coaduna com situações de acréscimos de trabalho não previsíveis ou com a eminência de prejuízos importantes ou casos de força maior.
- 6) Não poderá a Recorrente aceitar que haja violado o preceituado no referido n.º 1 do artigo 17.º o qual, salvo devido respeito, não impõe a regra do descanso ao 7.º dia isto porque dispõe o n.º 1 do artigo 17.º do DL n.º 24/89/M que: “*todos os trabalhadores têm o direito a gozar, em cada período de sete dias um período de descanso de vinte e quatro horas consecutivas, (...)*”, e de uma leitura atenta da norma se retira que os trabalhadores têm direito a gozar em cada período de sete dias um período de descanso de vinte e quatro horas consecutivas referindo-se o legislador refere-se a **um período de sete dias, e não ao fim de sete dias.**
- 7) E refere-se a um período de descanso de vinte e quatro horas sem se referir se o mesmo se refere a um dia, por exemplo, a uma segunda - feira, ou a parte de uma segunda - feira e parte da terça - feira seguinte, indo aliás neste sentido nota n.º 3 do douto acórdão n.º 253/2002, citado pelo Tribunal *a quo* na decisão ora em crise, conforme se transcreve: *Nem estipula explícita e forçosamente que o trabalhador tem que descansar no domingo, mas sim apenas tem*

direito, em cada período de sete dias, a um dia de descanso, dia esse que poderia não ser o domingo, o que é estipulado explicitamente no artigo 17º nº 2”

- 8) Importando apurar se o descanso semanal tem de ser gozado sempre após seis dias de trabalho consecutivo, ou seja, no 7º dia, conforme defendia o Autor e veio a ser aceite pelo Tribunal *a quo*, ou se, atento o sobredito artigo 17º, o empregador pode escolher, dentro de cada período de sete dias, o momento em que deve ocorrer o descanso, sem necessidade de ter em conta o número de dias consecutivos de trabalho que ocorrem antes e depois do dia de descanso.
- 9) Entendendo a Ré que apenas este último entendimento se compatibiliza com o espírito e com a letra da Lei, já que dispõe o aludido preceito 17º *que todos os trabalhadores têm direito a gozar, em cada período de sete dias, um período de descanso de vinte e quatro horas consecutivas. O qual será fixado de acordo com as exigências de funcionamento da empresa* (nº 2).
- 10) Esse descanso pode calhar em qualquer um dos dias desse período de 7 dias, independentemente do número de dias de trabalho consecutivos que lhe precedem ou que se seguem, ou seja, poderá ser então, no 1º dia desse "período de sete dias", (que pode até ser seguido ao dia de descanso do período de sete dias anterior), no 2º dia "período de sete dias", no 3º dia desse "período de sete dias" ou até mesmo no 7º dia desse "período de sete dias". E se em três períodos consecutivos de sete dias for concedido ao trabalhador 1 dia de descanso no primeiro dia do primeiro período de sete dias, outro dia de descanso no segundo dia do segundo período de sete dias e ainda outro dia de descanso no terceiro dia do terceiro período de sete dias, mostra-se cumprida a exigência legal - a de se conceder "em cada período de sete dias" um dia de descanso.
- 11) Do que se vem dizendo e do que se retira da leitura atenta do preceito parece evidente que **o princípio do descanso semanal não equivale a um princípio de descanso ao sétimo dia, ou seja, ao fim de 6 dias de trabalho**, aliás, a epígrafe do Artigo 17º é "Descanso Semanal" e não "Descanso ao Sétimo Dia", por isso o artigo 17º nº 1 tem necessariamente de ser interpretado em

conjugação com o n.º 2 que reconhece que "*de acordo com as exigências de funcionamento da empresa*" o período de descanso semanal será organizado pelo empregador, o que reforça que a intenção do legislador não foi impor o dia de descanso ao sétimo dia.

- 12) Com efeito, o legislador não impôs qualquer limitação ao número de dias de trabalho seguidos desde que o trabalhador goze de um período de descanso *em cada período de sete dias e tanto assim é* que o artigo 18.º do DL 24/89/M expressamente prevê a possibilidade de não se gozar um período de descanso de 24 horas em cada período de 7 dias, caso em que ao trabalhador deve ser concedido um "*descanso consecutivo de quatro dias por cada conjunto de quatro semanas ou fracção*".
- 13) E o legislador estando já ciente da realidade em Macau, fixou a excepção constante no artigo 18.º do Decreto - Lei a qual veio a ser posteriormente confirmada no artigo 42.º, n.º 2 da Lei 7/2008 (nova Lei das Relações de Trabalho), que prevê que "*O gozo do período de descanso pode não ter frequência semanal em caso de acordo entre as partes ou quando a natureza da actividade da empresa o torne inviável, casos em que o trabalhador tem direito a gozar um período de descanso remunerado de quatro dias por cada quatro semanas.*" (sublinhado nosso) e ao excepcionar a obrigatoriedade da frequência semanal do descanso, o legislador está a dar primazia à lógica do descanso do trabalhador e não à lógica do repouso obrigatório ao sétimo dia.
- 14) No caso concreto, *em cada período de sete dias* o Autor descansou, não necessariamente ao sétimo dia, porque a Lei nem sequer o impõe e pode até acontecer, em face ao que ficou provado, que o Autor nem sempre tenha descansado "em cada período de sete dias" mas a ser assim, deverá fazer-se o apuramento no final do ano dos dias efectivos de descanso e se o Recorrido tiver que ser compensado será só e apenas dos dias de descanso em falta, em que o mesmo é dizer que se se apurar que o Recorrido não descansou 52 dias no ano, mas apenas 46 dias, então só poderá ser compensado por 6 dias de descanso não gozado, mas nunca por 120 dias tal como decidido pelo Tribunal *a quo*.

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

Nestes termos e nos demais de direito que V.

Exas. doutamente suprirão, deve ser dado provimento ao presente Recurso e, em conformidade, deverá ser revogada a sentença recorrida nos termos supra explanados, com as demais consequências da lei,

Termos em que farão V. Exas. a costumada

JUSTIÇA!

Ao recurso não respondeu o Autor.

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

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

II

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

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

Inexistindo questão de conhecimento officioso e face às conclusões dos recursos, a única questão que constitui o objecto da nossa apreciação é a de saber se, no período compreendido entre 22JUL2003 e 17ABR2006, o descanso, provado nos autos, que o Autor gozou depois de ter trabalhado por 7 dias consecutivos pode ser considerado descanso semanal a que se refere o artº 17º/1 do Decreto-Lei nº 24/89/M.

Então vejamos.

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

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

1. *Todos os trabalhadores têm o direito a gozar, em cada*

período de sete dias, um período de descanso de vinte e quatro horas consecutivas, sem prejuízo da correspondente retribuição, calculada nos termos do disposto sob o artigo 26.º

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Entre 22/07/2003 a 17/4/2006 o Autor esteve ao serviço da Ré (B), prestando funções de “guarda de segurança”, enquanto trabalhador não residente. (C)

Entre 22/07/2003 a 17/4/2006, o Autor prestou a sua actividade de segurança para a Ré (B) num regime de turnos rotativos de sete dias de trabalho consecutivos. (12.º)

Após a prestação pelo Autor de trabalho durante sete dias de trabalho consecutivos, seguia-se um período de vinte e quatro horas de descanso, em regra no oitavo dia, que antecedia a mudança de turno. (13.º)

Durante o ano de 2003, o Autor prestou 21 dias de trabalho ao sétimo dia, após a prestação de seis dias consecutivos de trabalho. (14.º)

Durante o ano 2004, o Autor prestou 41 dias de trabalho ao sétimo dia, após a prestação de 6 dias consecutivos de trabalho. (15.º)

Durante o ano 2005, o Autor prestou 45 dias de trabalho ao sétimo dia, após a prestação de 6 dias consecutivos de

trabalho. (16.º)

Durante o ano de 2006, o Autor prestou 13 dias de trabalho ao sétimo dia, após a prestação de seis dias consecutivos de trabalho. (17.º)

Entre 22/07/2003 e 17/4/2006, o Autor prestou 120 dias de trabalho ao sétimo dia, após a prestação de seis dias consecutivos de trabalho. (18.º)

A Ré nunca pagou ao Autor qualquer quantia pelo trabalho prestado em cada um dos sétimos dias, após a prestação de seis dias de trabalho consecutivo. (19.º)

O Autor gozou 45 dias de férias no ano 2004 (5-25/4 e 8/6-1/7) e 31 dias de férias no ano 2005 (5/5-4/6), concedidas e organizadas pela Ré, no total de 76 dias. (21.º)

Quando globalmente interpretada esta matéria tida por assente na 1ª Instância e ora integralmente transcrita *supra*, é de concluir que o Autor nunca gozou um período de 24 horas de descanso num período de sete dias, nos termos impostos pelo artº 17º/1 do Decreto-Lei nº 24/89/M, uma vez que a ilação que podemos tirar do facto de, em qualquer dos períodos de 7 dias seguidos, ter trabalhado regularmente por seis dias consecutivos e também no sétimo dia, já nos habilita a afirmar que o Autor não gozou nenhum dia de descanso semanal durante o período compreendido entre 22JUL2003 e 17ABR2006.

Assim, bem andou o tribunal *a quo* na sentença ora recorrida, na parte respeitante ao descanso semanal no período compreendido entre 22JUL2003 e 17ABR2006, onde foi fundamentada e decidida com raciocínio inteligível e razões sensatas e convincentes, a procedência do pedido da condenação da B no pagamento ao Autor da compensação do trabalho prestado em dias de descanso semanal, não se nos afigura outra solução melhor do que a de louvar aqui esta parte da decisão recorrida e, nos termos

autorizados pelo artº 631º/5 do CPC, remeter para os Doutos fundamentos invocados na decisão recorrida, julgando improcedente o recurso da Ré e confirmando a decisão recorrida na parte impugnada.

III

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

Custas pela recorrente B.

RAEM, 16DEZ2019

Lai Kin Hong

Fong Man Chong

Ho Wai Neng