

Processo nº 417/2019

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

I

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

A acção veio a ser julgada parcialmente procedente, condenado a Ré nos termos seguintes:

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 **257,437.72** 圓(當中包括：澳門幣 69,010.00 圓的全勤津貼、住宿費澳門幣 51,757.50 圓、每日提前 30 分鐘工作的超時工作補償澳門幣 26,975.22 圓及 2004 年 8 月 12 日至 2008 年 12 月 31 日期間周假提供工作的補償澳門幣 109,695.00 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。

isto é, no pagamento ao Autor da quantia de MOP\$257.437,72, incluindo nomeadamente o valor de MOP\$109.695,00, arbitrado a título de compensação do trabalho prestado em dias de descanso semanal durante o período compreendido entre 12AGO2004 e 31DEZ2008.

Notificada e inconformada com a sentença, veio a Ré B recorrer

dela para esta segunda instância, concluindo e pedindo que:

- 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 no valor global de **MOP\$257,437,72** 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\$109.695,00.
- 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 de erro na aplicação do Direito.
- 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 163 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 consequência ser revogada e substituída por outra que absolva a Ré, aqui Recorrente, do pagamento da indemnização no valor de MOP\$109.695,00 a título de "trabalho prestado pelo Autor após seus dias de trabalho consecutivo em cada período de sete dias"

XX. 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 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 163 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.

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 oficioso.

Inexistindo questão de conhecimento oficioso e face às conclusões dos recursos, a única questão que constitui o objecto da nossa apreciação é a de saber se o trabalho efectivamente prestado ao sétimo dia, após a prestação de 6 dias consecutivos de trabalho deve ser considerado trabalho prestado em dias de descanso semanal, a que se refere o artº 17º/1 do Decreto-Lei nº 24/89/M.

O Tribunal *a quo* entendeu que sim, tendo fundamentado a sua decisão de direito nos termos seguintes:

3 -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) :

已證事實顯示在2004年8月12日至2008年12月31日(原告請求的日期)原告為被告提供213日周假(每連續工作6日有權享受1日休息)工作，以及被告沒有向原告支付相關補償。

第24/89/M號法令第17條結合第32/90/M號法令規定：

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

二、每一工作者的周假，將按機構的活動需求，由僱主作適當的事先訂定。

三、享受周假的工作者，只限在下列情況方得被通知提供服務：

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

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

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

六、倘在每週休息日提供工作，應支付：

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

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

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

在本案中，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。

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 2004 年 8 月 12 日至 2008 年 12 月 31 日(原告請求的日期)期間每連續工作 6 日有權享受 1 日休息日的工作補償，合共 213 日，計算方式為：213 日 x 日薪(平常報酬)x2 倍=周假提供工作的補償總額，即 213 日 x 日薪澳門幣 257.50 圓 x2 倍=澳門幣 **109,695.00** 圓作為 2004 年 8 月 12 日至 2008 年 12 月 31 日期間周假提供工作的補償。

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:

20. Desde o início da relação de trabalho até 31/12/2008, o Autor prestou a sua actividade de segurança para a Ré (B) num regime de turnos rotativos de sete dias de trabalho consecutivos. (14.º)

21. A que se seguia um período de vinte e quatro horas de descanso compensatório, em regra no oitavo dia, que antecedia a mudança de turno. (15.º)

22. O Autor gozou 24 dias de férias no ano 2005 (4-27/8), 25 dias no ano 2006 (26/8-19/9), 33 dias no ano 2007 (5/7-6/8), 29 dias no ano 2008 (7/6-5/7) e 32 dias no ano 2009 (4/6-5/7), concedidas e organizadas pela Ré, no total de 143 dias (até 2008, no total de 111 dias). (16.º)

23. Entre 12/08/2004 e 31/12/2008, o Autor prestou 213 dias de trabalho ao sétimo dia, após a prestação de 6 dias consecutivos de trabalho e a Ré não pagou ao Autor qualquer quantia pelo referido trabalho. (17.º)

Antes de mais, é de notar que não feliz a inserção do adjectivo “*compensatório*” na matéria do ponto 21, dado que não é descrição puramente fáctica, cujo sentido e alcance se traduz num juízo valorativo, não é susceptível de ser directamente demonstrado por qualquer dos meios de prova e só pode ser feito pelo aplicador de direito para a integração de um facto assente em elementos normativos da previsão de uma determinada norma que pretende aplicar.

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

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

Finalmente quanto à nulidade da sentença suscitada no ponto XX das conclusões, cabe dizer que inexistente qualquer contradição, dado que o descanso semanal que o Tribunal *a quo* entende que ficou por gozar não localizou temporalmente num determinado dia do calendário, mas sim um qualquer dia de um período de sete dias. Na verdade, na ausência da pré-fixação de um dia para o gozo de descanso semanal, por culpa imputável à entidade patronal, o Autor não podia gozar regularmente, ou seja, sempre num determinado dia da semana, o seu descanso semanal, o Tribunal *a quo* não podia senão ficcionar um dia em cada período de sete dias como se fosse o dia de descanso semanal para efeito de arbitramento da compensação pelo prestado nos dias de descanso semanal ficcionado. Portanto é uma questão falsa a de saber se o descanso semanal coincide com um determinado feriado obrigatório.

Assim, bem andou o tribunal *a quo* na sentença ora recorrida, onde foi demonstrada, com raciocínio inteligível e razões sensatas e convincentes, a procedência do pedido relativa à compensação do

trabalho prestado em dias de descanso semanal, não se nos afigura outra solução melhor do que a de louvar aqui a decisão recorrida e, nos termos autorizados pelo artº 631º/5 do CPC, remeter para os Douts fundamentos invocados na decisão recorrida, julgando improcedente o recurso da Ré e confirmando a decisão recorrida na parte ora impugnada.

III

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

Custas pela recorrente B.

RAEM, 17OUT2019

Lai Kin Hong
Fong Man Chong
Ho Wai Neng