

## **Processo n.º 1220/2019**

*(Autos de recurso em matéria laboral)*

Relator: Fong Man Chong

Data: 27/Fevereiro/2020

### **ASSUNTOS:**

- Descanso semanal e critério de compensação em matéria jurídico-laboral

### **SUMÁRIO:**

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

II – Na sequência dos factos alegados pelo Autor e depois de instruído o processo, o Tribunal *a quo* veio a fixar os factos assentes neste domínio e depois subsumiu estes factos ao artigo 17º do citado DL, conferindo-

se ao trabalhador/Recorrido o direito de auferir a remuneração normal de trabalho com um acréscimo de um dia de remuneração de base, no caso em que o trabalhador prestasse serviços no dia em que devia gozar de descanso semanal, razão pela qual é de julgar improcedente este argumento aduzido pela Ré neste recurso.

O Relator,

---

Fong Man Chong

## **Processo n° 1220/2019**

*(Autos de recurso em matéria laboral)*

Data : 27 de Fevereiro de 2020

Recorrente : **Yyy Yyy Yyy, S.A. (Ré)**

Recorrido : **B (Autor)**

\*

**Acordam os Juízes do Tribunal de Segunda Instância da RAEM:**

### **I – RELATÓRIO**

**B**, intentou, em 22/02/2019, junto do Tribunal Judicial de Base da RAEM, acção declarativa de processo comum do trabalho (LB1-19-0044-LAC), pedindo condenar a Ré a pagar a título de créditos laborais, a quantia total de MOP\$66.692,00.

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

裁定原告的訴訟理由及請求部分成立裁定被告須向原告支付合共澳門幣**65,856.10**圓 (當中包括：澳門幣15,450.00圓的全勤津貼、住宿費澳門幣12,360.00圓、每日提前30分鐘工作的超時工作補償澳門幣6,116.10圓及2006年6月1日至2007年9月7日期間周假提供工作的補償澳門幣31,930.00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。

本庭裁定被告反訴原告的訴訟理由及請求不成立。

\*

A **Yyy Yyy Yyy, S.A.**, Ré, discordando da decisão, veio em 11/10/2019, recorrer para este TSI, com os fundamentos de fls. 254 a 268, em cujas alegações tendo formulado as seguintes conclusões:

I. Vem o presente recurso interposto da sentença proferida pelo douto Tribunal Judicial de Base que julgou a acção procedente e condenou a Ré, ora Recorrente, no pagamento de uma indemnização no valor global de MOP\$65,856.10, acrescida dos juros moratórios à taxa legal a contar do trânsito em julgado da sentença que procede à liquidação do quantum indemnizatório.

II. 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.

III. Para o caso de não ser dado provimento ao recurso interlocutório, o que apenas por mera cautela de patrocínio se concede, sempre se diga que não poderia a Ré ser condenada a pagar ao Autor qualquer quantia a título de subsídio de efectividade.

IV. Da conjugação dos factos assentes e provados parece resulta que o Autor passou a estar ao serviço da Ré por força do despacho do Despacho nº 01949/IMO/SEF/2003 do Senhor Secretário para a Economia e Finanças da RAEM apenas até 31.05.2006 (cfr. al. E) dos factos assentes) e como tal é de se aplicar ao período da relação laboral decorrido entre 21.07.2003 e 31.05.2006 o contrato de prestação de serviços nº 2/99, o mesmo não sucede no período que medeia entre 01.06.2006 e 07.09.2007.

V. Não resulta da factualidade apurada que à relação laboral que durou entre 01.06.2006 e 07.09.2007 é de aplicar as previsões do contrato de prestação de serviços nº 2/99.

VI. Inexiste previsão que sustente a condenação da ora Recorrente ao pagamento ao Recorrido do subsídio de Efectividade no período compreendido entre 01.06.2006 e 07.09.2007 pelo que se impõe a revogação da decisão nesta parte e substituição por outra que absolva a Recorrente do peticionado.

VII. O Tribunal a quo não poderia ter condenado o Recorrente a pagar ao Autor

quantias superiores ao peticionado a título de subsidio de efectividade e comparticipação no alojamento não sendo de aplicar ao caso o preceituado no nº 3 do artigo 42º do CPT.

VIII. O aludido preceito tem de ser aplicado com cautela, desde logo importando atentar na circunstância de estarmos numa situação em que se mantém a subordinação jurídica, seja, na plena vigência do contrato de trabalho, ou não. «É que alguns direitos com expressão pecuniária, irrenunciáveis na vigência do contrato, após a cessação daquele estado de subordinação, podem tornar-se renunciáveis.» (neste sentido vide Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de Portugal de 12/12/2001 processo nº 01S2271 o qual se invoca dada a similitude de regimes e meramente a título de direito comparado)

IX. Conforme os ensinamentos do Ilustre Abílio Neto: "Prossegue este autor referindo que «têm a doutrina e a jurisprudência feito uma distinção básica entre os direitos de existência necessária, mas que não são de exercício necessário, como é o caso do direito ao salário após a cessação do contrato, e os direitos cuja existência e exercício são necessários, aí situando justamente o caso dos direitos a reparação por acidente de trabalho (...) e, também, do direito ao salário na vigência do contrato. É pacífico que a condenação "extra vel ultra petitum" só se justifica neste segundo tipo de direitos, que têm subjacentes interesses de ordem pública, cabendo ao juiz o suprimento dos direitos de exercício necessário imperfeitamente exercidos pelo seu titular (ou seu representante)» [vide Acórdão do STJ de 18/06/2016, processo nº 450/07.1TTCSC.L1.S1]

X. Assim, é mister concluir que «os limites da condenação ultra vel extra petitum devem então encontrar-se nos direitos, que, do ponto de vista do trabalhador, são irrenunciáveis, quer quanto à sua existência, quer quanto ao seu exercício» (neste sentido vide Pedro Madeira de Brito, A tramitação do Processo Declarativo Comum no Código do Processo do Trabalho, Estudos do Instituto de Direito do Trabalho, volume 3, p. 471.)

XI. Deste modo, após a cessação da relação laboral e consequente subordinação jurídica, serão irrenunciáveis apenas aqueles a cujo exercício o seu titular nunca poderá renunciar, como é o caso da reparação por acidente de trabalho e por doença profissional já que as normas respectivas são imperativas sendo nulas as cláusulas em sentido contrario conforme decorre no artigo 60º da Lei 40/95/M.

XII. No caso, tendo a relação laboral cessado há muito, não poderia o Tribunal a

quo ter condenado a Recorrente ao pagamento ao Recorrido de uma indemnização superior ao peticionado a título de subsidio de efectividade e comparticipação no alojamento, motivo pelo qual se impõe a revogação da mesma nesta parte limitando a condenação ao valor peticionado.

XIII. Em face da factualidade provada período de 30 minutos diários que antecediam o início de cada turno serviam para a preparação da jornada de trabalho, tendo pleno acolhimento legal quer no nº 4 do Artigo 10º do Decreto-lei 24/89/ quer posteriormente no nº 5 do Artigo 33º da Lei 7/2008.

XIV. Se os 30 minutos se destinarem a actividades necessárias para a preparação do início do trabalho, este período de tempo não será tido em conta para a contabilização do tempo de trabalho e como tal, não pode ser considerado como trabalho extraordinário.

XV. A lei confere uma tolerância de 30 minutos a favor do empregador sem que limite o número de dias em que o mesmo pode fazer uso dela.

XVI. O Tribunal a quo fez, assim, uma errada interpretação e aplicação do preceituado no artigo 10º do Decreto-lei 24/89/M pelo que se impõe a revogação da decisão nesta parte e a sua substituição por outra que determine a absolvição da Recorrida do aludido pedido.

XVII. O Tribunal a quo não terá interpretado correctamente o artigo 17.º do DL n.º 24/89/M nos termos do qual "todos os trabalhadores têm o direito a gozar, em cada período de sete dias, um período de descanso de vinte e quatro horas consecutivas, (...)".

XVIII. O legislador refere-se a um período de sete dias, e não ao fim de sete dias, podendo o empregador 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.

XIX. Assim, o 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.

XX. 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.

XXI. O princípio do descanso semanal não equivale a um princípio de descanso ao sétimo dia, ou seja, ao fim de 6 dias de trabalho.

XXII. Diga-se também que o artigo 17º nº 1 tem necessariamente de ser interpretado em conjugação com o nº 2 que reconhece que "de acordo com as exigências de funcionamento da empresa" o período de descanso semanal será organizado pelo empregador, o que reforça que a intenção do legislador não foi impor o dia de descanso ao sétimo dia.

XXIII. 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.

XXIV. 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".

XXV. 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."

XXVI. 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.

XXVII. Não sendo, por isso, imperativo que esse descanso ocorra no sétimo dia de trabalho.

XXVIII. Pelo que se disse, e sempre ressalvando o devido respeito por opinião diversa, 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,

XXIX. 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 a título de "*trabalho prestado pelo Autor após seus dias de trabalho consecutivo em cada período de sete dias*"

\*

**B**, Recorrido, com os sinais identificativos nos autos, ofereceu a resposta constante de fls. 278 a 285, tendo formulado as seguintes conclusões:

**I - Do objecto do Recurso:**

Insurge-se a Recorrente quanto ao conteúdo da dita Sentença por entender que a mesma enferma de *erro de julgamento da matéria de facto* e erro na *aplicação do Direito*.

Sem razão, porém, está o ora Recorrido em crer.

Com efeito, contrariamente ao alegado pela Recorrente, não se vislumbra da prova produzida em sede de audiência de discussão e julgamento um qualquer erro ou vício quanto à decisão da matéria de facto posta em crise.

Pelo contrário, o Tribunal *a quo* apreciou e conheceu com detalhe o fundo da causa, enquadrando devidamente os factos no Direito aplicável e em conformidade com a prova produzida, tendo formado a sua convicção ao abrigo dos seus poderes de livre apreciação e mediante uma análise séria, crítica e descomprometida das provas carreadas e/ou produzidas em sede de audiência de julgamento e com desenvolvida especificação das razões e dos fundamentos convincentes da mesma convicção e sem que exista nos autos um qualquer outro meio de prova de igualou de superior valor que possa pôr em causa a sua credibilidade, certeza ou justeza, razão pela qual deve a dita Decisão manter-se (sem prejuízo do alegado pelo ora Recorrido em sede das suas Alegações de Recurso), o que desde já e para os legais efeitos se requer.

Mais detalhadamente,

**a) Do "subsídio de efectividade"**

Salvo o devido respeito por melhor entendimento, não parece correcto concluir - conforme o procura fazer a Recorrente - que: "**não resulta da factualidade apurada que a relação laboral que durou entre 01.06.2006 e 07.09.2007 é de aplicar as previsões do contrato de prestação de serviços n.º 2/99**".

Pelo contrário, a leitura da resposta à matéria de facto deixa ver que: "*O Autor foi recrutado (...) e exerceu a sua prestação de trabalho ao abrigo do Contrato de Prestação de Serviços n.º 2/99*" (1. **Dos Factos Assentes**).

Mais resulta da resposta ao **quesito 4 (provado)** que: "*Resulta do ponto 3.4. do Contrato de Prestação de Serviços ao abrigo do qual o Autor foi autorizado a prestar trabalho para a Ré, ser devido ao Autor (e aos demais trabalhadores não residentes com ele contratados) "(...) um subsídio mensal de efectividade igual ao salário de 4 dias, sempre que no mês anterior não tenha dado qualquer falta ao serviço"*.

De onde se deverá concluir que resulta da **factualidade provada** que **à relação laboral que durou entre 01.06.2006 e 07.09.2007 se aplicam as previsões do contrato de prestação de serviços n.º 2/99**, contrariamente ao alegado pela Recorrente, razão pela qual a decisão de condenação da Ré (leia-se da Recorrente) no pagamento do **subsídio de efectividade** resultante do mesmo Contrato de Prestação de Serviço se mostra totalmente correcta e isenta de qualquer erro ou vício, pelo que a mesma será de manter, o que desde já e para os legais efeitos se invoca e requer.

#### **b) Da comparticipação nos custos de alojamento**

Contrariamente ao avançado pela Recorrente não será correcto concluir que o Tribunal *a quo* não pudesse ter condenado em valor superior ao pedido.

Tal possibilidade (leia-se, dever) resulta expressamente do disposto no n.º 2 do art. 42.º do Código de Processo de Trabalho, razão pela qual também por aqui deverá ser julgado improcedente o Recurso interposto pela Recorrente, por carência de fundamento legal, o que desde já e para os devidos e legais efeitos se invoca e requer.

Sem prescindir,

#### **c) Do Trabalho extraordinário**

Também aqui, contrariamente ao que é avançado pela Recorrente, resultando da matéria provada que o Autor por ordem da Ré estava obrigado a comparecer no seu local de

trabalho devidamente uniformizado até 30 minutos de antecedência relativamente ao início de cada turno deve o referido período de 30 minutos ser considerado como sendo **período extraordinário**, porquanto conforme se extrai da referida matéria assente, durante o mesmo período o Autor não era livre de comparecer, ou não, durante tal período que antecedia o início de cada turno de trabalho, antes estava obrigado a comparecer - por ordem da Ré - com carácter de regularidade, sendo transformada a situação de "tolerância" de 30 minutos conferida à Ré numa situação regular e permanente.

**d) Do trabalho prestado pelo Autor após seis dias de trabalho**

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

Pelo contrario, sendo o *período de descanso* motivado por razões de ordem *física e psicológica*, o trabalhador não pode prestar mais do que seis dias de trabalho consecutivos, devendo o dia de descanso ter lugar, no máximo, no **sétimo dia**, e nunca no oitavo, nono ou noutra dia do mês.

Trata-se, de resto, da posição que tem vindo a ser maioritariamente seguida quer na doutrina e Jurisprudência Comparada, quer na doutrina e Jurisprudência da RAEM.

Assim, na voz autorizada do Prof. **Augusto Teixeira Garcia**, pode ler-se que: "*(...) o dia de descanso deve sempre seguir-se aos dias de trabalho prestado que são a sua razão de ser e não, portanto e em princípio, precedê-los. A regra deve ser a de que o dia de descanso semanal deve seguir-se imediatamente ao sexto dia de trabalho*".

Na **Jurisprudência local**, veja-se, entre outros, o Ac. do TSI (Processo n.º 253/2002) nos termos do qual se sublinha que: "*O empregador deve conceder aos seus trabalhadores, em cada período de sete dias, um período suficiente de descanso de vinte e quatro horas consecutivas, e não podendo obrigar os trabalhadores a prestar trabalho no dia*

de descanso. Os trabalhadores só poderão ser chamados a prestar trabalho nos respectivos períodos de descanso semanal salvo quando se verificarem as situações previstas no n.º 3 do artigo 17.º ou a situação de o trabalhador prestar serviço voluntário. II. O direito de descanso é um direito concedido pela lei ao trabalhador, traduz-se na recuperação de forças físicas, diminuição dos encargos".

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

Do que se deixa dito pode, assim, concluir-se o seguinte: o período de *vinte e quatro horas consecutivas de descanso* a que se refere o n.º 1 do art. 17.º do DL n.º 24/89/M, deve ocorrer após seis dias consecutivos de trabalho e, no máximo, ao *sétimo dia* e, nunca, ao oitavo, ao nono ou em qualquer outro dia posterior, contrariamente ao alegado pela Recorrente.

Se assim não suceder, o trabalho efectuado no *sétimo* dia de trabalho consecutivo corresponde a trabalho prestado em dia que deveria ter sido destinado a descanso semanal e, como tal, deve ser pago pelo *dobro da retribuição normal*, tal qual acertadamente concluiu o Tribunal de Primeira Instância, razão pela qual deve a douda Decisão manter-se inalterada, o que desde já e para os devidos e legais efeitos se invoca e requer.

Por outro lado,

Concluído que o período de *vinte e quatro horas consecutivas de descanso* a que se refere o n.º 1 do art. 17.º do DL n.º 24/89/M deve ocorrer *após* seis dias consecutivos de trabalho, no máximo, ao *sétimo dia* - e, nunca ao oitavo, ao nono, ou noutra qualquer dia do mês - já se deixa ver **não ser indiferente** o número de dias que *antecedem* o dia de descanso - visto não ser o descanso que *antecede* o período de trabalho prestado, antes o contrário - contrariamente ao que a Recorrente se esforça por alegar.

Mas, mesmo que o fosse, resulta da matéria provada que a "dispensa" ocorria a cada período de **8 dias** e não a cada período de 7 dias, como a Lei impõe, pelo que também por aqui deve improceder todo o alegado pela Recorrente a este concreto respeito.

\*

Foram colhidos os vistos legais.

Cumpra 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 exceções ou questões prévias que obstem ao conhecimento do mérito da causa.

\* \* \*

## **III – FACTOS ASSENTES:**

A sentença recorrida deu por assente a seguinte factualidade:

1. O Autor foi recrutado pela Sociedade Z (Serviço de Apoio e Gestão Empresarial Cia, Lda.) e exerceu a sua prestação de trabalho ao abrigo do Contrato de Prestação de Serviços n.º2/99. (A)

2. Entre 22 de Setembro de 1999 e 21 de Julho de 2003, o Autor esteve ao serviço da XXXX, prestando funções de “guarda de segurança”, enquanto trabalhador não residente. (B)

3. 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 XXXX para a Ré (YYY), com efeitos a partir de 21/07/2003. (C)

4. Durante o período da prestação de trabalho, a Ré pagou ao Autor a quantia de HK\$7.500,00, a título de salário de base mensal. (D)

5. A partir de 22/07/2003 a 31/05/2006 o Autor passou a estar ao serviço da Ré (YYY), prestando as mesmas funções de “guarda de segurança”, enquanto trabalhador não residente. (E)

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

7. Durante o período da prestação de trabalho, a Ré (YYY) procedeu a uma dedução no valor de HK\$750.00 sobre o salário mensal do Autor, a título de “comparticipação nos custos de alojamento”. (G)

8. A referida dedução no salário do Autor era operada de forma automática, e independentemente de o trabalhador (leia-se, do Autor) residir ou não na habitação que lhe era providenciada pela Ré e/ou pela agência de emprego. (H)

9. Entre 01/06/2006 e 07/09/2007 o Autor prestou ao serviço da Ré (YYY), prestando as mesmas funções de “guarda de segurança”, enquanto trabalhador não residente. (1.º)

10. Entre 01/06/2006 e 07/09/2007, o Autor sempre prestou a sua actividade sob as ordens e instruções da Ré e ou dos seus directos responsáveis. (2.º)

11. Entre 01/06/2006 e 07/09/2007, o Autor sempre respeitou os períodos, os horários e os locais de trabalho fixados pela Ré. (3.º)

12. Resulta do ponto 3.4. do Contrato de Prestação de Serviços ao abrigo do qual o Autor foi autorizado a prestar trabalho para a Ré, ser devido ao Autor (e aos demais trabalhadores não residentes com ele contratados) “(...) um subsídio mensal de efectividade igual ao salário de 4 dias, sempre que no mês anterior não tenha dado qualquer falta ao serviço”. (4.º)

13. Entre 01/06/2006 e 07/09/2007, o Autor nunca deu qualquer falta ao trabalho

sem conhecimento e autorização prévia por parte da Ré. (5.º)

14. Entre 01/06/2006 a 07/09/2007, a Ré (YYY) nunca pagou ao Autor qualquer quantia a título de subsídio de efectividade. (6.º)

15. Entre 01/06/2006 e 07/09/2007, o Autor prestou a sua actividade de segurança durante alguns dias não identificados em dias de feriados obrigatórios, por forma a garantir o funcionamento contínuo e diário dos vários Casinos operados pela Ré” e, a Ré nunca pagou ao Autor uma qualquer quantia adicional (leia-se um qualquer acréscimo salarial) pelo trabalho prestado nos dias de feriado obrigatório. (7.º)

16. Durante o referido período de tempo, a Ré (YYY) nunca pagou ao Autor uma qualquer quantia adicional (leia-se, um qualquer acréscimo salarial) pelo trabalho prestado durante alguns dias não identificados de feriados obrigatórios. (8.º)

17. Entre 01/06/2006 a 07/09/2007, por ordem da Ré (YYY), 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. (9.º)

18. 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. (10.º)

19. 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. (11.º)

20. 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. (12.º)

21. 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. (13.º)

22. 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. (14.º)

23. O Autor nunca se ausentou dos locais de reunião que antecediam o início de cada um dos seus respectivos turnos. (15.º)

24. Entre 01/06/2006 e 07/09/2007, o Autor prestou 380 dias de trabalho efectivo, tendo comparecido com 30 minutos de antecedência relativamente ao início de cada turno, no total de 190 horas. (16.º)

25. 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. (17.º)

26. Entre 01/06/2006 a 07/09/2007, o Autor prestou a sua actividade de segurança para a Ré (YYY) num regime de turnos rotativos de sete dias de trabalho consecutivos. (18.º)

27. 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. (19.º)

28. 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. (20.º)

29. Entre 01/06/2006 e 07/09/2007, o Autor gozou 30 dias de férias, concedidas e organizadas pela Ré. (21.º)

\*

#### **IV - FUNDAMENTAÇÃO**

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

##### **一、敘述(Relatório)**

B, 已婚, 尼泊爾籍, 常居地為英國, 聯絡地址為: Reino Unido, 127 ..... Road, ....., N... 5..., 持有由尼泊爾有權機關發出的護照編號07\*\*\*\*\*, 針對被告YYY有限公司

Yyy Yyy Yyy, S.A.(簡稱YYY) , 提起本普通勞動訴訟程序, 請求判處被告支付澳門幣66,692.00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14,420.00圓的全勤津貼(a título de subsídio de efectividade) ;
- 澳門幣10,815.00圓之返還已扣除的住宿費用(a título de devolução das quantias de comparticipação no alojamento descontadas) ;
- 澳門幣4,635.00圓的強制性假日提供工作補償(feriado obrigatório não remunerado) ;
- 澳門幣7,467.00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29,355.00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55頁至第76頁, 在此視為完全載錄), 被告主張原告請求不成立。

除此之外, 被告還反訴原告惡意訴訟。原告在法定期間對被告的反訴作出答覆(載於卷宗第155頁至第166頁, 在此視為完全載錄)。

\*

隨後, 本庭作出清理批示, 並明確指出已證事實及調查事實範圍。

\*

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

\*

## 二、已證事實(factos assentes)

(.....)

\*

## 三、法律依據(Fundamentação jurídica)

現依據上述已證事實對本案作出審理。

根據2月1日頒布的第12/GM/88號批示第3條及第9條c)項規定, 澳門的企業可與第

三實體訂立旨在使外地勞工在本地工作的提供勞務合同。

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

為聘用非本地勞工工作，自1996年起XXXX有限公司與一間專門提供非本地勞工的勞務公司-Z勞資顧問有限公司-相繼簽訂多個“提供勞務合同”，對聘用及讓與勞工的制度、勞工的薪酬、義務、工作時間及住宿等內容作出約定，並將該等合同送交勞工事務局，以獲得非本地勞工的配額。

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

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

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

本案原告是根據XXXX有限公司與Z勞資顧問有限公司所簽署的第2/99號合約受聘於被告。因為被告是根據2003年7月17日第01949/IMO/SEF/2003號經濟財政局批示內容顯示批准自2003年7月21日起將原本屬於XXXX有限公司的280名非本地勞工轉給被告繼續工作。

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

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

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

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

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

matéria”。

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

現在我們來逐一分析原告所提出的請求是否合理及成立。

\*

### 1 - 全勤津貼(subsídio de efectividade)

第2/99號合同第3.4條規定被聘用的勞工在前一個月沒有缺勤，將在下月獲得相當於4天工資的全勤津貼。

換言之，倘原告在該月為被告提供工作不足一個月，不符合已證事實第4條規定，為此原告沒權收取該月的全勤津貼。

已證事實顯示原告從未在被告不知情或未給予事先同意的情況下缺勤。

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

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

已證事實顯示原告是在2006年6月1日至2007年9月7日期間為被告提供工作，考慮到原告在2007年9月份工作不足一個月，不符合已證事實第4條規定，因此，原告僅有權要求被告支付2006年6月至2007年8月期間的全勤津貼。

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

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

| 開始日期    | 結束日期    | 工作月數 | 每月津貼(日數) | 月薪       | 日薪     | 津貼總額      |
|---------|---------|------|----------|----------|--------|-----------|
| 06/2006 | 08/2007 | 15   | 4        | 7,725.00 | 257.50 | 15,450.00 |

雖然原告要求被告支付澳門幣14,420.00圓，然而，根據《勞動訴法典》第42條第3款：“如因事實事宜適用強行性的法律或規章的規定，以致法院應判處的金額高於請求的金額或判處的事項有別於所請求的事項時，法院亦應依此判決”之規定，為此，本庭裁定被告須向原告支付澳門幣**15,450.00**圓的全勤津貼。

\*

### 2 - 住宿費(Da participação nos custos do alojamento)

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

根據2月1日頒布的第12/GM/88批示第9條d1)項規定輸入外地勞動力時必須直接或

間接確保勞工應得的住宿。

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

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

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

原告有權向被告追討2006年6月1日至2007年9月7日期間已扣除的住宿費，計算方式為〔原告提供工作的總月整數(工作日數/30日)x每月住宿費〕。

| 開始日期       | 結束日期       | 工作月數 | 每月扣除住宿費 | 補償金額      |
|------------|------------|------|---------|-----------|
| 01/06/2006 | 07/09/2007 | 16   | 772.50  | 12,360.00 |

雖然原告要求被告支付澳門幣10,815.00圓，然而，根據《勞動訴訟法典》第42條第3款：“如因事實事宜適用強行性的法律或規章的規定，以致法院應判處的金額高於請求的金額或判處的事項有別於所請求的事項時，法院亦應依此判決”之規定，為此，本庭裁定被告須向原告支付澳門幣**12,360.00**圓的住宿費。

\*

### 3 - 強制性假日提供工作的補償(feriado obrigatório não remunerado)

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

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

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

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

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

綜上所述，本庭依照中級法院對第24/89/M號法令第20條第1款、第19條第2款及第

3款，以及第24條之的司法見解裁定原告在強制性假日為被告提供工作後有權收取平常報酬的3倍補償。

雖然已證事實顯示原告曾在強制性假日(原告請求的6日)為被告提供工作，且亦證實被告沒有向原告作出相關補償，然而在未能確定原告在上述工作期間享受年假及每八日休息一日的準確日期情況下，無法進行計算，為此，本庭裁定被告須支付原告2006年6月1日至2007年9月7日期間以平常報酬3倍計算強制性假日提供工作的補償，並根據《勞動訴訟法典》第1條結合《民事訴訟法典》第564條第2款之規定在執行判決時方作結算。

\*

**4 -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2006年6月1日至2007年9月7日及有權享受合共30日年假，計算方式為：已證事實顯示的190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**6,116.10**圓(190小時x32.19圓)作為其在2006年6月1日至2007年9月7日期間每日提前30分鐘工作的超時補償。

\*

**5 -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2006年6月1日至2007年9月7日原告為被告提供62日周假〔每連續工作6日有權享受1日休息，即(464日-30日)/7日〕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雇主協定的金額，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 2006 年 6 月 1 日至 2007 年 9 月 7 日期間每連續工作 6 日有權享受 1 日休息日的工作補償，合共 62 日，計算方式為：62 日 x 日薪(平常報酬)x2 倍=周假提供工作的補償總額，即 62 日 x 日薪澳門幣 257.50 圓 x2 倍=澳門幣 31,930.00 圓。

雖然原告要求被告支付澳門幣29,355.00圓，然而根據《勞動訴訟法典》第42條第3款：“如因事實事宜適用強行性的法律或規章的規定，以致法院應判處的金額高於請求的金額或判處的事項有別於所請求的事項時，法院亦應依此判決”之規定，為此，本庭裁定被告須向原告支付澳門幣**31,930.00**圓作為2006年6月1日至2007年9月7日期間周假提供工作的補償。

\*

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

\*

針對被告反訴原告惡意訴訟方面，鑒於本庭未能透過庭審得以認定相關事實，為此，本庭裁定被告的反訴請求不成立。

\*\*\*

#### 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裁定被告須向原告支付合共澳門幣**65,856.10**圓(當中包括：澳門幣15,450.00圓的全勤津貼、住宿費澳門幣12,360.00圓、每日提前30分鐘工作的超時工作補償澳門幣6,116.10圓及2006年6月1日至2007年9月7日期間周假提供工作的補償澳門幣31,930.00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。

本庭裁定被告反訴原告的訴訟理由及請求不成立。

\*

訴訟費用按原告及被告勝負比例承擔。  
作出登錄及通知。

\* \* \*

### **Questões a resolver:**

A Recorrente/Ré afirmou na parte conclusiva do recurso:

(...) “Vem o presente recurso interposto da sentença proferida pelo douto Tribunal Judicial de Base que julgou a acção precedente e condenou a Ré, ora Recorrente, no pagamento de uma indemnização no valor global de MOP\$65,856.10, acrescida dos juros moratórios à taxa legal a contar do trânsito em julgado da sentença que procede à liquidação do quantum indemnizatório.”

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

- 1) – Erro de julgamento no que se refere à condenação da Ré a título de subsídio de efectividade;
- 2) – Erro de aplicação do Direito no que se refere ao artigo 17º do DL nº 24/89/M, de 3 de Abril.

\*

Passemos a a ver a primeira questão suscitada.

Neste ponto a Recorrente/Ré invocou essencialmente o seguinte:

“(…)

III. Para o caso de não ser dado provimento ao recurso interlocutório, o que apenas por mera cautela de patrocínio se concede, sempre se diga que não poderia a Ré ser condenada a pagar ao Autor qualquer quantia a título de subsídio de efectividade.

IV. Da conjugação dos factos assentes e provados parece resulta que o Autor

passou a estar ao serviço da Ré por força do despacho do Despacho nº 01949/IMO/SEF/2003 do Senhor Secretário para a Economia e Finanças da RAEM apenas até 31.05.2006 (cfr. al. E) dos factos assentes) e como tal é de se aplicar ao período da relação laboral decorrido entre 21.07.2003 e 31.05.2006 o contrato de prestação de serviços nº 2/99, o mesmo não sucede no período que medeia entre 01.06.2006 e 07.09.2007.

V. Não resulta da factualidade apurada que à relação laboral que durou entre 01.06.2006 e 07.09.2007 é de aplicar as previsões do contrato de prestação de serviços nº 2/99.

VI. Inexiste previsão que sustente a condenação da ora Recorrente ao pagamento ao Recorrido do subsídio de Efectividade no período compreendido entre 01.06.2006 e 07.09.2007 pelo que se impõe a revogação da decisão nesta parte e substituição por outra que absolva a Recorrente do petitionado.

VII. O Tribunal a quo não poderia ter condenado o Recorrente a pagar ao Autor quantias superiores ao petitionado a título de subsidio de efectividade e comparticipação no alojamento não sendo de aplicar ao caso o preceituado no nº 3 do artigo 42º do CPT.

VIII. O aludido preceito tem de ser aplicado com cautela, desde logo importando atentar na circunstância de estarmos numa situação em que se mantém a subordinação jurídica, seja, na plena vigência do contrato de trabalho, ou não. «É que alguns direitos com expressão pecuniária, irrenunciáveis na vigência do contrato, após a cessação daquele estado de subordinação, podem tornar-se renunciáveis.» (neste sentido vide Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de Portugal de 12/12/2001 processo nº 01S2271 o qual se invoca dada a similitude de regimes e meramente a título de direito comparado)

IX. Conforme os ensinamentos do Ilustre Abílio Neto: "Prossegue este autor referindo que «têm a doutrina e a jurisprudência feito uma distinção básica entre os direitos de existência necessária, mas que não são de exercício necessário, como é o caso do direito ao salário após a cessação do contrato, e os direitos cuja existência e exercício são necessários, aí situando justamente o caso dos direitos a reparação por acidente de trabalho (...) e, também, do direito ao salário na vigência do contrato. É pacífico que a condenação "extra vel ultra petiturn" só se justifica neste segundo tipo de direitos, que têm subjacentes interesses de ordem pública, cabendo ao juiz o suprimento dos direitos de exercício

necessário imperfeitamente exercidos pelo seu titular (ou seu representante)» [vide Acórdão do STJ de 18/06/2016, processo nº 450/07.1TTSC.L1.S1] (...)].

Está em causa a discussão de uma questão que se pretende com o decidido no despacho interlocutório, que tem o seguinte teor:

被告在答辯時以原告在提起本案前已針對被告提起兩宗普通勞動訴訟案件編號LB1-16-0089-LAC及LB1-17-0369-LAC為由向本庭提起訴訟已繫屬或案件已有確定判決之延訴抗辯。

《民事訴訟法典》第413條j)規定：

延訴抗辯包括但不限於下列抗辯：

j) 訴訟已繫屬或案件已有確定裁判。

《民事訴訟法典》第416條規定：

一、訴訟已繫屬及案件已有確定裁判之抗辯，其前提為就一案件重複提起訴訟；如重複提起訴訟時先前之訴訟仍在進行，則為訴訟已繫屬之抗辯；如重複提起訴訟係於首個訴訟已有判決後出現，而就該判決已不可提起平常上訴者，則為案件已有確定裁判之抗辯。

二、不論屬訴訟已繫屬之抗辯或案件已有確定裁判之抗辯，其目的均為避免法院作出與先前之裁判相抵觸之裁判，或作出與先前之裁判相同之裁判。

三、案件在澳門以外地方之法院正待決之情況無須予以考慮，但適用於澳門之國際協約或屬司法協助領域之協定另定解決方法者除外。

《民事訴訟法典》第417條規定：

一、如提起之訴訟，在主體、請求及訴因方面均與另一訴訟相同，則屬重複提起訴訟。

二、就當事人之法律身份而言，如當事人屬相同者，則為主體相同。

三、如兩訴訟中欲取得之法律效果相同，則為請求相同。

四、如兩訴訟中所提出之主張基於相同之法律事實，則為訴因相同；在物權方面之訴訟中，產生物權之法律事實視為訴因，而在形成之訴及撤銷之訴中，當事人為取得欲產生之效果而援引之具體事實或特定之無效視為訴因。

在本案中，原告針對被告的訴訟為2006年6月1日至2007年9月7日期間的全勤津貼、返還已扣除的住宿費用、強制性假日提供工作的補償、超時工作補償及周假提供工作的補償。

卷宗編號LB1-16-0089-LAC針對被告提起訴訟的請求期間為2003年7月22日至2006年5月31日期間的全勤津貼、膳食津貼、強制性假日提供工作的補償，以及返還已扣除的住宿費用，且案件已轉為確定性判決；以及卷宗編號LB1-17-0369-LAC針對被告提起的訴訟請求期間與上述案件相同，請求的勞動債權則為超時工作及周假提供工作的補償，而該案仍在上訴中。

本庭在分析原告的請求後認為被告的抗辯理由不成立，理由是雖然原告在本案中所提出請求的勞動債權與上述兩宗案件基本相同，但期間與上述兩宗案件所請求的不同。

綜上所述，本庭裁定被告的延訴抗辯理由不成立。

作出通知及採取必要措施。

É de ver que o Tribunal recorrido já clarificou que o pedido e o

objecto do pedido (no que toca ao subsídio de efectividade) nos dois processos acima indicados são diferentes!

Agora, neste recurso, vem a Recorrente/Ré defender que não há factos provados que permitem a condenação feita pelo Tribunal recorrido.

Ora, digamos desde já que a Recorrente não tem razão!

O Tribunal de 1ª instância deu como provados os seguintes factos, entre outros:

5. artir de 22/07/2003 a 31/05/2006 o Autor passou a estar ao serviço da Ré (YYY), prestando as mesmas funções de “guarda de segurança”, enquanto trabalhador não residente. (E)

(...)

9. Entre 01/06/2006 e 07/09/2007 o Autor prestou ao serviço da Ré (YYY), prestando as mesmas funções de “guarda de segurança”, enquanto trabalhador não residente. (1.º)

10. Entre 01/06/2006 e 07/09/2007, o Autor sempre prestou a sua actividade sob as ordens e instruções da Ré e ou dos seus directos responsáveis. (2.º)

(...)

Pelo que, está claramente demonstrado que durante o período em causa, o Recorrido estava a prestar serviço à Ré

Nestes termos, não podemos deixar de concordar com o argumento do Recorrido quando este afirmou:

“De onde se deverá concluir que resulta da factualidade provada que à relação

laboral que durou entre 01.06.2006 e 07.09.2007 se aplicam as previsões do contrato de prestação de serviços n.º 2/99, contrariamente ao alegado pela Recorrente, razão pela qual a decisão de condenação da Ré (leia-se da Recorrente) no pagamento do **subsídio de efectividade** resultante do mesmo Contrato de Prestação de Serviço se mostra totalmente correcta e isenta de qualquer erro ou vício, pelo que a mesma será de manter, o que desde já e para os legais efeitos se invoca e requer.”

**Pelo que, improcede o recurso interposto pela Recorrente nesta parte por não se verificar o alegado erro de julgamento.**

\*

Prosseguindo,

Passemos a ver uma outra questão suscitada pela Recorrente.

**2ª questão: erro na aplicação de Direito (artigo 17º do DL nº 24/89/M, de 3 de Abril)**

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

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

Ou seja, que limite assinala a Lei à série de dias consecutivos máximos de trabalho prestado? Ou ainda, após quantos dias de trabalho

consecutivo tem o trabalhador direito a usufruir de um período de vinte e quatro horas de descanso consecutivo?

A Recorrente veio a defender o seguinte:

“(fls. 262 a 263) 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 tando 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*”.

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)

Ou seja,

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.

Não sendo, por isso, imperativo que esse descanso ocorra no sétimo dia de trabalho.

Pelo que se disse, e sempre ressalvando o devido respeito por opinião diversa, 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 a título de “*trabalho prestado pelo Autor após seus dias de trabalho consecutivo em cada período de sete dias.*”

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

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

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

constituindo *uma ilegalidade atribuir aos trabalhadores que prestam serviços em empresas de laboração contínua, o repouso semanal depois de sete dias, isto é, no 8.º dia*,<sup>1</sup>

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

Na jurisprudência de Portugal e para um preceito *similar* ao art. 17.º n.º 1 do DL n.º 24/89/M, veja-se, entre outros, o Ac. do STA, de 19/10/2016, nos termos do qual decidiu que: *O descanso semanal deve, assim, ter lugar ao fim de de seis dias de trabalho. Deve ter lugar no «sétimo, e nunca no oitavo» dia*;

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

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

---

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

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

<sup>3</sup> Cfr. *Lições de Direito de Trabalho (II Parte)*, Boletim da Faculdade de Direito da UM, n.º 25, págs. 185 e seguintes.

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

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

\*

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

XXVIII. Pelo que se disse, e sempre ressalvando o devido respeito por opinião diversa, 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,

XXIX. 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 a título de "*trabalho prestado pelo Autor após seus dias de trabalho consecutivo em cada período de sete dias*"

Procederá este argumento?

Creemos que não!

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

6 -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):

已證實顯示在2006年6月1日至2007年9月7日原告為被告提供62日周假〔每連續工作6日有權享受1日休息，即(464日-30日)/7日〕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. 倘提共服務對確保機構活動的持續係不可缺少及不可代替者。

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

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

六、倘在每週休息日提供工作，應支付：

a. 平常報酬的雙倍予收取月薪的工作者；

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

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

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

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

那麼，被告每八日給予原告一日的休息又是否符合上述條文第3款規定的額外情況？

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

被告經營 24 小時營業的娛樂場所，原告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 2006 年 6 月 1 日至 2007 年 9 月 7 日期間每連續工作 6 日有權享受 1 日休息日的工作補償，合共 62 日，計算方式為：62 日 x 日薪(平常報酬)x 2 倍=周假提供工作的補償總額，即 62 日 x 日薪澳門幣 257.50 圓 x 2 倍=澳門幣 31,930.00 圓。

雖然原告要求被告支付澳門幣 29,355.00 圓，然而根據《勞動訴訟法典》第 42 條第 3 款：“如因事實事宜適用強行性的法律或規章的規定，以致法院應判處的金額高於請求的金額

或判處的事項有別於所請求的事項時，法院亦應依此判決”之規定，為此，本庭裁定被告須向原告支付澳門幣31,930.00圓作為2006年6月1日至2007年9月7日期間周假提供工作的補償。

É de ver que a decisão do Tribunal recorrida está bem fundamentada, não verificando deficiência ou contradição ao nível de fundamentação, tendo o Tribunal *a quo* feito uma correcta aplicação das normas aplicáveis e uma coerente subsunção de factos às mesmas, e tomado uma decisão justa que não merece censura.

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

\*

#### Síntese conclusiva:

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

II – Na sequência dos factos alegados pelo Autor e depois de instruído o processo, o Tribunal *a quo* veio a fixar os factos assentes neste domínio e depois subsumiu estes factos ao artigo 17º do citado DL, conferindo-se ao trabalhador/Recorrido o direito de auferir a remuneração normal de trabalho com um acréscimo de um dia de remuneração de base, no caso em que o trabalhador prestasse serviços no dia em que devia gozar de descanso semanal, razão pela qual é de julgar improcedente este argumento aduzido pela Ré neste recurso.

\*

Tudo visto e analisado, resta decidir.

\*

## **V - DECISÃO**

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

\*

### **Custas pela Recorrente/Ré.**

\*

### **Registe e Notifique.**

\*

RAEM, 27 de Fevereiro de 2020.

Relator

Fong Man Chong

Primeiro Juiz-Adjunto

Ho Wai Neng

Segundo Juiz-Adjunto

José Cândido de Pinho