

Processo n.º 491/2018

(Recurso em matéria laboral)

Data: 10 de Janeiro de 2019

ASSUNTOS:

- Subsídio de alimentação e fixação em mensalidade

SUMÁRIO:

I – Quando o subsídio de alimentação é fixado em unidade de mensalidade e o Autor/Recorrido veio a reclamá-lo, basta provar que o Recorrido/Autor chegou a trabalhar um dia em cada um dos meses, é-lhe conferido tal subsídio, é irrelevante saber o número de trabalho efectivo em que o Recorrido/Autor prestava serviços, ainda que ficou provado que o mesmo chegou a gozar de 24 dias de férias em cada ano civil, visto que este período de férias (de 24 dias) não estende a todo o mês, mesmo que fosse em Fevereiro (mês civil que tem 28 ou 29 dias).

II – Nestes termos, não se justifica mandar repetir o julgamento por desnecessário por os factos assentes já serem suficientes para resolver a questão em discussão.

O Relator,

Fong Man Chong

Processo n° 491/2018

(Autos de recurso laboral)

Data : 10 de Janeiro de 2019

Recorrente : C, S.A. (2ª Ré)

Recorrido : A (Autor)

*

Acordam os Juízes do Tribunal de Segunda Instância da RAEM:

I) RELATÓRIO

A, intentou, em 23/02/2017, junto do Tribunal Judicial de Base da RAEM, acção declarativa de processo comum do trabalho (LB1-17-0044-LAC), pedindo condenar a 2ª Ré a pagar a quantia global de MOP\$296,867.50, correspondente ao seguinte:

- a) **MOP\$48.380,00** a título de *subsídio de alimentação*, acrescido de juros legais até integral e efectivo pagamento;
- b) **MOP\$82.400,00** (equivalente a HK\$80.000,00), a título de *subsídio de efectividade*, acrescido de juros legais até integral e efectivo pagamento;
- c) **MOP\$61.800,00** (equivalente a HK\$60.000,00), a título de devolução das quantias de comparticipação no alojamento;
- d) **MOP\$41.200,00** (equivalente a HK\$40.000), pelas 16 horas de trabalho prestadas para além do período normal diário em cada ciclo de 21 dias de trabalho;

e) **MOP\$39,140,50** (equivalente a HK\$38.000,00), pela prestação de 30 minutos de trabalho para além do período normal diário por cada dia de trabalho efectivo;

f) **MOP\$23.947,50** (equivalente a HK\$23,250,00), a título de trabalho prestado em dia de feriado obrigatório remunerado, acrescida de juros até efectivo e integral pagamento;

g) Em custas e procuradoria condigna.

*

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

裁定第一被告向原告支付合共澳門幣177.05圓作為提前30分鐘工作的超時補償，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。

裁定第二被告向原告支付合共澳門幣201,445.15圓(當中包括：澳門幣25,200.00圓的膳食津貼；澳門幣82,400.00圓的全勤津貼；住宿費澳門幣61,800.00圓及澳門幣32,045.15圓的提前30分鐘工作的超時補償)；另加自知悉確定相關金額的司法判決翌日起計算的法定遲延利息，直至完全支付為止，以及在執行判決時方作結算的強制性假期提供工作補償。

*

A **B, S.A. (B)** chegou a interpor recurso contra o despacho saneador, por o Tribunal *a quo* ter omitido a decisão sobre uma excepção dilatória, com os fundamentos constantes de fls. 122 a 128 (ineptidão da PI quanto ao pedido c) de fls. 14).

Mediante o despacho de 132 o Mmo. Juíz veio a reparar a situação, tendo proferido a respectiva decisão, relativamente à qual não foi interposto mais nenhum recurso, razão pela qual este Tribunal de recurso não tem de apreciar a questão em causa.

*

Proferida a sentença, não se conformando com esta veio a **C, S.A. (C)** interpor o recurso para este TSI, com os fundamentos de fls. 169 a 207, tendo formulado as seguintes conclusões:

I. Vem o presente recurso interposto da sentença proferida pelo douto Tribunal Judicial de Base que julgou a acção parcialmente procedente e condenou a 2.^a Ré C, ora Recorrente, no pagamento de uma indemnização no valor global MOP201.445,15, acrescida dos juros de mora legais a partir do dia seguinte da data da sentença que procede à liquidação até ao pagamento integral, entendendo a Recorrente que no que respeita ao (i) subsidio de alimentação (ii) subsidio de efectividade e (iii) compensação para o trabalho extraordinário da chegada antecipada de 30 minutos, 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 a) erro na aplicação do direito e b) nulidade da sentença.

II. Da factualidade tida por assente e provada após audiência e discussão de julgamento resulta que: Entre 11/07/2003 e 21/07/2003, o Autor esteve ao serviço da 1.^a Ré (B), prestando funções de "guarda de segurança", enquanto trabalhador não residente (Cfr. Doc. 1) (A); O Autor foi recrutado pela Sociedade D - Serviço de Apoio e Gestão. Empresarial Cia, Lda. - e, exerceu a sua prestação de trabalho ao abrigo do Contrato de Prestação de Serviços n.º 6/2000 celebrado entre a referida Agência de Emprego e a 1.^a Ré (B) (Cfr. Doc. 2) (B); Por força do Despacho n.º 01949/IMO/SEF/2003 do Senhor Secretário para a Economia e Finanças da RAEM da 17/07/2003, foi autorizada a transferência das autorizações concedidas para a contratação do Autor (e dos demais 280 trabalhadores não residentes) por parte da 1.^a Ré (B) para 2.^a Ré (C), com efeitos a partir de 21/07/2003 (Cfr. Doc. 3) (C); Entre 22/7/2003 e 05/03/2010 o Autor exerceu as suas funções para a 2.^a Ré (C), enquanto trabalhador não residente (D); Durante todo o período de trabalho, o Autor sempre prestou a sua actividade sob as ordens e as instruções das Rés (E); Durante o período que prestou trabalho, as Rés pagaram ao Autor a quantia de HK\$7,500.00, a título de salário de base mensal (F); Durante o período em que o Autor prestou trabalho, as Rés procederam a uma dedução no valor de HK\$750,00 sobre o salário mensal do Autor, a título de "comparticipação nos custos de alojamento" (G); Durante todo o período da relação de trabalho com as Rés, o Autor prestou a sua actividade num regime de turnos rotativos (H); Durante todo o período da relação de trabalho, o Autor exerceu a sua actividade para a 1.^a Ré (B) num regime de 3 turnos rotativos de 8 horas por dia (1): Turno A: (das 08h às 16h), Turno B: (das 16h às 00h), Turno C: (das 00h às 08h); Resulta do ponto 3.1. do Contrato de Prestação de Serviços 6/2000 celebrado entre a Ré e a Agência de Emprego, ser devido ao Autor (e aos demais trabalhadores não residentes com ele contratados) a quantia de "\$600,00 patacas mensal por pessoa,

a título de subsídio de alimentação" (3.º); Entre 11/07/2003 e 21/07/2003, a 1.ª Ré nunca pagou ao Autor qualquer quantia a título de subsídio de alimentação (4.º); Entre 22/07/2003 e 05/03/2010, a 2.ª Ré (C) nunca pagou ao Autor qualquer quantia a título de subsídio de alimentação (5.º); Resulta do ponto 3.4. do Contrato de Prestação de Serviços 6/2000, ser devido ao Autor (e aos demais trabalhadores não residentes com ele contratados) "(...) um subsídio mensal de efectividade igual ao salário de 4 dias, sempre que no mês anterior não tenha dado qualquer falta ao serviço (6.º); Durante todo o período em que o Autor prestou trabalho, para além de férias anuais, o Autor nunca deu qualquer falta ao trabalho sem conhecimento e autorização prévia por parte da 1.ª Ré e foi dispensado da prestação de trabalho 46 dias por cada ano civil por parte da 2.ª Ré (7.º); Entre 11/07/2003 e 21/07/2003, a 1.ª Ré (B) nunca pagou ao Autor qualquer quantia a título de subsídio de efectividade (8.º); Entre 22/07/2003 e 05/03/2010, a 2.ª Ré (C) nunca pagou ao Autor qualquer quantia a título de subsídio de efectividade (9.º); Entre 22/07/2003 e 31/12/2008, 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 2.ª Ré (C) (10.º); A 2ª Ré (C) nunca pagou ao Autor qualquer quantia adicional (leia-se, qualquer acréscimo salarial) pelo trabalho prestado nos referidos dias de feriado obrigatórios (11.º); Aquando da contratação do Autor no Nepal, foi garantido ao Autor (e aos demais trabalhadores não residentes de origem Nepalesa) alojamento gratuito em Macau (12.º); A dedução no salário do Autor referida em G) era operada de forma automática, e independentemente de o trabalhador (leia-se do Autor) residir ou não na habitação que lhe era providenciada pelas Rés e/ou pela agência de emprego (13.º); A 1.ª Ré (B) nunca pagou ao Autor qualquer quantia (em singelo e/ou adicional) pelo trabalho prestado pelo Autor durante os dois períodos de 8 horas cada prestado num períodos de 24 horas, em cada ciclo de 21 dias de trabalho contínuo e consecutivo (14.º); Por ordem das Rés, 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 (15.º); O Autor sempre compareceu no início de cada turno com a antecedência de, pelo menos, 30 minutos (16.º); Durante todo o período da relação de trabalho, o Autor nunca se ausentou do trabalho (isto é, dos locais de reunião) que antecederiam em, pelo menos, o início de cada turno (17.º); Cada guarda nepalês goza 24 dias de férias em cada ano, que foram arrançadas pelo empregador (18.º); A partir de 01 de Janeiro de 2007, a 2.ª Ré começou a fornecer alimentos aos guardas que estavam a trabalhar (19.º), dando-se especial relevância à matéria constante nos quesitos 7º e 18º.

III. Refere o douto Tribunal *a quo* na sua convicção aquando da resposta à matéria de facto que (tradução livre da nossa responsabilidade): «[...] Quanto à questão de se houve falta por parte do Autor durante a relação de trabalho, considerando que o Tribunal não consegue reconhecer que houve falta por parte do Autor através do depoimento da testemunha prestado na audiência de julgamento ou qualquer outra informação nos autos. Apesar de o Autor ter apresentado certidão de rendimento emitido pela DSF, contudo com esta certidão o Tribunal não consegue reconhecer se o

salário do Autor foi deduzido por ter faltas. Por exemplo, conforme esta certidão o rendimento do Autor em 2010 é MOP111,177.81, mas conforme os factos provados logo em 05.03.2010 cessou a relação de trabalho entre o Autor e a 2ª Ré e não há informações nos autos que revelem que o Autor continuava a prestar trabalho a outrem. Assim, pode ver-se que de facto não se consegue saber se o salário do Autor foi descontado por ter faltas com base na certidão de rendimento só. Apesar de as Rés terem impugnado estes factos na contestação, contudo além de deduzir impugnação, as Rés não apresentaram provas, como testemunhas ou documentos. Assim sendo, o Tribunal limita-se a afirmar o facto de o Autor não ter qualquer falta através da única testemunha na audiência e das informações constantes dos autos.», sendo bom de ver pela leitura da referida fundamentação, que a prova dos dias efectivos de trabalho prestado pelo Autor fundou-se apenas e tão só num único documento, qual seja a certidão de rendimentos do Autor emitido pela DSF, sucede que, da certidão de rendimentos do Autor emitido pela DSF não se retira que o Autor nunca deu qualquer falta ao trabalho.

IV. Da referida certidão apenas se retira o montante dos rendimentos anuais obtidos pelo Autor durante os anos de 2003 a 2010, mas já não permitem provar o número de dias de trabalho efectivamente prestado pelo Autor, ou seja, a certidão emitida pela DSF não se destina a fazer prova da assiduidade do Autor mas tão só dos rendimentos auferidos pelo Autor durante a sua prestação de trabalho, não podendo a referida certidão ter como consequência directa a prova de que o Autor nunca faltou ao trabalho.

V. Com todo o devido respeito, o Tribunal *a quo* parece ter desprezado a sua convicção na resposta à matéria de facto de que não consegue reconhecer que houve falta por parte do Autor através do depoimento da testemunha prestado na audiência de julgamento ou qualquer outra informação nos autos. Apesar de o Autor ter apresentado certidão de rendimento emitido pela DSF, contudo com esta certidão o Tribunal não consegue reconhecer se o salário do Autor foi deduzido por ter faltas e, ainda assim com base num único elemento de prova - a certidão de rendimentos emitida pela DSF - inferir factos que desse documento não resultam, num exercício de presunção que não será de admitir, pois volvidos mais de 8 anos sobre o termo da relação laboral não se poderá aceitar o facilitismo na concretização e prova das prestações que o Autor alega ter em dívida, cabendo-lhe provar os dias em que trabalhou e esmerar-se nessa prova. Conforme tem sido decidido por esse Venerando Tribunal de Segunda Instância, em processos em tudo semelhantes ao dos presentes autos "Compreende-se que possa não ser fácil (...)", mas não será de aceitar que seja feita a prova de um facto com base num documento que nada diz sobre tal facto.

VI. Uma certidão de rendimentos emitida pela DSF não pode servir para comprovar o número de dias de trabalho efectivo, ainda para mais quando o Autor alega que nunca deu qualquer falta ao trabalho autorizado sem conhecimento e autorização prévia por parte das Rés (cfr. artigo 19º da p. i.) e à qual o douto Tribunal respondeu que "Durante todo o período em que o Autor prestou trabalho, para além de férias anuais, o Autor nunca deu qualquer falta ao trabalho sem conhecimento e autorização prévia por parte da 1.ª Ré e foi dispensado da prestação de trabalho 46 dias por cada ano

civil por parte da 2.^a Ré" (resposta ao quesito 7.º), porque para além do que o Autor alega e da sobredita certidão de rendimentos da DSF - que como se disse apenas provam os rendimentos auferidos pelo Autor mas já não os dias em que o Autor efectivamente trabalhou - nenhuma outra prova existe que permita concluir pelo número de dias de trabalho efectivo prestado pelo Autor e, assim sendo, o Tribunal apenas poderia ter concluído pela improcedência dos pedidos do Autor.

VII. Parece-nos assim que pretende o Digno Tribunal inverter o ónus da prova, quando refere que apesar de as Rés terem impugnado estes factos na contestação, contudo além de deduzir impugnação, as Rés não apresentaram provas, como testemunhas ou documentos. Assim sendo, o Tribunal limita-se a afirmar o facto de o Autor não ter qualquer falta através da única testemunha na audiência e das informações constantes dos autos, sendo que, salvo o devido respeito por diferente opinião, esse ónus compete ao Autor, ou seja,

VIII. Pretende o Digno Tribunal recorrido que seja a Recorrente a apresentar prova quanto à indicação dos dias de faltas e de ausências que o Autor teve durante a sua relação laboral com a Recorrente, quando tal a esta lhe não compete, pois, salvo o devido respeito, o ónus da prova não respeita à ora Recorrente mas sim ao Recorrido e, nem o legislador assim esperava essa obrigação por parte da Recorrente já que antes da Lei 7/2008 podíamos supor a obrigação de manutenção de documentos até 5 anos após o terminus da relação laboral aplicando-se analogicamente o Código Comercial, mas que para uma Companhia com a enorme dimensão como a da Recorrente e dada a enorme mobilidade de recursos humanos existente em Macau e na própria Recorrente, se tomava mesmo assim completamente impossível manter documentos de trabalhadores que saíram da Companhia há 8 anos, como o Recorrido. Aliás, quanto à obrigação do recorrido e ao ónus que sobre si impende se pronunciou já este Venerando Tribunal em casos em tudo semelhantes, dando como exemplo o processo 858/2017 (pagina 30) quando diz: "Ainda que não se enjeite essa possibilidade, numa recondução a um completamento da matéria de facto, estamos em crer que a presente solução aponta para uma necessidade de exigência e de rigor, desde logo para as próprias partes - muitas nem sequer aqui permanecendo, porventura desinteressando-se dos seus direitos aquando da cessação dos contrato, visto até o tempo entretanto decorrido - não podendo elas facilitar na concretização e prova das prestações que dizem estar em dívida. Quanto se diz não retira de forma nenhuma o reconhecimento à tutela dos direitos dos trabalhadores que tenham sido violados, apenas se pretendendo a sua cooperação e responsabilização na realização da Justiça."

IX. Ao decidir como decidiu o Tribunal *a quo* violou o disposto no artigo 335.º, n.º 1 do Código Civil, impondo-se portanto a correcção do julgamento com a procedência do invocado vício de erro de julgamento, devendo após reapreciação da prova efectuada em juízo por parte desse Venerando Tribunal da Segunda Instância ser proferido douto Acórdão que absolva a Recorrente dos pedidos efectuados pelo Autor por total ausência de prova, pois que a prova dos concretos dias de trabalho efectivamente prestados pelo Autor era crucial para a procedência do peticionado e para que se pudesse fixar a compensação dos subsídios de alimentação e de efectividade bem como as

importâncias devidas a título de trabalho extraordinário pela chegada antecipada de 30 minutos ao trabalho e a determinação de quais e quantos os dias o Autor trabalhou era essencial para a procedência dos pedidos e, não tendo sido feita essa prova outra solução não se vislumbra que não seja a absolvição da Recorrente dos pedidos formulados a título subsídios de alimentação e de efectividade bem como as importâncias devidas a título de trabalho extraordinário pela chegada antecipada de 30 minutos ao trabalho.

X. Quanto ao subsídio de alimentação, o douto Tribunal *a quo* condenou a ora Recorrente a pagar ao Autor, ora Recorrido, a quantia de MOP25,200.00 a título de subsídio de alimentação, fundamentando assim a aludida condenação, em tradução livre da nossa responsabilidade, «[...] Conforme a cláusula 3.1 do contrato n.º 6/2000, o contrato de prestação de serviços entre a Primeira Ré e aquela Sociedade Tong Lek prevê que, os trabalhadores não residentes tinham o direito de receber o subsídio de alimentação mensal por MOP600.00. [...] Em relação com o critério de pagar subsídio, embora as jurisprudências do TSI considerassem que o subsídio de alimentação diário devia ser contado com base nos dias que o Autor prestou serviços, tendo em consideração o subsídio de alimentação é contado por mês, mesmo que o Autor gozasse 24 dias de férias anuais em todos os anos (menos de 30 dias), sem perda do subsídio de alimentação mensal, pelo que, na perspectiva do Tribunal, não é preciso apurar o subsídio de alimentação com base nos dias efectivos de trabalho. [...] Os factos assentes mostrando que o Autor prestou serviços para a Segunda Ré no período entre 22 de Julho de 2003 a 5 de Março de 2010, tendo em consideração a declaração da Testemunha no julgamento, a partir de 1 de Janeiro de 2007, a Segunda Ré começou a prestar aos seus trabalhadores a alimentação, além disso, o salário de Julho de 2003 do Autor foi pago pela Segunda Ré, pelo que, na perspectiva do Tribunal, o Autor tem o direito de pedir à Segunda Ré a pagar o subsídio de alimentação durante Julho de 2003 a Dezembro de 2006. A maneira da calcula é como: meses totais que prestou serviços x MOP600.00 (subsídio de alimentação por mês) = Valor total de subsídio de alimentação, de 7/2003 a 12/2003, 42 meses de trabalho vezes 600.00 por mês, valor total do subsídio de alimentação é igual a 25,200.00. Por isso, a Segunda Ré tendo necessidade de pagar ao Autor o subsídio de alimentação em total por MOP25,200.00.»

XI. Com o devido respeito está a Recorrente em crer que o Tribunal não estava em condições de proceder à condenação nos termos em que o fez, pois ficou provado que durante todo o período em que o Autor prestou trabalho, para além de férias anuais, o Autor nunca deu qualquer falta ao trabalho sem conhecimento e autorização prévia por parte da 1.ª Ré e foi dispensado da prestação de trabalho 46 dias por cada ano civil por parte da 2.ª Ré (Cfr. resposta ao quesito 7.º), ou seja, que durante o período em que o Recorrido prestou trabalho nunca deu qualquer falta ao trabalho, sem conhecimento e autorização prévia por parte da 1.ª Ré, sendo que relativamente à 2.ª Ré nada se provou. Será que o Autor, ora Recorrido, faltou ao trabalho com ou sem autorização da 2.ª Ré, ora Recorrente? Pergunta-se então e quantos dias o Recorrido esteve ausente? Ou, a contrário, quantos dias trabalhou? Não se sabe, porque nada se provou! É que, o direito invocado pelo Recorrido não se

pode presumir como certo, e o Tribunal terá que apreciar com base nos factos alegados pelo Recorrido e conforme o Direito. E não o faz! E a parca matéria fáctica dada como a provada em audiência, não pode conduzir, sem mais, à procedência do pedido.

XII. Resultou apurado que o Recorrido deu faltas ao serviço e que pediu dias de dispensa com autorização da 1.^a Ré, mas nada se provou quanto à ora Recorrente, como supra se referiu, o Tribunal *a quo* na douda convicção concluiu que: «[...] Quanto à questão de se houve falta por parte do Autor durante a relação de trabalho, considerando que o Tribunal não consegue reconhecer que houve falta por parte do Autor através do depoimento da testemunha prestado na audiência de julgamento ou qualquer outra informação nos autos. Apesar de o Autor ter apresentado certidão de rendimento emitido pela DSF, contudo com esta certidão o Tribunal não consegue reconhecer se o salário do Autor foi deduzido por ter faltas. Por exemplo, conforme esta certidão o rendimento do Autor em 2010 é MOP 111,177.81, mas conforme os factos provados logo em 05.03.2010 cessou a relação de trabalho entre o Autor e a 2.^a Ré e não há informações nos autos que revelem que o Autor continuava a prestar trabalho a outrem. Assim, pode ver-se que de facto não se consegue saber se o salário do Autor foi descontado por ter faltas com base na certidão de rendimento só. Apesar de as Rés terem impugnado estes factos na contestação, contudo além de deduzir impugnação, as Rés não apresentaram provas, como testemunhas ou documentos. Assim sendo, o Tribunal limita-se a afirmar o facto de o Autor não ter qualquer falta através da única testemunha na audiência e das informações constantes dos autos.», Então, se na sua convicção o Tribunal diz que não há prova, como é que aqui vem dizer que há? Existe ou não existe prova? Existe sim uma autêntica contradição por parte do Tribunal *a quo* que irremediavelmente só poderá levar à improcedência do pedido ou então à nulidade da sentença nos termos do disposto no artigo 571º n.º 1 alínea c) do Código de Processo Civil.

XIII. Conforme tem vindo a ser entendido por esse Venerando Tribunal não se trata apenas de determinar o número de dias de trabalho efectivo e o número de ausência, mas antes de determinar quais os dias em que o trabalho foi prestado pois, mais do que o quanto importa também apurar o quando! Não se tendo apurado os dias em que o Recorrido trabalhou e sendo o subsídio de alimentação atribuído em função da efectiva prestação de trabalho, o Tribunal *a quo* não poderia ter determinado o número de dias em que o Recorrido tem direito a perceber o subsídio de alimentação, parece que não estaria o Tribunal *a quo* em condições de determinar quais os dias relativos aos quais o Recorrido tem direito ao subsídio de alimentação.

XIV. Por outro lado, quer o cômputo do subsídio de alimentação seja feito por mês (MOP600.00 mensais) ou por dia (MOP20.00/dia x 30 dias = MOP600.00) a sua natureza e os fins a que se destina é exactamente o mesmo, ou seja, fazer face a um custo suplementar a suportar por quem trabalha e por quem tem de comer fora de casa ou com custos acrescidos por causa do trabalho, pois ainda que calculado com base num valor mensal - (MOP600.00/mês) e não num valor diário (MOP20,00/dia) a verdade é que esse acréscimo salarial pressupõe a prestação efectiva do trabalho por parte do seu beneficiário. O subsídio de alimentação, conforme tem vindo a ser entendimento

unânime da doutrina e jurisprudência, trata-se de um acréscimo salarial que pressupõe necessariamente a prestação efectiva de trabalho por parte do seu beneficiário, sendo que o sobredito entendimento tem sido aliás doutamente defendido por esse Venerando Tribunal de Segunda Instância em diversos arestos dos quais se destaca o proferido em 13.03.2014 no processo 414/2012.

XV. Lançando mão à douda decisão, para que houvesse condenação da ora Recorrente no pagamento desta compensação, deveria o Autor ter alegado e provado quantos foram os dias de trabalho efectivamente por si prestados, o que não sucedeu e, não obstante o subsídio ser no valor mensal de MOP600.00 (seiscentas patacas) a verdade é que só será devido nos dias em que o Autor, ora Recorrido, trabalhou não estava assim o douto Tribunal *a quo* em condições de condenar a Recorrente a pagar ao Autor qualquer quantia a título de subsídio de alimentação, uma vez que não se apuraram o número de dias de trabalho efectivamente prestado pelo Autor, estando, aliás, a decisão em contradição com a factualidade provada (cfr. resposta ao quesito 7.º).

XVI. Pelo que, salvo o devido respeito por melhor opinião, não tendo sido provados os factos essenciais de que depende a atribuição do mencionado subsídio de alimentação, ou seja, a prestação efectiva de trabalho, não poderia o douto Tribunal ter condenado a Recorrente nos termos em o fez, padecendo assim a douda Sentença, nesta parte, do vício de erro de julgamento da matéria de facto e na aplicação do Direito, devendo consequentemente ser revogada e substituída por outra que absolva a Recorrente do pagamento de compensação a título de subsídio de alimentação.

XVII. No que respeita ao subsídio de efectividade, o douto Tribunal *a quo* condenou a ora Recorrente a pagar ao Autor, ora Recorrido, a quantia de MOP82.400,00 a título de subsídio de efectividade, fundamentando para tanto, em tradução livre da nossa responsabilidade, que «[...] A cláusula 3.4 do contrato n.º 6/2000 prevê que quando o trabalhador não faltou ao trabalho no mês anterior, ia receber um subsídio de efectividade equivalente ao valor do salário de 4 dias no seguinte mês. Os factos assentes mostram que o Autor nunca faltou ao trabalho sob a situação de sem o conhecimento ou consentimento prévio da Segunda Ré. De acordo com a uniformização de jurisprudência do TSI (por exemplo, a sentença n.º 376/2012), falta justificada não deve ser a razão para não pagar o subsídio de efectividade. Considerando que o Autor nunca faltou ao trabalho sob a situação de sem o conhecimento ou consentimento prévio da Segunda Ré, o Tribunal julga que o Autor tem o direito de receber o subsídio de efectividade. Os factos assentes mostram que o salário mensal do Autor é HKD 7,500. 00 (equivalente a MOP7,725.00). A maneira de calcular o valor total de subsídio de efectividade que o Autor deve receber é: meses totais que o Autor prestou trabalho (dias totais do trabalho/30 dias) x salário diário (salário mensal/30 dias) x subsídio de efectividade equivalente aos 4 dias de salário. [...] Enquanto à Segunda Ré, como o Autor nunca faltou ao trabalho sob a situação de sem o conhecimento ou consentimento prévio da Segunda Ré, e prestou serviços mais de 30 dias para a Segunda Ré, pelo que, o Tribunal condena o Autor com direito a pedir à Segunda Ré a pagar o subsídio de efectividade no período acima referido, de 22/07/2003 a 5/3/2010, 2419 dias de trabalho e 80 meses de trabalho, 4 dias por cada mês com um salário mensal de 7,725.00 e um salário diário de

257.50, o valor total do subsídio é 82,400.00. Por isso, a Segunda Ré tem de pagar ao Autor o subsídio de efectividade em total MOP82,400.00.» entendendo em face da sobredita matéria que eram 80 o número de meses de trabalho.

XVIII. Veio a apurar-se que o subsídio de efectividade fazia parte do contrato de prestação de serviços 6/2000 e ainda que o Autor, ora Recorrido, nunca deu qualquer falta ao trabalho sem conhecimento e autorização prévia por parte da 1.^a Ré, sendo que quanto a faltas ao trabalho quer seja com conhecimento e autorização prévia por parte da 2.^a Ré quer seja sem conhecimento e autorização prévia por parte da 2.^a Ré nada se apurou, sendo que por definição e conforme resulta do aludido contrato de prestação de serviços, o subsídio de efectividade visa premiar a efectiva prestação do trabalho e, conforme tem sido entendimento do Venerando Tribunal de Segunda Instância, o subsídio de efectividade é um subsídio que carece de uma prestação de serviço regular e sem faltas injustificadas.

XIX. O Contrato de Prestação de Serviços é claro ao prever que o subsídio de efectividade pressupunha que "[...] no mês anterior não tenha dada qualquer falta ao serviço." (destacado nosso), sendo que nos presentes autos não foi feita qualquer prova relativamente à assiduidade do Autor, não se tendo apurado quantos dias de trabalho efectivo ele prestou e nem quantas vezes faltou ao serviço, resultando, pelo contrário, dos autos (e da matéria de facto provada) que o Autor deu faltas ao serviço, mas apenas com conhecimento e autorização prévia por parte da 1.^a Ré mas e quanto ao período da relação de trabalho com a ora Recorrente? Quantos dias e quando faltou ao serviço com e/ou sem autorização da ora Recorrente? Não se apurou! Neste pressuposto se questiona como foi possível ao Tribunal *a quo* fixar os dias que fixou para cálculo das compensações se não sabe quantos foram os dias de faltas justificadas ou injustificadas dadas durante a relação de trabalho com a ora Recorrente? Não estava o Tribunal *a quo* em condições de concluir que em cada um dos meses em que durou a relação laboral o Recorrido não deu faltas ao serviço por forma a concluir que tinha o mesmo direito a perceber um subsídio mensal de efectividade igual ao salário de 4 dias.

XX. É assim insuficiente a matéria de facto apurada nos presentes autos que permita ao Tribunal *a quo* sustentar a condenação da Recorrente a pagar ao Recorrido qualquer montante a título de subsídio de efectividade, devendo por isso ser revogada e substituída por outra que absolva a Recorrente do peticionado, ou caso assim não se entenda, o que apenas por mera cautela de patrocínio se poderá conceder, que tão-somente condene a Recorrente a pagar ao Recorrido a compensação a título de subsídio de efectividade que se venha a liquidar em sede de execução de sentença, nos termos do preceituado no n.º 2 do artigo 564.º do CPC.

XXI. Relativamente à reclamação das compensações reclamadas pela chegada antecipada de 30 minutos ao trabalho, à semelhança do ocorrido com os demais pedidos, o Recorrido limitou-se a invocar factos genéricos, ou dito de outra forma, o Recorrido não alega especificadamente quais os factos que permitam concluir que tenha direito a pedir qualquer tipo de compensação a esse

título, isto porque o Recorrido não especifica datas, dias de trabalho efectivamente prestado, quando é que tais turnos coincidiam e quais os dias, e consequentemente quando ocorriam as entradas ao serviço 30 minutos antes do horário de trabalho, não sendo por isso possível apurar quais as horas que o Recorrido teria trabalhado a mais ou a menos, dada a falta de prova em julgamento e mais, se se comprovou que o Recorrido dava faltas ao serviço ainda que justificadas com conhecimento e autorização prévia da 1.ª Ré mas já não quanto à 2.ª Ré, não se vislumbra como pôde o Tribunal determinar com certeza quais os dias em que estava de turno e quantas horas extraordinárias foram feitas por dia, não se tendo provado em concreto quantos dias o Autor, ora Recorrido, prestou a sua actividade, não se pode com certeza afirmar quando entrou ao serviço 30 minutos antes do horário de trabalho.

XXII. Novamente se mostra insuficiente a matéria de facto apurada nos presentes autos que permitisse ao Tribunal *a quo* condenar a Recorrente nos termos em que o faz, motivo pelo qual também aqui o Tribunal *a quo* andou mal ao condenar a Recorrente, em violação do artigo 5.º do CPC e do artigo 10.º do DL 24/89/M, devendo assim ser revogada e substituída por outra que absolva a Recorrente do peticionado, ou que tão-somente condene Recorrente a pagar ao Recorrido compensação que se venha a liquidar em sede de execução de sentença, nos termos do preceituado no n.º 2 do artigo 564º do CPC.

XXIII. Com o devido respeito, a decisão em crise padece ainda do vício de falta de fundamentação por manter na íntegra as conclusões incoerentes aduzidas pelo Autor em sede de petição inicial, ficando por apurar algumas questões vícios que a seguir se enumeram: a) Ter o Autor trabalhado todos os dias da semana, embora reconheça ter faltado algumas vezes mas apenas com autorização prévia da 1.ª Ré mas já não da ora Recorrente, b) Quantos foram esses dias de faltas justificadas que vêm referidas pelo Digno Tribunal *a quo* na decisão sobre a matéria de facto? Ou seja, esta decisão, por essa razão, padece também de vício de falta de fundamentação decorrente do ónus de alegação por parte do Recorrido, sendo, por isso, nula. Com efeito, neste particular não poderemos deixar de aqui transcrever a solução adoptada nos processos que correram termos nesse Venerando Tribunal de Segunda Instância sob os números 313/2017, 326/2017 e 341/2017, em tudo semelhantes as presentes autos.

XXIV. Por isso, ressaltando o devido respeito por opinião diversa, parecem não subsistir dúvidas que se impõe a anulação do julgamento, por imposição do estatuído no artigo 571º, b) do CPC, por forma a apurar os concretos dias de trabalho efectivamente prestados pelo Recorrido.

XXV. Ou, caso assim não seja entendido, face ao acima exposto a decisão em crise padece do vício de oposição entre os fundamentos e a decisão, conforme estipulado no artigo 571º, n.º 1, alínea c) do Código de Processo Civil, pois existe total contradição entre o que foi dado como provado pelo Digno Tribunal *a quo* e o que foi decidido, já que tendo ficado provado a matéria constante no quesito 7.º que, para além dos períodos de férias anuais o Autor nunca deu qualquer falta ao trabalho sem conhecimento e autorização prévia por parte da 1.ª Ré, ou seja, não ficou provado que

o Autor deu faltas justificadas ou injustificadas ao serviço durante a relação de trabalho com a ora Recorrente, como pode tribunal *a quo* apurar os dias de efectivo trabalho do Autor e assim condenar a 2.ª Ré C no pagamento da compensação relativa ao subsídio de alimentação, ao subsídio de efectividade e à compensação para o trabalho extraordinário pela chegada antecipada de 30 minutos por cada dia de trabalho efectivo, tal como se alude na douda sentença recorrida?

XXVI. Ressalvando sempre o devido respeito por opinião diversa, parecem não subsistir dúvidas que se encontra a douda sentença ferida de nulidade nos termos e para os efeitos do artigo 571º, nº 1, alínea c) do Código de Processo Civil, pelo que deverá a mesma ser revogada nesta parte e substituída por outra que absolva a 2.ª Ré C, ora Recorrente, do peticionado a título de subsídio de alimentação, de subsídio de efectividade e à compensação para o trabalho extraordinário pela chegada antecipada de 30 minutos por cada dia de trabalho efectivo.

*

O Autor contra-alegou nos termos constantes de fls. 225 a 229 - cujo teor se dá por reproduzido aqui para todos os efeitos legais -, pedindo que seja julgado improcedente o recurso.

*

Foram colhidos os vistos legais, e cumpre analisar e decidir.

* * *

II - PRESSUPOSTOS PROCESSUAIS

Este Tribunal é o competente em razão da nacionalidade, matéria e hierarquia.

O processo é o próprio e não há nulidades.

As partes gozam de personalidade e capacidade judiciária e são dotadas de legitimidade "*ad causam*".

Não há excepções ou questões prévias que obstem ao conhecimento do mérito da causa.

* * *

III – FACTOS ASSENTES:

A sentença recorrida deu por assente a seguinte factualidade:

1. Entre 11/07/2003 e 21/07/2003, o Autor esteve ao serviço da 1.ª Ré (B), prestando funções de “guarda de segurança”, enquanto trabalhador não residente (Cfr. Doc. 1) (A).
2. O Autor foi recrutado pela Sociedade D – Serviço de Apoio e Gestão Empresarial Cia, Lda. – e, exerceu a sua prestação de trabalho ao abrigo do Contrato de Prestação de Serviços n.º 6/2000 celebrado entre a referida Agência de Emprego e a 1.ª Ré (B) (Cfr. Doc. 2) (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 280 trabalhadores não residentes) por parte da 1.ª Ré (B) para a 2.ª Ré (C), com efeitos a partir de 21/07/2003 (Cfr. Doc. 3) (C).
4. Entre 22/07/2003 e 05/03/2010 o Autor exerceu as suas funções para a 2.ª Ré (C), enquanto trabalhador não residente (D).
5. Durante todo o período de trabalho, o Autor sempre prestou a sua actividade sob as ordens e as instruções das Rés (E).
6. Durante o período que prestou trabalho, as Rés pagaram ao Autor a quantia de HK\$7,500.00, a título de salário de base mensal (F).
7. Durante o período em que o Autor prestou trabalho, as Rés procederam 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. Durante todo o período da relação de trabalho com as Rés, o Autor prestou a sua actividade num regime de turnos rotativos (H).
9. Durante todo o período da relação de trabalho, o Autor exerceu a sua actividade para a 1.ª Ré (B) num regime de 3 turnos rotativos de 8 horas por dia (I):
 - Turno A: (das 08h às 16h)
 - Turno B: (das 16h às 00h)
 - Turno C: (das 00h às 08h)
10. Resulta do ponto 3.1. do Contrato de Prestação de Serviços 6/2000 celebrado entre a Ré e a Agência de Emprego, ser devido ao Autor (e aos demais trabalhadores não residentes com ele contratados) a quantia de “(...) \$600,00 patacas mensal por pessoa, a título de subsídio de alimentação” (3.º).
11. Entre 11/07/2003 e 21/07/2003, a 1.ª Ré nunca pagou ao Autor qualquer quantia a título de subsídio de alimentação (4.º).
12. Entre 22/07/2003 e 05/03/2010, a 2.ª Ré (C) nunca pagou ao Autor qualquer quantia a título de subsídio de alimentação (5.º).
13. Resulta do ponto 3.4. do Contrato de Prestação de Serviços 6/2000, ser devido ao Autor (e aos demais trabalhadores não residentes com ele contratados) “(...) *um subsídio mensal de efectividade igual ao salário de 4 dias, sempre que no mês anterior não tenha dado qualquer falta ao serviço* (6.º).
14. Durante todo o período em que o Autor prestou trabalho, para além de férias anuais, o Autor nunca deu qualquer falta ao trabalho sem conhecimento e autorização prévia por parte da 1.ª Ré e foi dispensado da prestação de trabalho 46 dias por cada ano civil por parte da 2.ª Ré (7.º).

15. Entre 11/07/2003 e 21/07/2003, a 1.ª Ré (B) nunca pagou ao Autor qualquer quantia a título de subsídio de efectividade (8.º).

16. Entre 22/07/2003 e 05/03/2010, a 2.ª Ré (C) nunca pagou ao Autor qualquer quantia a título de subsídio de efectividade (9.º).

17. Entre 22/07/2003 e 31/12/2008, 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 2.ª Ré (C) (10.º).

18. A 2.ª Ré (C) nunca pagou ao Autor qualquer quantia adicional (leia-se, qualquer acréscimo salarial) pelo trabalho prestado nos referidos dias de feriado obrigatórios (11.º).

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

20. A dedução no salário do Autor referida em G) era operada de forma automática, e independentemente de o trabalhador (leia-se, do Autor) residir ou não na habitação que lhe era providenciada pelas Rés e/ou pela agência de emprego (13.º).

21. 1.ª Ré (B) nunca pagou ao Autor qualquer quantia (em singelo e/ou adicional) pelo trabalho prestado pelo Autor durante os dois períodos de 8 horas cada prestado num períodos de 24 horas, em cada ciclo de 21 dias de trabalho contínuo e consecutivo (14.º).

22. Por ordem das Rés, 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 (15.º).

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

24. Durante todo o período da relação de trabalho, o Autor nunca se ausentou do trabalho (isto é, dos locais de reunião) que antecediam em, pelo menos, o início de cada turno (17.º).

25. 每名尼泊爾籍的保安員每年可享有24日年假，日期由僱主安排 (18.º)

26. 自2007年1月1日起第二被告開始向所有當值保安員提供膳食 (19.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:

A, 已婚，尼泊爾籍，常居地為澳門，聯絡地址為：...，持有由尼泊爾有關機關於2014年1月16日發出的護照編號...，針對第一被告B有限公司B, SARL(簡稱B)及第二被告C有限

公司C, S.A.(簡稱C)，提起本普通勞動訴訟程序，請求判處兩名被告合共支付澳門幣298,504.25圓(並非原告請求的澳門幣298,503.75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：

第一被告合共澳門幣1,636.25圓：

- 澳門幣220.00圓的膳食津貼(a título de subsídio de alimentação)；
- 澳門幣515.00圓的全勤津貼(a título de subsídio de efectividade)；
- 澳門幣386.25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257.50圓作為每21日輪更工作期間連續工作16小時的超時補償(pelas 16 horas de trabalho prestadas para além do período normal de trabalho em cada ciclo de 21 dias de trabalho)；以及
- 澳門幣257.50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)。

第二被告合共澳門幣296,868.00圓(並非原告請求的澳門幣296,867.50圓)：

- 澳門幣48,380.00圓的膳食津貼(a título de subsídio de alimentação)；
- 澳門幣82,400.00圓的全勤津貼(a título de subsídio de efectividade)；
- 澳門幣23,947.50圓的強制性假日提供工作補償(feriado obrigatório não remunerado)；
- 澳門幣61,800.00圓之返還已扣除的住宿費用(a título de devolução das quantias de comparticipação no alojamento descontadas)；以及
- 澳門幣41,200.00圓作為每21日輪更工作期間連續工作16小時的超時補償(pelas 16 horas de trabalho prestadas para além do período normal de trabalho em cada ciclo de 21 dias de trabalho)；以及
- 澳門幣39,140.50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)。

*

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年起第一被告與一間專門提供非本地勞工的勞務公司-XX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，第一被告作為承諾人，向受諾人(XX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。

由此可見，在本案中原告與第一被告之間所存在的是勞動關係。

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日起將原本屬於第一被告的280名非本地勞工轉給第二被告繼續工作。

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，有權分別向第一被告及第二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 - 膳食津貼(Do subsídio de alimentação)

原告是第一被告依據其與XX勞資顧問有限公司於2001年1月2日訂立的第6/2000號“提供勞務合同”聘請擔任保安工作的非本地勞工。

根據第6/2000號合同第3.1條規定，第一被告與該勞務公司所簽署的提供勞務合同規定，非本地勞工每月有權收取膳食津貼澳門幣600.00圓。

已證事實顯示在原告提供工作期間第一被告(2003年7月11日至2003年7月21日)及第二被告(2003年7月22日至2006年12月31日)都沒有向其提供過任何膳食或向其支付過任何膳食津貼，因此，本庭裁定原告有權向兩名被告追討上述期間的膳食津貼。

對於發放膳食津貼的準則，雖然中級法院的司法見解曾認定以日計算的膳食應以原告實質向兩名被告提供工作日數計算膳食津貼，然而考慮到本案的膳食費是以月來計算，即使認定原告每年享有24日的年假(不超過30日或以上)，原告也不會因此而喪失該月膳食津貼，本庭認為無需以原告實際上班的日子來計算此項津貼。

*

針對第一被告，已證事實顯示原告是在2003年7月11日至2003年7月21日期間為第一被告提供工作，因此，原則上，原告有權要求第一被告支付上述期間的膳食津貼，然而考慮到第一被告在2003年7月21日將其持有的非本地勞工轉給第二被告繼續工作，且根據有關法律及相關合約規定薪金支付日為每

月的月底，因此，本庭相信2003年7月的薪金是由第二被告支付。

為此，本庭裁定第一被告無須向原告支付2003年7月份的膳食津貼。

*

針對第二被告，鑒於自2003年07月22日起第二被告已透過2003年7月17日第01949/IMO/SEF/2003號經濟財政局批示獲得第一被告轉給的280名非本地勞工，為此，自該日起第二被告有義務按上述“提供勞務合同”規定向原告發放其應獲得的膳食津貼。

雖然已證事實顯示原告在2003年7月22日至2010年3月5日期間為第二被告提供工作，然而考慮到證人在庭上表示自2007年1月1日起第二被告便開始向所有在職保安員提供膳食，以及原告2003年7月份的薪金也是由第二被告支付等因素，本庭認為原告有權要求第二被告支付2003年7月至2006年12月期間的膳食津貼。

有關計算方式為：提供工作的總月整數x每月澳門幣600.00圓膳食津貼=膳食津貼總額。

開始日期	結束日期	工作月數	每月津貼金額	津貼總額
7/2003	12/2006	42	600.00	25,200.00

為此，第二被告須向原告支付合共澳門幣**25,200.00**圓的膳食津貼。

*

2 - 全勤津貼(subsídio de efectividade)

第6/2000號合同第3.4條規定被聘用的勞工在前一個月沒有缺勤，將在下月獲得相當於4天工資的全勤津貼。

已證事實顯示原告從未在第二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第二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(工作日數/30日)x日薪(月薪/30日)x 4日全勤津貼] 。

*

針對第一被告，雖然原告在2003年7月11日至2003年7月21日期間為第一被告提供工作，然而考慮到原告上班不足30日，根據第6/2000號合同第3.4條規定，只有在為僱主提供超過30日工作才有權收取全勤津貼，因此，本庭裁定原告無權向第一被告追討上述期間的全勤津貼。

*

針對第二被告，在本案中證實原告從未在第二被告不知情或未給予事先同意的情況下缺勤，且已證實原告為第二被告提供工作超過30日，為此本庭裁定原告有權收取。

已證事實顯示原告在2003年7月22日至2010年3月5日期間為第二被告提供工作，因此，原告有權要求第二被告支付上述期間的全勤津貼。

開始日期	結束日期	工作日數	工作月數	每月津貼(日數)	月薪	日薪	津貼總額
22/7/2003	5/3/2010	2419	80	4	7,725.00	257.50	82,400.00

為此，第二被告須向原告支付合共澳門幣**82,400.00**圓的全勤津貼。

*

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或缺的，而該活動按習俗應在假日內進行者。

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

根據中級法院一貫的司法見解(第202/2008號、第824/2012號、第407/2017號及第341/2007號判決)認為在強制性假期提供工作應按照“三倍報酬”獲得補償。其中主要理由是強制性假日對於僱員來說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第二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)為第二被告提供工作，且亦證實第二被告都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所享受年假的準確日期情況下，無法進行計算，為此，本庭裁定第二被告須支付原告2003年7月22日至2008年12月31日(原告請求的日期)為止以平常報酬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 – 住宿費(Da comparticipação 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，兩名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，兩名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。

針對第一被告的住宿費用，雖然原告有權向第一被告追討2003年7月11日至2003年7月21日期間已扣除的住宿費，然而考慮到第一被告在2003年7月21日將其持有的非本地勞工轉給第二被告繼續工作，且根據有關法律及相關合約規定薪金支付日為每月的月底，故此，本庭相信2003年7月的薪金是由第二被告支付，換言之，原告該月的住宿費應該是被第二被告扣除的，為此，本庭裁定第一被告無須向原告返還2003年7月份的住宿費。

*

針對第二被告方面，原告有權向第二被告追討2003年7月22日至2010年3月5日期間已扣除的住宿費，如上所述，原告的2003年7月份住宿費應是被第二被告在向其發放該月薪金時被扣除的，因此，應由第二被告向原告作出返還。。

開始日期	結束日期	工作月數	每月扣除住宿費	補償金額
22/7/2003	5/3/2010	81	772.50	62,572.50

為此，第二被告須向原告返還澳門幣62,572.50圓，然而考慮原告僅要求第二被告返還澳門幣61,800.00圓，本庭根據《民事訴訟法典》第564條第1款規定，裁定第二被告向原告返還澳門幣61,800.00圓作為2003年7月22日至2010年3月5日期間(包括2003年7月)扣除的住宿費。

*

5 – 輪班工作期間的超時工作補償(trabalho extraordinário por turnos)

第24/89/M號法律第10條第1款規定：任何工作者正常不應每天提供服務超過八小時，每周不應超過四十八小時，而平常工作時間應有不少於三十分鐘短休，以便工作者不作超過五小時連續性工作。

已證事實顯示原告為第一被告擔任保安工作期間除每日8小時正常工作時間外，每輪更工作21日便有一日需連續工作16小時。由此可見，除正常工作時間外，原告每為第一被告工作21日便提供8小時的超時工作。

計算方式為 [(工作日數-年假)/21日輪更週期x超時工作(小時)x時薪(月薪/30日/8小時)] 。

雖然已證事實顯示原告是在2003年7月11日至2003年7月21日期間為第一被告提供工作，然而考慮到在原告上班不足21日而沒有出現輪更超時工作的情况，本庭裁定原告無權向第一被告追討2003年7月11日至21日期間的超時工作補償。

*

針對第二被告方面，鑒於未能證實原告在為第二被告提供工作期間曾出現上述超時工作情况，因此，本庭裁定原告該部分的請求不成立。

*

6 – 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兩名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(兩名被告)的指示提前到達。

然而兩名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。

*

針對第一被告，原告為第一被告工作期間為2003年7月11日至2003年7月21日，有關計算方式為〔(提供工作期間-享受的年假)x時薪(月薪/30/8)〕x每日30分鐘超時工作=超時工作補償。

開始日期	結束日期	工作日數	年假	每日超時工作(分鐘)	時薪	超時補償金
11/7/2003	21/7/2003	11	0	30	32.19	177.05

為此，第一被告須向原告支付澳門幣**177.05**圓作為2003年7月11日至2003年7月21日期間每日提前30分鐘工作的超時補償。

*

針對第二被告，原告為第二被告工作期間為2003年7月22日至2010年3月5日及享受144日年假，因此，有關計算方式為〔(提供工作期間-享受的年假-每工作7日便休息1日)x時薪(月薪/30/8)〕x每日30分鐘超時工作=超時工作補償。

開始日期	結束日期	工作日數	年假	休息日	每日超時工作(分鐘)	時薪	超時補償金
22/7/2003	5/3/2010	2419	144	284	30	2.19	32,045.15

為此，第二被告須向原告支付澳門幣**32,045.15**圓作為2003年7月22日至2010年3月5日期間每日提前30分鐘工作的超時補償。

*

根據《民法典》第794條第4款之規定，裁定兩名被告還須向原告支付自知悉確定相關金額的司法判決翌日起計算的法定遲延利息，直至完全支付為止。

四、決定(Decisão)

綜上所述，本庭裁定原告的訴訟理由及請求部分成立，判處如下：

裁定第一被告向原告支付合共澳門幣177.05圓作為提前30分鐘工作的超時補償，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。

裁定第二被告向原告支付合共澳門幣201,445.15圓(當中包括：澳門幣25,200.00圓的膳食津貼；澳門幣82,400.00圓的全勤津貼；住宿費澳門幣61,800.00圓及澳門幣32,045.15圓的提前30分鐘工作的超時補償)；另加自知悉確定相關金額的司法判決翌日起計算的法定遲延利息，直至完全支付為止，以及在執行判決時方作結算的強制性假期提供工作補償。

*

訴訟費用按原告及兩名被告勝負比例承擔。

作出登錄及通知。

* * *

Questões a resolver:

Importa resolver as questões suscitadas ligadas às seguintes matérias:

- 1) - Subsídio de alimentação;
- 2) - Subsídio de efectividade;
- 3) – Compensação para o trabalho extraordinário diário da chegada antecipada de 30 minutos ao trabalho;
- 4) – Nulidade da sentença, resultante de:
 - a) - Erro na aplicação do direito e
 - b) - Nulidade por falta de fundamentação decorrente da violação do ónus da alegação por parte do Autor, ora Recorrido.

*

Passemos a conhecer das questões suscitadas.

1 – Subsídio de alimentação

1. Defende a Recorrente/ 2ª Ré que o Tribunal *a quo* não podia proceder à sua condenação no pagamento do subsídio de alimentação concernente ao período de toda a relação laboral, pela simples razão de que se

não sabe quantos dias ele terá faltado ao serviço, embora se tenha provado que alguns dias faltou ainda que com conhecimento e autorização por parte da Ré (facto nºs 5 e 6 - Entre 22/07/2003 e 05/03/2010, a 2.ª Ré (C) nunca pagou ao Autor qualquer quantia a título de subsídio de alimentação (5.º); Resulta do ponto 3.4. do Contrato de Prestação de Serviços 6/2000, ser devido ao Autor (e aos demais trabalhadores não residentes com ele contratados) “(...) um subsídio mensal de efectividade igual ao salário de 4 dias, sempre que no mês anterior não tenha dado qualquer falta ao serviço (6.º) – 12 e 13 da sentença).

Sobre este assunto foi dito no Ac. do TSI, de 14/06/2012, Proc. nº 376/2012:

“Ora, este subsídio tem uma função social radicada numa despesa alimentar efectuada por causa da prestação de trabalho efectiva¹. E embora tenha havido por parte da jurisprudência alguma tendência para o considerar prestação retributiva, a verdade é que nem por isso outra a associava, mesmo assim, à noção de trabalho efectivo, tal como, por exemplo, foi asseverado no Ac. da Relação de Lisboa de 29/06/1994, Proc. nº 092324 “ Quer a Jurisprudência, quer a Doutrina têm vindo a entender que o subsídio de alimentação, sendo pago regularmente, integra o conceito de retribuição Porém, estando ligada essa componente salarial à prestação de facto do trabalho, só será devida quando o trabalhador presta serviço efectivo à entidade patronal...”².

Com o art. 260º do Código do Trabalho Português, o panorama mudou de figura, pois o nº2, do art. 260º deixou claro que esse subsídio não devia ser considerado remuneração, salvo nos casos em que o seu valor excede o montante da despesa alimentar. E assim, terá ficado mais claro que ele só é assumido pelo empregador por causa da prestação efectiva de trabalho. Ele “visa compensar uma despesa diariamente suportada pelos trabalhadores quando realiza a sua actividade”³.

¹ Neste ponto, corrige-se a posição anteriormente tomada no proc. nº 781/2011.

² No sentido de que só deve ser pago nos períodos de prestação efectiva de serviço, ainda Ac. R.P. de 6/05/1995, Proc. nº 9411201; É por isso que ele não deve ser pago nos subsídios de férias e de Natal (Ac. R.E., de 21/09/2004, Proc. nº 1535/04-2).

³ **Luis M. Telles de Meneses Leitão**, in *Direito de Trabalho*, Almedina, 2008, pag. 349. No mesmo sentido, **Bernardo da Gama Lobo Xavier**, *Manual de Direito do Trabalho*, Verbo, pag. 547 e **Diogo Vaz Marecos**, in *Código do Trabalho anotado*, Coimbra Editora e

Ou “...visa compensar uma despesa na qual o trabalhador incorre diariamente, sempre que vai trabalhar...” (destaque nosso)⁴.

Em Macau, não está regulada a atribuição destes subsídios, mas não cremos que o sentido da sua natureza que melhor se adequa à geografia local é aquele que atrás descrevemos. Por conseguinte, por não estar regulada na lei (DL n.º 24/89/M), nem no referido contrato de prestação de serviços n.º 45/94 (fls. 137 e sgs. dos autos), deveremos considerá-lo como compensação pela prestação de serviço efectivo.

Logo, da mesma maneira que deverá descontar-se o subsídio nos períodos de férias ou naqueles em que a pessoa está de licença de maternidade, também ele deve ser subtraído quando o trabalhador não prestou serviço por outra qualquer razão⁵.”

A Recorrente/ 2ª Ré manifesta-se contra a sentença, por considerar que o Autor, conforme a matéria de facto provada, chegou a faltar alguns dias ao serviço, mesmo com justificação ou autorização.

Mas, o acórdão deste TSI de 29/05/2014 (Proc. n.º 627/2013) deu a resposta para esta questão:

“Contrariamente ao sustentado, não será de afirmar que se retira necessariamente do facto de o autor não faltar sem ser autorizado o facto implícito de ter faltado.... Esse facto pode ser compatibilizado ... se dele se retirar que aí se enuncia uma regra que não deixou de ser observada: o trabalhador não podia faltar sem autorização; o trabalhador não faltou sem autorização; se faltasse tinha que ser autorizado. Daqui não se

Wolters Kluwer, pag. 662-663.

⁴ **Pedro Romano Martínez e outros**, in *Código do Trabalho anotado*, 5ª edição, 2007, pag. 498.

⁵ A não ser nas situações em que a prestação se fica a dever a causa imputável ao empregador e em que, apesar disso, o trabalhador teve que efectuar a despesa alimentar.

pode concluir que faltou autorizadamente, ou seja, que alguma vez tenha usado essa faculdade». Foi uma solução que seguida foi também no Ac. de 19/06/2014, no Proc. nº 189/2014, e no Ac. de 29/05/2014, Proc. nº 627/2013.

Sucedendo, contudo, que tal solução não dá resposta segura às situações em que tenha havido gozo efectivo dos dias de descanso anual e de feriados obrigatórios. Por outro lado, estamos em crer que uma leitura mais objectiva da resposta ao art. 14º da Base Instrutória (BI) permite concluir que o trabalhador terá dado algumas faltas ao serviço, ainda que com autorização.

Assim, a melhor solução é aquela que propende para remeter a fixação da indemnização a este título para *execução de sentença* (assim foi decidido, por exemplo, nos *Acs. de Ac. de 13/03/2014, Proc. nº 414/2012, 24/04/2014, Proc. nº 687/2013, 29/05/2014, Proc. nº 168/2014, 24/07/2014, Proc. nº 128/2014*)”.

Efectivamente há casos em que este Tribunal *ad quem* mandava repetir o julgamento e aditar novas matérias para saber quantos dias é que o trabalhador faltou e em que período faltou (neste sentido, v.g. *Acs. de 29/06/2017, Processos nºs 341/2017, 313/2017*). Mas, só se justifica a repetição do julgamento nesse sentido quando o subsídio de alimentação é fixado em dias, mas não é o caso *sub judice*. Pois, o teor do documento de fls. 19 dos autos informa-nos claramente que tal subsídio é fixado em MENSALIDADE.

Neste aspecto, pode obviamente suscitar-se algumas questões, tais como:

- a) – Basta que o trabalhador presta um dia de serviço no mês em causa, ele tem direito a receber a tal subsídio todo, ou seja, MOP\$600.00? E se ele trabalhasse apenas 15 dias, terá direito à totalidade do subsídio ou apenas metade do mesmo?
- b) – Como esta cláusula resulta da vontade das partes e o critério é mensal, deve ser esta regra seguida para fixação do subsídio em causa;
- c) – Ou seja, o subsídio de alimentos é e deve ser pago em unidade de mensal (fls. 19 dos autos), e não como noutro processo, tal é pago por dia (MOP\$20.00 por cada dia). Eis uma particularidade do caso em análise.
- d) – Nesta óptica, torna-se inútil discutir se o Autor deu faltas ou não em cada mês, basta provar que ele trabalhava, pelo menos, um dia em cada mês, terá direito à percepção do subsídio de alimentação. É esta a nossa posição, devidamente interpretada a cláusula constante do acordo de fls. 19 dos autos.

Nestes termos, e, conforme os factos assentes, o Autor chegou a gozar de férias anuais durante 24 dias, só que esse período nunca vai ocupar todo o mês, mesmo que fosse em Fevereiro, que tem 28 dias (ou 29 dias).

Dito doutra forma, o gozo de 24 dias de férias por parte do trabalhador, mesmo que tais férias fossem gozadas seguidamente (e mesmo em Fevereiro), não priva o trabalhador de auferir o subsídio de alimentação fixado em mensalidade.

Pelo que, é impertinente discutir e saber em qual o período em que o trabalhador/Recorrido prestou efectivamente os serviços ou gozava de férias,

por ser uma questão que não tem repercussões no subsídio em causa nos termos vistos.

Pelo expendido, **é de julgar improcedente o recurso interposto pela Recorrente/2ª Ré nesta parte.**

*

2ª questão: Subsídio de efectividade

Neste ponto, o Tribunal *a quo* decidiu:

全勤津貼(subsídio de efectividade)

第6/2000號合同第3.4條規定被聘用的勞工在前一個月沒有缺勤，將在下月獲得相當於4天工資的全勤津貼。

已證事實顯示原告從未在第二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第二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(工作日數/30日)x日薪(月薪/30日)x 4日全勤津貼] 。

*

(...)

*

針對第二被告，在本案中證實原告從未在第二被告不知情或未給予事先同意的情況下缺勤，且已證實原告為第二被告提供工作超過30日，為此本庭裁定原告有權收取。

已證事實顯示原告在2003年7月22日至2010年3月5日期間為第二被告提供工作，因此，原告有權要求第二被告支付上述期間的全勤津貼。(Sublinhado nosso)

開始日期	結束日期	工作日數	工作月數	每月津貼(日數)	月薪	日薪	津貼總額
22/7/2003	5/3/2010	2419	80	4	7,725.00	257.50	82,400.00

為此，第二被告須向原告支付合共澳門幣82,400.00圓的全勤津貼。

A propósito da matéria em discussão, é da posição quase uniforme

deste TSI (posições expendidas em vários arestos):

“Trata-se de um subsídio que carece de uma prestação de serviço regular e sem faltas, pois assim o diz o contrato, tal como vem provado. Com efeito, o trabalhador teria direito a um subsídio mensal de efectividade igual ao salário de 4 dias, sempre que no mês anterior não tivesse dado qualquer falta.

Em relação a este subsídio, vista a sua natureza e fins - já não se manifestam as razões que levam a considerar que a sua atribuição esteja excluída numa situação de não assiduidade justificada ao trabalho. Se o patrão autoriza uma falta, seria forçado retirar ao trabalhador uma componente retributiva da sua prestação laboral, não devendo o trabalhador ser penalizado por uma falta em que obteve anuência para tal e pela qual o patrão também assumiu a sua responsabilidade.

Neste sentido vão também os recentes acórdãos do TSI, já acima citados, na linha da jurisprudência unitária deste tribunal.

É questão que, no entanto, não se coloca.

No caso presente não há qualquer alusão a faltas, antes se prova que o A. trabalhou ininterruptamente durante todo o tempo por que perdurou a relação laboral, com excepção dos períodos em que terá sido autorizado a ausentar-se, pelo que cremos que comprovado está o pressuposto relativo à assiduidade contemplada no subsídio de efectividade.”

Pelo que, mantém-se o decidido nesta matéria nos termos do disposto no artigo 631º/5 do CPC.

*

3ª questão: Compensação para o trabalho extraordinário diário da chegada antecipada de 30 minutos ao trabalho

O Tribunal *a quo* decidiu nesta matéria da seguinte forma:

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兩名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(兩名被告)的指示提前到達。

然而兩名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。

*

(...)

針對第二被告，原告為第二被告工作期間為2003年7月22日至2010年3月5日及享受144日年假，因此，有關計算方式為〔(提供工作期間-享受的年假-每工作7日便休息1日)×時薪(月薪/30/8)〕×每日30分鐘超時工作=超時工作補償。

開始日期	結束日期	工作日數	年假	休息日	每日超時工作(分鐘)	時薪	超時補償金
22/7/2003	5/3/2010	2419	144	284	30	2.19	32,045.15

為此，第二被告須向原告支付澳門幣**32,045.15**圓作為2003年7月22日至2010年3月5日期間每日提前30分鐘工作的超時補償。

*

根據《民法典》第794條第4款之規定，裁定兩名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。

Da passagem transcrita da sentença recorrida resulta claramente que O Tribunal procedeu ao correcto apuramento de factos e à correcta interpretação de normas aplicáveis, pois: do número de dias tirados do período de trabalho mantido entre o Autor e a 2ª Ré deduz-se o número de dias de férias gozadas pelo mesmo, obtendo o resultado do número de dias de trabalho efectivo do Autor, e como este não deu faltas, então procedeu-se ao cálculo de compensação resultante de prestação de serviços de 30 minutos em cada um dos dias de trabalho nos termos acima citados.

Pelo que, a decisão não merece censura e como tal é de a manter, julgando-se improcedente o recurso da 2ª Ré nesta parte.

*

4ª questão: nulidade da sentença por falta de fundamentação ou fundamentação insuficiente

Por fim, imputa a Recorrente à sentença o vício de nulidade em virtude de esta ter assentado em incoerentes conclusões apresentadas pelo Autor e ter procedido à condenação da 2ª Ré sem apurar quantos foram os dias de efectivo trabalho do autor.

Sobre esta questão, já repetida, aliás, noutros processos, é de repetir o que noutras ocasiões já foi dito:

“Ora, não cremos que este fundamento – se verdadeiramente ocorresse – levaria à nulidade da sentença. Quando muito, poderia levar à modificabilidade da decisão de facto (art. 629º, do CPC) face à impugnação da respectiva factualidade (art. 599º, do CPC), à anulação da sentença na parte referente à matéria de facto (art. 629º, n.º4, do CPC), ou então à improcedência da acção em virtude de os factos provados não revelarem convenientemente a causa de pedir (*Ac. do TSI, de 19/04/2018, Proc. n.º 1001/2017*).”

Além disso, importa deixar aqui duas notas sobre o assunto em discussão:

- 1) – O que a Recorrente veio a atacar neste recurso são as seguintes questões:
 - a) - Subsídio de alimentação;
 - b) - Subsídio de efectividade;
 - c) – Compensação para o trabalho extraordinário diário da chegada antecipada de 30 minutos ao trabalho;

A resolução destas questões não depende do conhecimento ou da fixação do número de dias de trabalho efectivos do Recorrido/Autor e, tais questões já foram devidamente tratadas nos termos acima expendidos.

- 2) – A questão de *ónus de prova* e de *fundamentação do acórdão* que julgou a matéria de facto feito pelo Tribunal *a quo* foi igualmente devida resolvida nos termos constantes das decisões – *cujo teor se dá por reproduzido aqui para todos os efeitos legais* - relativamente às quais não encontramos vícios invalidantes, nem

erro na apreciação de provas.

Nestes termos, **improcede, pois, também este segmento do recurso**

*

Síntese conclusiva:

I – Quando o subsídio de alimentação é fixado em unidade de mensalidade e o Autor/Recorrido veio a reclamá-lo, basta provar que o Recorrido/Autor chegou a trabalhar um dia em cada um dos meses, é-lhe conferido tal subsídio, é irrelevante saber o número de trabalho efectivo em que o Recorrido/Autor prestava serviços, ainda que ficou provado que o mesmo chegou a gozar de 24 dias de férias em cada ano civil, visto que este período de férias (de 24 dias) não estende a todo o mês, mesmo que fosse em Fevereiro (mês civil que tem 28 ou 29 dias).

II – Nestes termos, não se justifica mandar repetir o julgamento por desnecessário por os factos assentes já serem suficientes para resolver a questão em discussão.

*

Tudo visto e analisado, resta decidir.

* * *

V - DECISÃO

Em face de todo o que fica exposto e justificado, os juízes do

Tribunal de 2^a Instância **acordam em negar provimento** ao recurso interposto pela 2^a Ré, mantendo-se a decisão recorrida.

*

Custas pela Recorrente.

*

Registe e Notifique.

*

RAEM, 10 de Janeiro de 2019.

Fong Man Chong

Ho Wai Neng

José Cândido de Pinho