

Processo nº 111/2014

Data do Acórdão: 22MAIO2014

Assuntos:

Contrato a favor de terceiro

SUMÁRIO

Tendo sido celebrado um contrato de prestação de serviços entre a Ré e a Sociedade de Apoio às Empresas de Macau Lda., em que se estipula, entre outros, o mínimo das condições remuneratórias a favor dos trabalhadores que venham a ser recrutados por essa sociedade e afectados ao serviço da Ré, estamos em face de um contrato a favor de terceiro, pois se trata de um contrato em que a Ré (empregadora do Autor e promitente da prestação) garante perante a sociedade de Apoio às Empresas de Macau Lda.(promissória) o mínimo das condições remuneratórias a favor dos trabalhadores estranhos ao contrato (beneficiários).

O relator

Lai Kin Hong

Processo nº 111/2014

I

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

No âmbito dos autos da acção de processo do trabalho nº LB1-12-0142-LAC, do 1º Juízo Laboral do Tribunal Judicial de Base, proposta por A, devidamente id. nos autos, contra a GUARDFORCE (MACAU) – Serviços e Sistemas de Segurança Limitada, foi proferida a seguinte sentença julgando parcialmente procedente a acção:

I. 概述

A, 菲律賓籍，詳細身份資料載於起訴狀內(以下簡稱原告)，針對衛安(澳門)有限公司(以下簡稱被告)提起普通勞動訴訟宣告程序，有關事實及法律依據載於卷宗第 56 至 76 頁，並在本判決書中視為完全轉錄。

原告請求法庭裁定訴訟理由成立，判處被告支付因勞動關係而生且後者仍未向前者支付的部份薪金、超時工作補償、膳食津貼、全勤津貼及周假補償，金額合共澳門幣 232,533 元，連同有關法定利息。

經檢察院試行調解不果後，隨之立即對被告作出本人傳喚，但由於沒有作出答辯，因此視其承認原告在起訴狀中分條縷述的事實。

*

II. 事實及法律依據

透過載於卷宗的文件及被告對事實的自認，法庭認定以下事實：

- A R. é uma sociedade que se dedica à prestação de serviços de equipamentos técnicos e de segurança, vigilância, transporte de valores.

- Desde o ano de 1994, a R. tem sido sucessivamente autorizada a contratar trabalhadores não residentes para a prestação de funções de «guarda de segurança», «supervisor de guarda de segurança», «guarda sénior», entre outros.

- Desde 1994, a R. celebrou com a Sociedade de Apoio às Empresas de Macau Lda., entre outros, os «contratos de prestação de serviços»: n° 2/94, de 03/01/1994; n° 29/94, de 11/05/1994; n° 45/94, de 27/12/1994.

- Os contratos supra identificados dispõem de forma idêntica relativamente ao regime de recrutamento e cedência de trabalhadores; de despesas relativas à admissão dos trabalhadores; à remuneração dos trabalhadores; ao horário de trabalho e alojamento; aos deveres de assistência; aos deveres dos trabalhadores; às causas de cessação do contrato e repatriamento; a outras obrigações da R.; à provisoriedade; ao repatriamento; ao prazo do contrato e às disposições finais, dos trabalhadores recrutados pela Sociedade de Apoio às Empresas de Macau Lda., e posteriormente cedidos à R.

- Entre 22/10/1996 e 15/01/2002, o A. esteve ao serviço da R., exercendo funções de “guarda de segurança”.

- Trabalhando sob as ordens, direcção, instruções e fiscalização da R.

- Era a R. quem fixava o local e horário de trabalho do A., de acordo com as suas exclusivas necessidades.

- Durante todo o período de tempo anteriormente referido, foi a R. quem pagou o salário ao A.

- Foi ao abrigo de um dos referidos contratos de prestação de serviços, que o A. foi recrutado pela Sociedade de Apoio às Empresas de

Macau Lda. e posteriormente exerceu a sua prestação de trabalho para a R. (cfr. a título exemplificativo, o Contrato n.º 29/94, celebrado entre a R. e a Sociedade de Apoio às Empresas de Macau Lda., que se dá por integralmente reproduzido para todos os efeitos legais e que se junta como Doc n.º 2).

- Dos contratos de prestação de serviços referidos resulta que o A., e os demais trabalhadores não residentes ao serviço da R., teria o direito a auferir, no mínimo, Mop\$90,00 diárias.

- Acrescidas de Mop\$15,00 diárias a título de subsídio de alimentação.

- Que teria direito a auferir um subsídio mensal de efectividade “igual ao salário de quatro dias”, sempre que no mês anterior não tenha dado qualquer falta ao serviço.

- Sendo o horário de trabalho de 8 horas diárias.

- E o trabalho extraordinário remunerado de acordo com a legislação de Macau.

- Os contratos de prestação de serviços referidos sempre foram objecto de apreciação, fiscalização e aprovação por parte da DSTE.

- Ao longo da relação laboral, a R. apresentou ao A. vários contratos individuais de trabalho que foram assinados pelo A.

- A relação de trabalho entre a R. e o A. cessou em 15 de Janeiro de 2002, por iniciativa da R.

- Não obstante a quantia fixada no contrato de prestação de serviço, entre Outubro de 1996 e Junho de 1997 como contrapartida da actividade prestada, a R. pagou ao A. a quantia de MOP\$1,700.00 mensais.

- Entre Julho de 1997 e Março de 1998, como contrapartida da actividade prestada, a R. pagou ao A. a quantia de MOP\$1,800.00 mensais.

- Entre Abril de 1998 e Janeiro de 2002, como contrapartida da actividade prestada, a R. pagou ao A. a quantia de MOP\$2,000.00 mensais.

- Entre 22 de Outubro de 1996 e 30 de Junho de 1997, o A. trabalhou 12 horas de trabalho por dia, tendo a R. remunerado as 4 horas de trabalho extraordinário prestado pelo A. à razão de MOP\$8.00 por hora.

- Entre Julho de 1997 e Janeiro de 2002, o A. trabalhou 12 horas de trabalho por dia, tendo a R. remunerado as 4 horas de trabalho extraordinário prestado pelo A. à razão de MOP\$9,30 por hora.

- Durante todo o período da relação laboral entre a R. e o A., nunca a R. pagou ao A. qualquer quantia a título de subsídio de alimentação.

- Durante todo o período da relação laboral entre a R. e o A., nunca o A. - sem conhecimento e autorização prévia pela R. - deu qualquer falta ao trabalho.

- Durante todo o período da relação laboral entre a R. e o A., a R. nunca pagou ao A. qualquer quantia a título de «subsídio mensal de efectividade de montante igual ao salário de 4 dias».

- Durante todo o período da relação laboral entre a R. e o A., nunca o A. gozou de qualquer dia a título de descanso semanal.

- Durante todo o período da relação laboral entre a R. e o A., a prestação de trabalho pelo A. nos dias de descanso semanal foi remunerada com o valor de um salário diário, em singelo, e sem que lhe tenha sido concedido um dia de descanso compensatório.

- Durante todos estes anos, a R. utilizou dois contratos de diferente conteúdo: o contrato de prestação de serviço celebrado com a Sociedade de Apoio às Empresas de Macau, e cujo conteúdo foi reiterada e sucessivamente objecto de fiscalização e aprovação por parte da respectiva entidade competente; e os concretos contratos individuais de trabalho que ao longo dos anos foram sendo assinados com o A. – e demais trabalhadores não residentes – ao serviço da R.

- Resulta da Certidão de Rendimentos de Imposto Profissional que

o A. auferiu da R., as seguintes quantias totais:

◦ Ano	Salário Anual
◦ 1996	MOP\$8.956
◦ 1997	MOP\$42.280,93
◦ 1998	MOP\$49.638,47
◦ 1999	MOP\$54.266,74
◦ 2000	MOP\$58.981,40
◦ 2001	MOP\$54.668,56
◦ 2002	MOP\$3.750

• Durante o mesmo período, o A. não exerceu qualquer outra actividade remunerada com pessoa terceira.

• Entre 1996 e 2002, o A. não gozou, respectivamente, 9, 52, 48, 52, 52, 52 e 2 dias de descanso semanal.

*

本法庭對此案有管轄權，且訴訟形式恰當。

雙方當事人享有當事人能力、訴訟能力、正當性及訴之利益。

不存在妨礙審理案件實體問題的延訴抗辯及無效之情況。

*

現須就上述事實事宜適用法律規範。

澳門《民法典》第 1079 條第 1 款規定“勞動合同，係指一人透過收取回報而負有義務在他人之權威及領導下向其提供智力或勞力活動之合同”。

上述規定與 1966 年《民法典》第 1152 條沒有分別，而 1966 年《民法典》是原告和被告訂立合同關係時生效的法律。

根據上述規定，勞動合同由以下三個要素組成：

1. 勞動者提供智力或體力活動；
2. 勞動回報；及

3. 勞動者與僱主之間的法律從屬關係地位。

首先，勞動合同的一方為勞動者，其有義務提供或開展合同雙方協定的活動，既可以是體力活動，也可以是智力活動。勞動者按僱主的安排及領導提供勞動即可，至於勞動是否能達到預期的結果並不重要，這一點有別於提供勞務合同。

另一方面，報酬是勞動者付出勞動，交換得來的回報，通常以貨幣形式支付；報酬是勞動合同中最根本的構成要素，沒有報酬便稱不上為勞動合同，而報酬可以固定、非固定或一部分固定另一部分非固定的方式作出支付。

最後，勞動合同雙方具有從屬關係地位，僱主制定一系列命令、指引或規則等，而勞動者在工作中必須服從僱主的領導。

本案事實證明，原告及被告曾經建立過一段法律關係，而在該段關係存續期間，原告一直向被告提供勞動，作為被告公司的保安員，上下班時間及工作方式均完全由被告作出決定，而原告因向被告提供勞動而有權收取固定回報。

由此可見，我們可以肯定原告及被告所訂立的合同關係屬於一典型的個人勞動合同關係。

然而，基於原告並非澳門居民，原則上法令第 24/89/M 號，又稱《勞資關係法律制度》並不適用於與被告建立的勞動關係上（見第 3 條第 3 款 D 項）。

事實上，除了原告與被告的法律關係外，還有被告與另外一間公司（可理解為勞務公司）建立的法律關係。

對於本案原告來說，有必要先解決究竟應該適用原告跟被告訂立的勞動合同條款，抑或還需要考慮被告跟第三人公司訂立且內容涉及原告本人利益的協議。

就有關問題，中級法院在同類上訴案件中基本上已有既定立場，認為被告跟有關勞務公司訂立的合同具有“向第三人給付之合同”之性質，透過該合同，被告承諾向第三人（即是本

案原告)作出給付之義務,因此有關承諾將對原告產生應有的法律效力。

相關合議庭裁判還認為,雖然被告跟該勞務公司訂立的合同內容有別於原告跟被告訂立的勞動合同,但為體現“對勞動者較有利原則”,應當適用對原告較有利的規範。

為進一步瞭解中級法院就有關問題的立場,以下將轉述該院第 655/2012 號(2012 年 12 月 13 日)合議庭裁判的部份內容:

“6. Importa, então, apurar sobre o regime jurídico aplicável a este contrato de trabalho, sabido que o mesmo se iniciou em (...)

Não é difícil perceber que ele deve ser iluminado por um conjunto de fontes reguladoras do regime jurídico aplicável ao caso - contratação administrativamente condicionada -, a saber:

- o Despacho n.º 12/GM/88 de 01 de Fevereiro;
- o contrato celebrado entre a Ré e a Sociedade de Apoio às Empresas de Macau, Lda.
- o contrato celebrado entre o A. e a Ré;
- o RJRL (DL24/89/M, de 3/Abril), na medida em que remissivamente aplicável.

Tanto mais que está provado que a Ré foi autorizada a contratar trabalhadores não residentes, entre os quais o ora Autor, para a prestação de funções relacionadas com a actividade de segurança privada.

O que foi feito ao abrigo do artigo de um contrato de prestação de mão de obra com a Sociedade de Apoio às Empresas de Macau, Lda, conforme previsto nos artigos 3º, 7º, 8º, 9º do Despacho n.º 12/GM/88.

Isto é, o contrato com o A. só foi celebrado porque a Administração autorizou a celebração daquele contrato, devidamente enquadrado por um outro contrato que devia ser celebrado com uma empresa fornecedora de mão-de-obra e onde seriam definidas as condições mínimas da contratação,

como flui do artigo 9º, d), d.2) do aludido despacho 12/GM/88:

“9. O procedimento para a admissão de mão-de-obra não-residente observará os trâmites seguintes:

a) O requerimento da entidade interessada será presente no Gabinete do Secretário-Adjunto para os Assuntos Económicos que despachará, mandando ouvir sobre o mesmo o Gabinete para os Assuntos de Trabalho e a Direcção dos Serviços de Economia, ou determinará a prestação dos esclarecimentos que julgue convenientes;

b) O Gabinete para os Assuntos de Trabalho e a Direcção dos Serviços de Economia pronunciar-se-ão sobre o pedido no prazo de 10 dias úteis;

c) Obtidos os pareceres referidos na alínea anterior, será proferido despacho que decidirá da admissão solicitada, determinando à requerente que, em caso afirmativo, faça presente o contrato de prestação de serviços com entidade habilitada como fornecedora de mão-de-obra não-residente, tal como previsto no n.º 7;

d) O contrato será remetido ao Gabinete para os Assuntos de Trabalho, a quem compete verificar e informar se se encontram satisfeitos os requisitos mínimos exigíveis para o efeito, designadamente os seguintes:

d.1. Garantia, directa ou indirecta, de alojamento condigno para os trabalhadores;

d.2. Pagamento do salário acordado com a empresa empregadora;

d.3. Assistência na doença e na maternidade;

d.4. Assistência em caso de acidentes de trabalho e de doenças profissionais;

d.5. Repatriamento dos trabalhadores considerados indesejáveis. (Os deveres mencionados em d.3. e d.4. serão obrigatoriamente garantidos através de seguro);

e) Fornecidos os elementos de informação referidos na alínea anterior

será proferido despacho que decidirá da aprovação das condições de contratação dos trabalhadores não-residentes, fazendo remeter o processo ao Comandante das Forças de Segurança de Macau;

f) O Comandante das Forças de Segurança de Macau proferirá despacho, determinando lhe seja presente a lista nominativa dos trabalhadores a recrutar, e decidindo, posteriormente, sobre a sua entrada e permanência no Território.”

É assim que as condições previstas no aludido contrato ganham força, sendo, como é óbvio, vista a natureza da relação laboral e os contornos administrativos a que é sujeita, que as condições de trabalho menos favoráveis para o trabalhador, resultantes do contrato de trabalho entre este e o empregador, não-de ceder necessariamente perante as resultantes do contrato celebrado entre o empregadora e a empresa fornecedora mão-de-obra, condição decorrente da autorização de relação laboral em causa.

É certo que o contrato de trabalho, como negócio jurídico obrigacional, se baseia na autonomia privada, a qual engloba para além da liberdade de celebração, a liberdade de estipulação. Como ensina Pedro Romano Martinez, *“como em qualquer negócio jurídico, as partes têm, liberdade de conformar as regras contratuais aos interesses que pretendem prosseguir. Todavia, no domínio laboral, a liberdade de estipulação contratual encontra-se limitada; a especial protecção do trabalhador, que o Direito do Trabalho pretende conferir, leva a que, frequentemente, se condicione a liberdade das partes na conformação das regras contratuais, até porque, não raras vezes, a situação factual de desigualdade entre as partes potenciaria o estabelecimento de regras desfavoráveis para o trabalhador”*.

Razões estas, se não apodípticas, observáveis na nota preambular do referido Despacho n.º 12/GM/88, em que para além da contemplação dos interesses protagonizados pela defesa da mão-de-obra local e dos protagonizados pelos interesses empresariais se sublinhou o seguinte:

“Da parte do Governador há ainda a considerar um terceiro aspecto da questão, que é o de não consentir no Território situações que contendam com o padrão mínimo, ou que como tal seja aceite pela consciência social, relativamente às condições de alojamento da população trabalhadora, Entendeu-se assim que a solução do problema passava por uma clara desrinça. entre as situações de emprego dos residentes, estas reguladas pela lei aplicável entre empregador e empregado como sujeitos autónomos de direitos e obrigações, e as situações de emprego de não-residentes, que, ao contrário das primeiras, traduzirão um vínculo de contrato de prestação de serviços com terceiras entidades. Estas têm que se responsabilizar pelo alojamento dos trabalhadores ocasionais e pelo pagamento dos salários que lhes sejam devidos, bem como pelo seu repatriamento quando os considerem dispensáveis. Fica claro, de qualquer forma, que esses trabalhadores ocasionais não têm qualquer direito de permanência em Macau. Nem de outra forma seria possível avançar, como é firme propósito do Governador, em defesa dos interesses dos trabalhadores residentes no Território. Para tal, estes não-de constituir uma massa determinada, com peso específico próprio.

Nesta primeira fase, tal defesa consiste na regulação das condições de oferta do mercado, pedindo que os trabalhadores sob custódia de uma terceira entidade contratados por via de contrato de prestação de serviços possam constituir-se numa pressão que resulte em prejuízo dos trabalhadores residentes, quer no que diz respeito à estabilidade do emprego, quer no que diz respeito ao nível dos salários. E trata-se, é bom que se diga, de uma solução que se aceita a título experimental, determinada pela extrema complexidade da matéria e pela urgência que havia em dar-lhe encaminhamento. Por isso, aliás, se introduz por via do simples despacho, aproveitando a feliz circunstância de não parecer que algum normativo de grau superior a tal se oponha.”

Torna-se assim mais claro o enquadramento que deve presidir ao estabelecimento do regime jurídico da relação em apreço e que passa pela aplicação das normas mais favoráveis que de qualquer um dos contratos em referência resulte, até em nome do princípio do *favor laboratoris*, entendido este como um princípio geral do Direito do Trabalho, entendido este com assento na concepção das opções legislativas *pro operario* e não como derogando as regras imperativas da interpretação das normas decorrentes do Direito Civil.”

除此案件外，亦有其他針對同一法律問題的上訴案，當中所持的立場基本一致，例如：第 574/2010 號（2011 年 5 月 19 日）；第 779/2010（2011 年 6 月 16 日）；第 91/2012 號（2012 年 5 月 31 日）；第 131/2012（2012 年 5 月 31 日）；第 780/2010（2011 年 6 月 2 日）；779/2011（2012 年 2 月 2 日）。

*

解決了上述問題後，現在是時候就原告可收取的薪金及補償作出計算。

1) 薪金

原告的每月工資為澳門幣 2,700 元，即是每日平均為澳門幣 90 元。

然而，在勞動合同存續期間，被告每月沒有向原告全數支付上述金額的薪金，因此有權要求被告補回有關差額。

事實證明，在 1996 年 10 月 22 日至 1997 年 6 月 30 日共 8 個月 10 日期間，原告只能夠收取每月澳門幣 1,700 元的工資，即是差額為澳門幣 1,000 元。

在 1997 年 7 月 1 日至 1998 年 3 月 31 日共 9 個月期間，原告只能夠收取每月澳門幣 1,800 元的工資，即是差額為澳門幣 900 元。

在 1998 年 4 月 1 日至 2002 年 1 月 15 日共 45.5 個月期間，

原告只能夠收取每月澳門幣 2,000 元的工資，即是差額為澳門幣 700 元。

經過計算後，被告欠原告的薪金為澳門幣 48,283 元（1,000 元 x 8.333 月 + 900 元 x 9 月 + 700 元 x 45.5 月）。

*

2) 超時工作

原告和被告建立勞動關係存續期間，前者每天一直為後者工作 12 個小時，每天工作時間比合同規定的 8 小時多出 4 個小時。

雖然被告有向原告支付超時工作補償，但原告收取的補償與實際可收取的金額有差別，因此原告有權要求被告補回有關差額。

事實證明，在 1996 年 10 月 22 日至 1997 年 6 月 30 日期間（共 252 日），原告每日的薪金為澳門幣 90 元，換言之平均每小時為澳門幣 11.25 元（澳門幣 90 元/8 小時），但被告只向原告支付每小時澳門幣 8 元的超時工作補償，可見後者每小時少收澳門幣 3.25 元。

在 1997 年 7 月 1 日至 2002 年 1 月 15 日共期間（共 1660 日），原告每日的薪金為澳門幣 90 元，換言之平均每小時為澳門幣 11.25 元（澳門幣 90 元/8 小時），但被告只向原告支付每小時澳門幣 9.3 元的超時工作補償，可見後者每小時少收澳門幣 1.95 元。

經過計算後，被告欠原告的超時工作補償為澳門幣 16,224 元（3.25 元 x 4 小時 x 252 日 + 1.95 元 x 4 小時 x 1660 日）。

*

3) 膳食津貼

事實證明，原告有權向被告收取每日澳門幣 15 元的膳食津貼，但在勞動關係存續期間，被告從來沒有向原告支付過有

關津貼，因此法庭得判處被告向原告履行有關合同義務，向原告支付澳門幣 28,680 元的膳食津貼（15 元 x 1912 日）。

*

4) 全勤津貼

合同規定，如原告工作滿一個月而沒有缺勤，其有權額外收取每月 4 天工資的全勤津貼，每日金額為澳門幣 90 元。

事實證明，原告與被告維持勞動關係期間，前者從來沒有缺勤，因此有權按照合同規定多收取每月 4 天工資，作為全勤津貼。

經過計算後，由 1996 年 11 月起至 2001 年 12 月期間共 62 個月，被告欠原告的全勤津貼金額為澳門幣 22,320 元（90 元 x 4 天 x 62 月）。

*

5) 周假日工作的補償

最後，針對在周假日工作的補償問題，首先要知道勞動者享受周假日的權利性質屬不可處分。

周假日、年假日及強制性假日屬於勞動者的休息和娛樂的權利，目的係為勞動者提供恢復精神及體力的機會，而且還讓勞動者有充份的時間來融入家庭、參與社交及文化活動。

因此，法律給予勞動者的基本休息權不能作為勞資雙方的交易對象，即使勞動者預先作出放棄休息的聲明，有關聲明亦屬無效，僱主必須確保勞動者的休息權得以實現。

《勞資關係法律制度》屬於一套保障勞動者的法律制度，當中規範僱主及勞動者應有的權利及義務，目的是為免僱主濫權繼而剝削勞動者應有的基本權益，以及減少僱主與勞動者之間的不平等情況出現。

正如上面提到，原告並非澳門居民，原則上《勞資關係法律制度》在其身上並不適用，但按照雙方所訂立之協議，該法

律制度得補充適用。

事實證明，原告在勞動關係存續期間沒有享受過法定周假日，因此被告須依 1989 年 4 月 3 日頒布的第 24/89/M 號法令向原告作出補償。

終審法院曾就一宗勞動訴訟的上訴案涉及勞動者於周假日工作而需給予補償的問題作出裁決，認為勞動者有權收取日薪的雙倍，但由於原告已收取了與那些周假休息日工作的相應基本工資，因此在該案中只可以收取日薪的一倍。

以下將引述終審法院合議庭裁判(第 28/2007 號案)的部分內容：

“根據《勞資關係法律制度》第 17 條第 6 款原文本，在周假日工作，有權獲正常回報雙倍的工資。

經 7 月 9 日第 32/90/M 號法令修改的《勞資關係法律制度》第 17 條第 6 款規定：

“倘在每周休息日提供工作，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。”

由於原告不是以月為標準收取報酬而是以日收取(以實際所提供的工作為標準來確定工資)，故對本案適用 b)項。

在周假日所提供的工作所支付的報酬由與僱主所商定的額來支付。

因為原告與被告沒有就在周假日工作的收入形式作出商定，故確定支付的方式存在法律空白。

b)項最後所提及的“風俗和習慣”之目的不是代替雙方之協議，也不構成任何雙方的默示協議，從所認定的事實也看不到此點。風俗和習慣僅僅是雙方協議金額的底線。

而對那些不收取月薪的情況來講，如雙方沒有任何協議，對在周假日工作所要支付的款項，就欠缺法律規定了。

必須透過適用於相類似情況的法規(《民法典》第9條第1款，相當於1966年《民法典》第10條第1款)來填補這一空白。

而適用於相類似情況的法規明顯的是第17條第6款a)項，當中規定關於以月為標準收取報酬的僱員在周假日工作報酬，即報酬的雙倍，而本案則為日報酬的雙倍。

另一方面，為出現在周假日而獲取報酬，不需要僱主阻止僱員去享受休息，只要有僱主命令要在這些日子裏工作的行為即可，而這不可能不存在的，因為被告辯稱員工的休息將會影響到賭場的運作。

這些看法也適用於在假期日工作的情況。

但被告下列所言是有理由：原告已收取與那些休息工作的相應的正常工資，因此，現在只是有權收取款項相同的另一份，而不是如在被上訴之裁判內所決定的那樣是雙倍。該裁判也沒有解釋為何不考慮已經支付的工資。因為所涉及的是在周假日工作的報酬以正常回報雙倍支付，但原告已收取了基本薪酬了”。

按照終審法院合議庭的理解，在本案中，原告亦已收取了與那些周假休息日工作的相應基本工資，因此現在同樣只可以收取一倍平常報酬。

另一方面，《勞資關係法律制度》第17條第4款還規定：

“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。”

如上所言，在勞動關係存續期間，原告沒有享受過周假日，而被告方面亦沒有給原告在周假日工作後另訂一天補假，有見及此，連同上邊提到的一倍平常報酬，原告實際上有權收取相等於正常回報的雙倍作為在周假日工作的補償。

以下為周假日工作補償的計算方式，原告可獲得兩倍平常工資的補償：

年份	已到期但未享受的周假日數	每日平常報酬 (澳門元)	補償金 (AxBx2)
----	--------------	-----------------	----------------

	(A)	(B)	
1996 (10月12日至12月31日)	9	\$90	\$1,620
1997	52	\$90	\$9,360
1998	48	\$90	\$8,640
1999	52	\$90	\$9,360
2000	52	\$90	\$9,360
2001	52	\$90	\$9,360
2002 (1月1日至1月15日)	2	\$90	\$360

→ 周假日工作的補償金為澳門幣 48,060 元。

*

III. 決定

綜上所述，本人裁定原告 A 提起的訴訟理由部分成立，判處被告衛安（澳門）有限公司須向原告支付澳門幣 163,567 元（壹拾陸萬叁仟伍佰陸拾柒圓），作為原告為被告提供勞動但後者仍未向前者付清的薪金、超時工作補償、膳食津貼、全勤津貼及周假日工作的補償，另外連同法定利息，有關利息將按照終審法院於 2011 年 3 月 2 日（卷宗編號 69/2010）訂立的統一司法見解作出計算，直至全數付清為止。

訴訟費用由原告及被告按敗訴比例分擔，但由於原告享有司法援助，准予免除其支付有關費用。

登錄及作出通知。

Não se conformando com essa sentença, veio a Ré recorrer dela concluindo e pedindo que:

- a) O Despacho consagra um procedimento de importação de mão-de-obra nos termos do qual é imposta a utilização de um intermediário com o qual o empregador deve celebrar um contrato de prestação de serviços;
- b) A decisão recorrida perfilha o entendimento de que o Despacho se reveste de imperatividade e estabelece condições mínimas de contratação de mão-de-obra não residente;
- c) Contrariando tal entendimento, o Despacho em parte alguma estabelece condições mínimas de contratação ou até cláusulas-tipo que devessem integrar o contrato de trabalho a celebrar entre a entidade empregadora e o trabalhador;
- d) É patente que o Despacho não fixa de forma alguma condições de contratação específicas e que, ainda que o fizesse, a violação dos seus termos importaria infracção administrativa, e não incumprimento de contrato de trabalho;
- e) Assim, contrariamente ao que se propugna na decisão recorrida, nada permite concluir pela natureza imperativa do Despacho;
- f) Decidindo em sentido inverso, o Tribunal recorrido fez errada aplicação do Despacho, nomeadamente dos seus arts. 3º e 9º;
- g) Os Contratos são configurados na decisão *a quo* como contratos a favor de terceiro, nos termos do art. 437º do Código Civil;
- h) Nesta lógica, o A. apresentar-se-à como terceiro beneficiário de uma promessa assumida pela R. perante a Sociedade, com o direito de exigir daquela o cumprimento da prestação a que se obrigou perante esta;
- i) As partes nos Contratos, assim como o próprio Despacho 12/GM/88, qualificaram-nos como "*contratos de prestação de serviços*";

- j) Deles é possível extrair que a Sociedade "contratou" trabalhadores não residentes, prestando o serviço de os ceder, subsequentemente, à R.;
- k) Tais Contratos são pois efectivos contratos de prestação de serviços, não podendo ser qualificados como contratos a favor de terceiros;
- l) Por outro lado, é unânime que a qualificação de um contrato como sendo a favor de terceiro exige que exista uma atribuição directa ou imediata a esse terceiro;
- m) Tem-se entendido que o conceito de contrato a favor de terceiro implica a concessão ao terceiro de um benefício ou de uma atribuição patrimonial, e não apenas de um direito a entrar numa posição jurídica em que se tem a hipótese de auferir uma contraprestação de obrigações;
- n) A obrigação da ora R. é assumida apenas perante a Sociedade, não havendo intenção ou significado de conferir qualquer direito, pelo contrato de prestação de serviços, a qualquer terceiro;
- o) Igualmente não existe nos Contratos qualquer atribuição patrimonial directa a qualquer terceiro;
- p) Sendo pacífico que o contrato a favor de terceiro exige que a prestação a realizar seja directa e revista a natureza de atribuição, é incorrecto o entendimento de que a contratação do A. pela R. é uma prestação à qual a R ficou vinculada por força do contrato de prestação de serviços;
- q) Não pode considerar-se que a remuneração do contrato de trabalho constitua essa atribuição, porque tal afastaria o requisito de carácter directo da prestação no contrato a favor de terceiro;
- r) Como tal, é patente que não resulta dos Contratos nenhuma atribuição patrimonial directamente feita ao A., que este possa

reivindicar enquanto suposto terceiro beneficiário;

- s) Os Contratos ficam pois Completamente no domínio do princípio, eficácia relativa dos contratos, vertido no art. 400º/2 do Código Civil (princípio *res inter alios acta, aliis neque nocet neque prodest*);
- t) Por fim, a figura do contrato a favor de terceiro pressupõe que o promissário tenha na promessa um interesse digno de protecção legal;
- u) Não consta dos autos qualquer facto que consubstancie um tal interesse;
- v) Assim, admitindo que dos Contratos resultará qualquer direito a favor do A., sempre ficou por demonstrar que a Sociedade tivesse interesse nessa promessa, o que impede qualificação dos Contratos como contratos a favor de terceiro;
- w) Assim, arredada a aplicação do mecanismo do contrato a favor de terceiro, nenhum outro sobreleva que possa suportar a produção, na esfera jurídica do A., de efeitos obrigacionais emergentes dos Contratos;
- x) Ao decidir como o fez, o Tribunal recorrido violou o disposto nos arts. 400º/2 e 437º do Código Civil;
- y) Em função do correcto entendimento do Despacho e dos Contratos, conclui-se que nenhum direito assiste *ab initio* ao A. para reclamar quaisquer "condições mais favoráveis" emergentes destes contratos;
- z) Pelo que não deverá ser-lhe atribuída qualquer quantia a título de putativas diferenças salariais;
- aa) Do mesmo correcto entendimento do Despacho e dos Contratos deverá decorrer a absolvição da R. também quanto ao pedido formulado a título de trabalho extraordinário;
- bb) Por outro lado, quanto ao regime previsto nos Contratos para

o cálculo da remuneração do trabalho extraordinário, deverá entender-se que o mesmo remete para o art. 11º/2 do Decreto-Lei nº 24/89/M, em cujo art. 11º/2, o qual deixa ao critério das partes o ajuste, em sede de contrato individual de trabalho, dos termos dessa remuneração;

- cc) Cabia pois ao A. provar os termos desse ajuste contratual, o que não fez;
- dd) Como tal, na falta de suporte de facto quanto aos termos de remuneração de trabalho extraordinário acordados entre as partes conclui-se que o A. não demonstrou ser-lhe devida qualquer quantia adicional às que, como ficou provado, lhe foram oportunamente pagas pela R. como remuneração do trabalho extraordinário prestado;
- ee) Ao decidir nos termos em que o fez, o Tribunal recorrido violou o art. 228º/1 do Código Civil;
- ff) Por fim, o correcto entendimento do Despacho e dos Contratos resultará igualmente na sua ineficácia para atribuir ao A. qualquer direito a título de subsídio de alimentação, assim como a título de subsídio de efectividade.

Nestes termos, e nos mais de Direito, revogando a decisão recorrida nos termos e com as consequências expostas *supra*, farão V. Exas a costumada

JUSTIÇA

Notificado o Autor ora recorrido, contra-alegou pugnando pela improcedência do recurso (*vide as fls. 125 a 132 dos p. autos*).

II

Foram colhidos os vistos, cumpre conhecer.

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

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

Em face das conclusões tecidas na petição do recurso e reiteradas nas alegações facultativas, são as seguintes questões que constituem o objecto da nossa apreciação:

- 1. Da qualificação jurídica do acordo celebrado entre a Ré e a Sociedade de Apoio às Empresas de Macau, Limitada;**
- 2. Do trabalho extraordinário; e**
- 3. Do subsídio de alimentação e do subsídio de efectividade;**

Passemos então a apreciá-las.

- 1. Da qualificação jurídica do acordo celebrado entre a Ré e a Sociedade de Apoio às Empresas de Macau, Limitada**

Em primeiro lugar, é de frisar que não foi impugnada a qualificação

jurídica, feita pelo Tribunal *a quo*, do celebrado entre o Autor e a Ré como contrato individual de trabalho.

Sobre a questão da qualificação jurídica do contrato de prestação de serviço celebrado entre a Ré e a Sociedade de Apoio às Empresas de Macau, Limitada, este Tribunal de Segunda Instância já se pronunciou de forma unânime em vários acórdãos, concluindo que se trata de um contrato a favor de terceiro – *Cfr. nomeadamente os Acórdãos do TSI tirados em 12MAIO2011, 19MAIO2011, 02JUN2011 e 16JUN2011, respectivamente nos proc. 574/2010, 774/2010, 876/2010 e 838/2011.*

Não se vê portanto razão para não manter a posição já por este Tribunal assumida de forma unânime.

Ora sinteticamente falando, *in casu*, o Autor veio reivindicar os direitos com base num contrato de prestação de serviços celebrado entre a Ré e a Sociedade de Apoio às Empresas de Macau Limitada.

Ficou provado nos autos que no contrato de prestação de serviços celebrado entre a Ré e a Sociedade de Apoio às Empresas de Macau Limitada, foram acordadas as condições de trabalho, nomeadamente o mínimo das remunerações salariais, os direitos ao subsídio de alimentação e ao subsídio mensal de efectividade, e o horário de trabalho diário, que deveriam ser oferecidos pela Ré aos trabalhadores a serem recrutados pela Sociedade de Apoio às Empresas de Macau Limitada e a serem afectados ao serviço da Ré.

E o Autor é um desses trabalhadores recrutados pela Sociedade de Apoio às Empresas de Macau Limitada e afectados ao serviço da Ré que lhe paga a contrapartida do seu trabalho.

Segundando a nossa jurisprudência unânime, o Tribunal *a quo* qualifica o contrato de prestação de serviços, celebrado entre a Ré e a Sociedade de Apoio às Empresas de Macau Limitada como um contrato a favor de terceiro, regulado nos artºs 437º e s.s. do Código Civil.

Ora, reza o artº 437º do Código Civil que:

1. Por meio de contrato, pode uma das partes assumir perante outra, que tenha na promessa um interesse digno de protecção legal, a obrigação de efectuar uma prestação a favor de terceiro, estranho ao negócio; diz-se promitente a parte que assume a obrigação e promissário o contraente a quem a promessa é feita.

2. Por contrato a favor de terceiro, têm as partes ainda a possibilidade de reemitir dívidas ou ceder créditos, e bem assim de constituir, modificar, transmitir ou extinguir direitos reais.

O Prof. Almeida Costa define o contrato a favor de terceiro como “aquele em que um dos contraentes (promitente) se compromete perante o outro (promissário ou estipulante) a atribuir certa vantagem a uma pessoa estranha ao negócio (destinário ou beneficiário)” – Almeida Costa, *in Direito das Obrigações*, 7ª ed., p.297 e s.s..

In casu, foi celebrado um contrato de prestação de serviços entre a Ré e a Sociedade de Apoio às Empresas de Macau Limitada., em que se estipula, entre outros, o mínimo das condições remuneratórias a favor dos trabalhadores que venham a ser recrutados por essa sociedade e afectados ao serviço da Ré.

Assim, estamos perante um contrato em que a Ré (empregadora

do Autor e promitente da prestação) garante perante a Sociedade de Apoio às Empresas de Macau Limitada (promissária) o mínimo das condições remuneratórias a favor do trabalhador (beneficiário) estranho ao contrato, que enquanto terceiro beneficiário, adquire, por efeito imediato do contrato celebrado entre aquelas duas contraentes, o direito ao “direito a ser contratado nessas condições mínimas remuneratórias”.

Reunidos assim todos os requisitos legais previstos no artº 437º/1 do Código Civil, obviamente estamos em face de um verdadeiro contrato a favor de terceiro, pois é imediata e não reflexamente que a favor do trabalhador foi assumida pela Ré a obrigação de celebrar um contrato de trabalho em determinadas condições com o Autor.

2. Do trabalho extraordinário

Tendo em conta o decidido *supra* no ponto 1, cai por terra o fundamento invocado pela Ré para sustentar a sua pretensão de ver absolvida do pedido referente à compensação pelo trabalho extraordinário, reclamada pelo Autor.

Passemos então a apreciar a restante questão levantada pela recorrente quanto ao trabalho extraordinário.

Na petição o Autor pediu que, por cada uma hora de trabalho extraordinário prestado, lhe fosse atribuída a diferença entre o valor da remuneração horária calculado de acordo com o salário diário mínimo estipulado no «Contrato de Prestação de Serviço» e a quantia que efectivamente recebeu, uma vez que o valor desta última quantia fica aquém do valor daquela remuneração horária.

Ficou provado que:

- *Entre 22 de Outubro de 1996 e 30 de Junho de 1997, o A. trabalhou 12 horas de trabalho por dia, tendo a R. remunerado as 4 horas de trabalho extraordinário prestado pelo A. à razão de MOP\$8.00 por hora; e*
- *Entre Julho de 1997 e Janeiro de 2002, o A. trabalhou 12 horas de trabalho por dia, tendo a R. remunerado as 4 horas de trabalho extraordinário prestado pelo A. à razão de MOP\$9,30 por hora.*

E o Tribunal a quo decidiu nestes termos:

6) 超時工作

原告和被告建立勞動關係存續期間，前者每天一直為後者工作 12 個小時，每天工作時間比合同規定的 8 小時多出 4 個小時。

雖然被告有向原告支付超時工作補償，但原告收取的補償與實際可收取的金額有差別，因此原告有權要求被告補回有關差額。

事實證明，在 1996 年 10 月 22 日至 1997 年 6 月 30 日期間（共 252 日），原告每日的薪金為澳門幣 90 元，換言之平均每小時為澳門幣 11.25 元（澳門幣 90 元/8 小時），但被告只向原告支付每小時澳門幣 8 元的超時工作補償，可見後者每小時少收澳門幣 3.25 元。

在 1997 年 7 月 1 日至 2002 年 1 月 15 日共期間（共 1660 日），原告每日的薪金為澳門幣 90 元，換言之平均每小時為澳門幣 11.25 元（澳門幣 90 元/8 小時），但被告只向原告支付每小時澳門幣 9.3 元的超時工作補償，可見後者每小時少收澳門幣 1.95 元。

經過計算後，被告欠原告的超時工作補償為澳門幣 16,224 元 (3.25 元 x 4 小時 x 252 日 + 1.95 元 x 4 小時 x 1660 日)。

Quer dizer o Tribunal *a quo* deu razão ao Autor, tendo julgado procedente esse pedido.

No entanto, para a Ré, o Autor não merece mais compensação pelo trabalho extraordinário, para além daquilo que já recebeu.

Para sustentar a sua tese, alegou nas conclusões do recurso que:

- bb) Por outro lado, quanto ao regime previsto nos Contratos para o cálculo da remuneração do trabalho extraordinário, deverá entender-se que o mesmo remete para o art. 11º/2 do Decreto-Lei n° 24/89/M, em cujo art. 11º/2, o qual deixa ao critério das partes o ajuste, em sede de contrato individual de trabalho, dos termos dessa remuneração;*
- cc) Cabia pois ao A. provar os termos desse ajuste contratual, o que não fez;*
- dd) Como tal, na falta de suporte de facto quanto aos termos de remuneração de trabalho extraordinário acordados entre as partes conclui-se que o A. não demonstrou ser-lhe devida qualquer quantia adicional às que, como ficou provado, lhe foram oportunamente pagas pela R. como remuneração do trabalho extraordinário prestado;*
- ee) Ao decidir nos termos em que o fez, o Tribunal recorrido violou o art. 228º/1 do Código Civil;*

Ou seja, para a recorrente, como a lei para a qual remete o «contrato de prestação de serviço» não prevê a fórmula para o cálculo da compensação do trabalho extraordinário, aquela quantia

adicional que o Autor já recebeu, conforme ficou demonstrado na matéria de facto provada, é precisamente a remuneração devida ao Autor pelo trabalho extraordinário prestado.

É verdade que de acordo com o estipulado na cláusula 4.1 do «Contrato de Prestação de Serviço», a prestação do trabalho extraordinário é remunerado de harmonia com o disposto na legislação do trabalho em vigor em Macau para os operários residentes.

É também verdade que a este propósito nada diz o Decreto-Lei nº 24/89/M.

Todavia, uma coisa é certa, é que o valor da remuneração horária do trabalho extraordinário nunca pode ser inferior ao valor da remuneração horário do período normal de trabalho.

Aliás, sobre a mesma questão este TSI já se pronunciou no Acórdão tirado em 16JUN2011 no processo nº 737/2010 (também citado pelo Autor nas suas contra-alegações) nestes termos:

“É líquido que o Decreto-Lei n.º 24/89/M não prevê sobre a forma ou o modo de fixação do acréscimo de salário pela prestação de trabalho extraordinário, nem sobre o montante mínimo desse acréscimo salarial, mas isto não representa que a “livre” fixação, em sede do artº 11º, nº 2, desse diploma legal, do valor remuneratório (em MOP\$....) de cada hora extra de trabalho antes da meia-noite possa nomeadamente prejudicar as condições de trabalho mais favoráveis já observadas e praticadas entre a arguida e os seis trabalhadores ofendidos então ao seu serviço (cfr. a norma do nº 1 do artº 5.º do próprio Decreto-Lei). Na verdade, não se pode admitir, ao arrepio do senso comum

das pessoas, como fosse concretamente mais favorável a esses seis trabalhadores o facto de o valor da remuneração de cada hora extra do trabalho antes da meia-noite ser ainda inferior ao valor da remuneração de cada hora do trabalho normal.

.....

Assim, na esteira do afirmado nesse mesmo Acórdão do TSI, é de concluir que bem andou o Tribunal *a quo* ao fazer corresponder o valor da remuneração horária do trabalho extraordinário a um oitavo do valor do salário diário e portanto a decisão nesta parte não merece qualquer censura.

3. Do subsídio de alimentação e do subsídio de efectividade

Tendo em conta o já decidido *supra* no ponto 1, cai por terra o fundamento invocado pela Ré para sustentar a sua pretensão de ver ela própria absolvida dos pedidos referentes ao subsídio de alimentação e ao subsídio de efectividade reclamados pelo Autor, pois, por razões que vimos *supra* no ponto 1, não é de sufragar o entendimento defendido pela Ré no sentido de que nem o despacho nº 12/GM/88 de 01FEV nem os contratos de prestação de serviços celebrados entre a Ré e a Sociedade de Apoio às Empresas de Macau Limitada estabelecem condições mínimas de contratação a favor do Autor.

Tudo visto resta decidir.

III

Nos termos e fundamentos acima expostos, acordam em conferência negar provimento ao recurso interposto pela Ré GUARDFORCE (MACAU) – Serviços e Sistemas de Segurança

Limitada, mantendo na íntegra a sentença recorrida.

Custas pela Ré recorrente.

Notifique.

RAEM, 22MAIO2014

Lai Kin Hong
João A. G. Gil de Oliveira
Ho Wai Neng