

Processo n.º 160/2016

(Autos de recurso em matéria laboral)

Relator: Fong Man Chong

Data: 10/Outubro/2019

ASSUNTOS:

- Insuficiência de matéria de facto motivada pela remissão para documentos juntos autos, que não dão total cobertura para toda a matéria alegada no respectivo artigo da peça processual

SUMÁRIO:

I - Ao fixar os factos assentes com base na matéria alegada pelo Autor na PI, o Tribunal limitou-se a remeter na sua resposta para o teor dos documentos juntos aos autos, sem se curar de saber se é idêntico o âmbito material do facto alegado e o do documento em causa, e como o elemento que se pretende obter com o facto alegado não resulta do documento junto, há insuficiência de matéria de facto, o que impõe à repetição de julgamento para suprir esta lacuna.

II - O Código de Processo de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 9/2003, de 30 de Junho, introduziu *regras excepcionais* no processo laboral através do artigo 42.º, e manda que o Tribunal possa (e deva) condenar em quantidade superior ao

pedido ou em objecto diferente do dele, sempre que isso resulte da aplicação à matéria de facto de preceitos inderrogáveis das leis ou regulamentos, nos termos legalmente prescritos.

O Relator,

Fong Man Chong

Processo n.º 160/2016¹

(Autos de recurso em matéria laboral)

Data : 10/Outubro/2019

Recorrente: **B (B)** (Autor)

Recorrida: **Companhia de XXXX S.A.R.L (XXXX 有限公司)** (Ré)

ACORDAM OS JUÍZES NO TRIBUNAL DE SEGUNDA INSTÂNCIA DA RAEM:

I - RELATÓRIO

B (B), Recorrente, devidamente identificada os autos, discordando da sentença proferida pelo Tribunal Judicial de Base (P.º n.º LB1-14-0183-LAC), datada de 25/11/2015, dela veio, em 10/12/2015, recorrer para este TSI, com os fundamentos constantes de fls. 347 a 353, tendo formulado as seguintes conclusões:

1. Na acção LB1-14-0183-LAC, de indemnização por créditos laborais, que o autor, ora recorrente, propôs contra Companhia de XXXX, SARL, foram invocados, como fundamentos integrantes da causa de pedir, um aumento da duração do período de trabalho, sem o respectivo incremento salarial – situação que juridicamente o autor enquadró no instituto da redução salarial – e uma promessa incumprida de aumento salarial.

2. A acção foi julgada improcedente com o argumento de que não ficou demonstrada qualquer redução salarial, mas sim uma prestação de trabalho extraordinário em cujo âmbito o autor não enquadró a sua pretensão, e de que havia insuficiência da matéria

¹ *Processo redistribuído em 11/04/2019, conforme a deliberação do CMJ, de 04/04/2019.*

de facto para confirmar o incumprimento da promessa.

3. Todavia, quanto à questão da redução salarial ou do trabalho extraordinário, ficaram demonstrados todos os elementos de facto necessários para apreciação e julgamento do litígio na base da indemnização por prestação de trabalho extraordinário.

4. Nomeadamente foi alegado e ficou provado que o autor viu alterado o seu horário de trabalho, a partir de 1 de Junho de 1999, por forma que implicava um acréscimo semanal de 7 horas e 30 minutos de trabalho, para além daquele que era o seu período normal de trabalho desde que entrara ao serviço da ré em 23 de Março de 1989, sem que, a par ou em contrapartida desse acréscimo laboral, se tenha registado qualquer incremento remuneratório.

5. Além disso, e na ausência de qualquer acordo entre ré e autor sobre a forma de remuneração do trabalho extraordinário, o autor reclamou o pagamento em singelo das horas prestadas para além do período normal de trabalho, assim efectuando, como não podia deixar de ser, o cômputo da remuneração pelo trabalho extraordinário prestado.

6. Estavam reunidos todos os elementos para apreciação da questão do ressarcimento pelo trabalho extraordinário prestado pelo autor, que ficou provado conforme aliás a própria sentença recorrida admite.

7. O errado enquadramento jurídico, pelo autor, da matéria de facto alegada em abono da sua pretensão, constitui alegação de parte sobre o direito, a que o juiz não está vinculado.

8. Ao recusar conhecer da questão do ressarcimento pelo trabalho extraordinário provado, com o argumento de que o autor configurara erradamente a sua pretensão sob o ponto de vista do enquadramento jurídico-laboral, a douda sentença violou a norma do artigo 567.º do Código do Processo Civil.

9. Na parte relativa à questão do incumprimento da promessa, alegou o autor, além do mais, que, mediante anúncio afixado na empresa em 17 de Dezembro de 2004, a ré prometera, para 2005, um aumento salarial e um prémio a calcular em função da aplicação de determinadas percentagens ao salário praticado no final do ano de 2004 - artigo 13.º da petição inicial.

10. Este facto era essencial para o apuramento da verdade é para a justa

composição do litígio, porquanto só a partir dele é possível compreender o encadeamento das operações aritméticas efectuadas pelo autor e apurar, através da confrontação com os montantes pagos, o acerto dos valores de que se arroga credor, sendo que, dada a sua relação de causa efeito com os factos 9.º e 10.º da base instrutória, só a partir daquele é possível conferir sentido a estes.

11. Todavia, a matéria daquele artigo 13.º da petição inicial não foi objecto de selecção no despacho saneador, não se encontrando entre os factos assentes nem tendo sido incorporada na base instrutória.

12. Tal omissão impunha a ampliação da base instrutória, em sede de audiência de discussão e julgamento, sob pena de insuficiência da matéria de facto, ampliação que não foi efectuada.

13. A decisão sobre a matéria de facto padece, assim, de insuficiência, repercutível na sentença recorrida, por não constituir alicerce bastante para uma decisão de direito respaldada na verdade e na justiça.

14. Houve violação dos artigos 6.º, n.º 3, e 553.º, n.º 2, alínea f), do Código do Processo Civil.

15. Deve, no provimento do recurso, revogar-se a dita sentença recorrida e ordenar-se o conhecimento, de mérito, da questão relativa ao trabalho extraordinário, bem como anular-se o julgamento relativo à matéria de facto atinente à promessa de aumento salarial - quesitos 7.º a 10.º da base instrutória - para possibilitar a ampliação da matéria de facto, mediante formulação de quesito que contemple a alegação do artigo 13.º da petição inicial, o que se mostra indispensável à justa decisão da causa, nesta vertente, com o que se fará justiça.

* * *

Em sede de contra-alegações, a Recorrida veio a apresentar os seus argumentos constantes de fls. 358 a 375, tendo formulado as seguintes conclusões:

a. 關於減薪/超時工作之問題，在上訴陳述書狀中，上訴人認為，縱使上訴人於起訴狀中以其每天上班時間遭被上訴人(即被告)延長但不獲加薪為理由，主張被上訴人違反了第

24/89/M 號法令第 9 條第 1 款 d 項有關僱主禁止減低工作者薪酬的規定，並以此作為法律依據提出賠償請求，但由於根據《民事訴訟法典》第 567 條之規定，法官不受當事人在選定、解釋及適用法律規則方面之陳述約束，而上訴人認為已在初級法院庭審予以認定的事實當中，已包括評價和判處“超時工作補償”所取決的事實，故此認為即使上訴人並沒有在起訴狀內提出正確的法律主張及請求，法院亦應根據《民事訴訟法典》第 567 條之規定，對“超時工作補償”作出認定及判處。鑑於被上訴判決並沒有就該部分作出判處，故此，上訴人認為被上訴判決違反了《民事訴訟法典》第 567 條之規定。除對上訴人之上述見解給予應有之尊重外，被上訴人並不認同。

b. 關於請求方面，即使是對於勞動訴訟而吉，其亦受民事訴訟所規定的**處分原則及請求原則**約束。該兩項原則除使訴訟當事人承擔訴訟主動的責任外，還理解為這些原則要求訴訟當事人明確提出請求及陳述用作請求依據的事實事宜，以形成有關訴訟的標的。因此，是由各當事人負責指明須由法院裁決的問題，而法院所作之判處不可高於所請求的數額或有別於請求的事項(《民事訴訟法典》第 564 條第 1 款)，否則該部分之判處無效(《民事訴訟法典》第 571 條第 1 款 e 項)。

c. 根據由 Abílio Neto 所著、Ediforum 於 2000 年 5 月再版的《Código de Processo Civil - Anotado》第 613 頁第 10 點的註釋：“*I - A formulação do pedido, exigida pela alínea d) do n.º 1 do artigo 467.º do Código de Processo Civil, exige que ele seja dotado de exequibilidade prática, da possibilidade de vir a ser executado por um mínimo de certeza. **II – Como corolário do «princípio dispositivo», que aproveita às partes essencialmente, não se pode pedir ao juiz que «escolha a solução mais adequada à defesa dos interesses do pretendente».** III – Não pode, pois, o tribunal proibir «todo e qualquer acto ofensivo de interesses duma parte (Ac. RE, de 13.12.1984: BMJ, 344.º478, e Col. Jur., 1984, 5.º-314).*” (粗體和底線由我們加上)

d. 儘管《勞動訴訟法典》第 42 條第 3 款規定：“如因對事實事宜適用強行性的法律或規章的規定，以致法院應判處的金額高於所請求的金額或判處的事項有別於所請求的事項時，法院亦應依此判處。”。

e. 然而，根據規範本案勞動關係之第 24/89/M 號法令第 11 條 2 款之規定，超時工作之補償屬於勞資雙方協商之範圍。因此，超時工作之補償並不屬於條文中所指之“事實事宜適用強制性法律或規章”之情況，故此，本案並不適用《民事訴訟法典》第 42 條第 3 款規定。

f. 基於此，被上訴判決以“上訴人並沒有在起訴狀內提出該法律主張及請求，而該事宜屬當事人之可處分範圍”作為理由，判處上訴人之上述請求不成立之做法並沒有違反《民事訴訟法典》第 567 條之規定。

g. 此外，對於上訴人認為已在初級法院庭審予以認定的事實當中，已包括評價和判處“超時工作補償”所取決的事實，除對該主張給予應有之尊重外，被上訴人並不認同。

h. 根據第 24/89/M 號法令第 11 條 2 款之規定，在提供超時工作的情況下，就提供超時工作是否收取任何超時工作報酬或補償以及相關金額，完全屬於僱主與工作者雙方之間之自由協商範圍。倘若上訴人欲追討超時工作補償，作為原告方，上訴人必須主張和證明，其與僱主(即被上訴人)之間協定了就新的工作時間安排(即被指稱之“超時工作”)原告可收取除原定薪金以外的任何額外的薪酬或補償，以及主張和證明已經雙方協商訂定的額外薪酬或補償的具體金額數目或計算方式。

i. 然而，不論是從被上訴判決之第 4)和第 5)條已證事實，抑或是從上訴人羅列於起訴狀之事實所見，均未能發現上述之必要事實。相反地，就該新的工作時間安排，上訴人於起訴狀第 7 條中明確提到“原告(即上訴人)儘管對此感到不滿，但亦表示同意”，此情況屬於《民法典》第 349 條第 1 款以及《民事訴訟法典》第 80 條之訴訟上自認，根據《民法典》第 351 條第 1 款之規定該自認對自認人(即上訴人)有完全證明力，故已導致上訴人不可就延長工作時數要求任何補償，否則便違反善意原則以及存在濫用權利(出爾反爾)的情況。

j. 欲指出的是，誠然，被上訴人甚至認為，本案並不屬於超時工作的情況，而是屬於勞資雙方協商就每天工作時間作出變更的情況。就增加每天工作時數的部分，正如上訴人於起訴狀第 7 條提到，上訴人對有關工作時數之增加(似乎更應視作新的工作時間)已表明同意，而且上訴人與被上訴人之間並不存在新的報酬安排，換言之，應視勞資雙方一致同意按原定的報酬安

排，故上訴人無權就此要求任何補償。

k. **關於違反承諾之問題**，在上訴陳述書狀中，檢察院代表上訴人對上述之被上訴判決不服，認為起訴狀中已提出必需及充分的事實以支持該涉及調整薪金通告內之加薪承諾之賠償請求，並認為羅列於起訴狀第 13 條之事實對於認定及計算該賠償請求屬重要事實，只要起訴狀第 13 條被放進調查基礎事實中，再配合事實方面之裁判當中的事實 7 至事實 10，便足以得出上訴人主張之賠償計算方式以及使法院具備條件判處有關請求。鑑於原審法庭既未有將之納入到調查基礎內容，亦未有於審判聽證及辯論終結前依據《民事訴訟法典》第 6 條第 3 款、553 條第 2 款 f 項以及《勞動訴訟法典》第 41 條第 1 款和第 2 款之規定依職權擴大案件調查之基礎內容，故上訴人認為被上訴判決違反了前述之法律規定。對此，被上訴人並不認同。

1. 不難發現，起訴狀第 13 條所列之內容全部源自卷宗第 92 頁之文件。而從原審法庭於 2015 年 11 月 20 日作出的事實方面之裁判中的事實 7(*Facto 7: Provado o que resulta dos docs. De fls. 91 e 92*)，以及從被上訴判決之內容(參見本上訴答覆第 29 條當中的粗體和底線部分)可顯示出，原審法庭已對卷宗第 92 頁之文件及其內容作出評價和考慮。

m. 誠然，問題之癥結點並不在於對原審法院庭未有對起訴狀第 13 條予以認定，而是在於上訴人未能成功指出一系列有助於法院查明上訴人所指被上訴人違反加薪承諾的事實，意即，即使起訴狀第 13 條被納入到調查基礎並繼而獲得證實也好，上訴人仍然存在被上訴判決所指的事實不足的問題。

n. 須留意的是，事實方面之裁判並非將上述事實 7 至事實 10 直接視為既證(Provado)，而只是證實卷宗第 91 頁和第 92 頁之文件，並且在理由說明部分尤其提到：“*A matéria respondida por remissão para os documentos respectivos decorre da circunstância de nenhuma prova ter sido produzida que esclarecesse mais do que o já resultava do teor dos documentos em causa, sendo que a factualidade de 8 a 10 contém, em parte, matéria conclusiva, na medida em que diz respeito à contabilização de quantias a partir do teor dos documentos aí aludidos e que foram devidamente ponderados.*”

o. 換言之，載於事實方面之裁判之事實 7 至事實 10 只是證實了存在卷宗第 91 至 92 頁之公司內部通告(以下簡稱“通告”)，但就通告之內容應按上訴人主張之方式理解(即：認為通告之內容是“承諾將員工薪金加薪至按 2002 年 6 月 30 日之基本薪金上調 5%的金額，換言之，是將薪金加回減薪前之水平後，隨即再按照該減薪前之薪金加薪 5%”)這點卻未有視為證實。

p. 此外，被上訴判決提到，儘管已考慮卷宗內之文件(當中已包括經適當翻譯之卷宗第 91 及 92 頁之通告)，仍然認為屬於事實不足之情況。並且，被上訴判決指出，就回應事實事宜之問題上，卷宗第 91 及 92 頁文件並不能得出原告(即上訴人)之理解(即認為通告之內容是承諾將薪金加回減薪前之水平之外再可獲加薪 5%)，相反地，認為被告(即被上訴人)之解釋(即表示通告之內容是承諾按 2002 年 6 月 30 日之基本薪金作為基數加薪 5%，目的是讓員工之薪酬回復至減薪前之水平)更為符合通告所欲表達的真實意思。

q. 況且，正如事實方面之裁判中已提到，原審法院是綜合考慮書證及各方證人證言後作出認定，而關於通告之真實意思方面(即通告中所指“按 2002 年 6 月 30 日之基本薪金獲加薪 5%”)，上訴人並未提供任何證據以說服原審法庭採納其理解；反之，從載於被上訴判決之第 2)條已證事實(參見被上訴判決第 2 頁)可顯示出的是，上訴人於 2002 年 6 月 30 日(即 2002 年 7 月 1 日減薪之前)的月薪為 6960 元，而自 2002 年 7 月 1 日起月薪減至 6612 元，減幅為 6960 元的 5%；於卷宗第 91 頁之通告發出後，上訴人之月薪便自通告所指之日(即自 2004 年 4 月 1 日)起由 6612 元增加至 6960 元，該升幅與 2002 年 7 月 1 日當時的減幅一樣，同樣為 6960 元的 5%，相等於 2002 年 6 月 30 日之基本薪金之 5%，且有關增加正正令上訴人之月薪回復至原來未被減薪前之水平，再加上原告之證人 C、D 以及被告之證人 E 均明確表明當時公司(即被上訴人)之目的是為了讓員工之薪酬回復至減薪前水平，而非為了以未減薪前之薪金作為基礎再加薪百分之五。

r. 綜上所述，由於審理上述請求之側重點並不在於起訴狀第 13 條是否被認定，而是在於上訴人是否成功指出一系列有助於法院查明上訴人所指被上訴人違反加薪承諾的事實，以及是否成功提供任何證據以說服原審法庭採納其理解及計算方式，因此，原審法庭無須擴大調查

的基礎內容；況且，原審法庭事實上已對載有起訴狀第 13 條之內容之相關文件作出考慮和評價，故被上訴判決並沒有違反《民事訴訟法典》第 6 條第 3 款、553 條第 2 款 f 項以及《勞動訴訟法典》第 41 條第 1 款和第 2 款之規定。

s. 作為補充請求，被上訴人茲根據《民事訴訟法典》第 590 條第 2 款之規定，就原審法庭於 2015 年 11 月 20 日作出之事實方面之裁判當中的事實認定提出以下爭執。

t. 首先，除對上述事實方面之裁判給予應有之尊重外，**被告認為事實 3、事實 4 及事實 6 均應視為未能證實。**

u. 首先，根據答辯狀文件一(卷宗第 185 頁)，即被告於 1989 年發佈的內部規定，公司員工的工作時間主要分為兩種：其中一種為辦公室員工(Office Staff)；另一種稱為營運員工(Operational Staff/ Site Staff)，辦公室員工的每周工作時間為 46.5 小時，而營運員工的每周工作時間為 51 小時。

v. 誠然，辦公室員工(Office Staff)並非泛指在辦公室工作的員工，因為根據答辯狀文件二的公司員工手冊，當中第 1.3 條規定(卷宗第 193 頁)，員工的工作時間是根據工作性質而定。此點被告證人 F 及 E 亦有提及。(參照審判聽證錄音光碟“15.11.3 LB1-14-0183-LAC#16”資料夾→“Translator 2”資料夾內之“Recorded on 03-Nov-2015 at 15.04.24 (1J(7)W7105911270)”錄音- 10:30-10:42 以及 30:10-31:08)

w. 據證人 F 所指，從工作時間而言，公司分為辦公室員工及營運員工兩種，有關區分是按工種、工作範疇而定；辦公室員工主要負責行政、文書及管理，而營運員工負責支援賽馬日的工作，一般而言，跑道部、馬房、物業部及保安部的員工大多屬營運員工。(參照審判聽證錄音光碟“15.11.3 LB1-14-0183-LAC#16”資料夾→“Translator 2”資料夾內之“Recorded on 03-Nov-2015 at 15.04.24 (1J(7)W7105911270)”錄音- 09:03-10:20)

x. 按照答辯狀文件 6(卷宗第 237 頁)，辦公室員工的工作時間為每天 7 小時，營運員工的工作時間為每天 8 小時；而按照員工手冊第 3.3 條(卷宗第 196 頁)以及被告證人 E 之證言，辦公室員工有權享受行政長官每年以行政命令公佈的澳門特別行政區公眾假期，營運員工只能享

受勞動法所規定的強制性假期。(參照審判聽證錄音光碟“15.11.3 LB1-14-0183-LAC#16”資料夾→“Translator 2”資料夾內之“Recorded on 03-Nov-2015 at 15.04.24 (1J(7)W7105911270)”錄音-24:05-30:01)

y. 此外，據被告證人 E 所指，辦公室員工星期六下午不用上班，而營運員工星期六下午仍需上班。(參照審判聽證錄音光碟“15.11.3 LB1-14-0183-LAC#16”資料夾→“Translator 2”資料夾內之“Recorded on 03-Nov-2015 at 15.04.24 (1J(7)W7105911270)”錄音-24:05-30:01)

z. 換言之，要弄清楚原告自入職起直至 1999 年 6 月 1 日之前的工作時間並不困難，只要知道他於該段期間所擔任的職務的工作性質是被歸入被告編制當中的“辦公室員工”還是“營運員工”便可知曉。

aa. 根據起訴狀文件一的勞動合同(卷宗第 7 頁)，上訴人於入職當時的職位為水電技工。而根據各證人之證言以及卷宗之文件顯示，原告其後擔任倉管員，負責倉庫管理的工作。

bb. 關於水電技工之職位方面，首先，據被告證人 E 之證言，水電技工屬於營運員工。(參照審判聽證錄音光碟“15.11.3 LB1-14-0183-LAC#16”資料夾→“Translator 2”資料夾內之“Recorded on 03-Nov-2015 at 15.04.24 (1J(7)W7105911270)”錄音-41:00-41:16)。再者，原告證人魏樹基指出自己的職位是物業部的電工(其職位與當時作為水電技工的原告相近)，負責跑道部分，上班時間為早上 9:00 至 6:00，跟跑馬日上班。故此，從該名證人的工作時間所見，作為電工的證人魏樹基本身也屬於營運員工，亦即是意味著原告於入職當時亦是屬於營運員工。(參照審判聽證錄音光碟“15.11.3 LB1-14-0183-LAC#16”資料夾→“Translator 2”資料夾內之“Recorded on 03-Nov-2015 at 12.43.05 (1J(27T5G05911270)”錄音-00:11-00:17 以及 05:47-06:07)

cc. 關於倉管員之職位方面，原告證人 D 指出自己於 1990 年 8 月 1 日入職，起初同樣是負責水電保養，後轉為負責管理物業部的細倉，上下班時間一直為上午 9:00 至 1:00，下午 2:00 至 6:00。換言之，D 每日工作時間為 8 小時。而據 D 所指原告 B 之前負責管理大倉，並指出原告的上下班時間和 D 自己一樣。由此可見，D 之情況與原告 B 相類似，同樣是起初負責水電，其後負責管倉。此外，D 亦指出，原告 B 星期六也有上班，而時間與星期一至五一樣，顯

然，原告的上班時間正是一般營運員工的上班時間。(參照審判聽證錄音光碟“15.11.3 LB1-14-0183-LAC#16”資料夾→“Translator 2”資料夾內之“Recorded on 03-Nov-2015 at 11.45.55 (1J(0AFA105911270)”錄音 - 00:17-00:27, 08:15-08:22, 12:00-12:20, 13:29-14:20, 14:40-18:00, 18:56-19:26, 以及 27:05-29:00)

dd. 故此，由於原告於入職時為水電技工，因此其工作時間是按照一般營運員工的工作時間，即每週一至六早上 9 時至下午 1 時，下午 2 時 15 分至 6 時，除強制性假日不用上班外，其餘日子均需上班。而即使原告其後轉為倉管員，以其所擔任的職務的性質而言，也屬於營運員工(Operational Staff/ Site Staff)，與證人 D 一樣，故工作時間仍然沒有改變。

ee. 針對工作時間及時數方面，證人 C 一方面指出記憶中工作時間曾經由 7 小時改為 8 小時；但是，另一方面，在問及之前的上班時間時，其所指的上班時間是早上 9:00 至 1:00，下午 2:15 至 5 點 49 分，意即工作時間為 7 小時 34 分(而不是 7 小時)，換言之，C 此部分的口供出現前後矛盾。但不論如何，其指出之時間仍然是與已證事實 3 和已證事實 4 所指者不符。(參照審判聽證錄音光碟“15.11.3 LB1-14-0183-LAC#16”資料夾→“Translator 2”資料夾內之“Recorded on 03-Nov-2015 at 11.45.55 (1J(0AFA105911270)”錄音- 44:15-45:28)

ff. 誠然，正如證人們所言，於物業部而言，一般情況下，只有主任級以上人員才為辦公室員工。而被告證人 E 提到，在員工獲加薪/職位晉升時，公司之人事部均會出信通知有關員工。(參照審判聽證錄音光碟“15.11.3 LB1-14-0183-LAC#16”資料夾→“Translator 2”資料夾內之“Recorded on 03-Nov-2015 剖 15.04.24 (1J(7)W7105911270)”錄音- 34:41-35:30)

gg. 而正如起訴狀文件 2(卷宗 8 至 16 頁)可見，自 1989 年至 1998 年間，即使是加薪，原告亦幾乎每年均獲被告發出加薪通知，故倘若原告的職級獲晉升至辦公室員工，又怎會沒有人事部的通知？此外，從該文件所見，原告的加薪幅度一直沒有任何大改變，均是維持在 400 至 500 元之間，更足以顯示，其職位上根本沒有出現過晉升。

hh. 原告提交起訴狀文件三(卷宗 21 至 40 頁)的支薪證明以試圖證明其曾為文員，但是，該等文件是 2003 年至 2006 年 3 月期間的支薪證明，並不能證實原告於入職時至 1999 年 6

月 1 日之前的狀況；此外，正如之前已指出的是，並非指但凡在辦公室工作的員工又或是稱文員皆為辦公室員工(Office Staff)，因根據被告的公司員工手冊第 1.3 條規定，員工的工作時間是根據工作性質而定。

ii. 另一方面，原告亦提交起訴狀文件五(卷宗 47 頁)的於 1990 年 10 月 11 日由工務部主管發出的公司內部備忘，試圖證明其獲調任為文員，然而，正如證人 E 所指，任何關於人員晉升或調動的安排應先向人事部提出建議，倘若獲批，則獲晉升之員工會獲人事部發出信函通知晉升之決定及經晉升後之薪酬及/或新工作時間安排；而從該備忘所見，並沒有任何獲批之人事部簽署(參照審判聽證錄音光碟“15.11.3 LB1-14-0183-LAC#16”資料夾→“Translator 2”資料夾內之“Recorded on 03-Nov-2015 at 15.04.24 (1J(7)W7105911270)”錄音- 34:41-35:30)。故此，該文件只是當時的工務部於 1990 撰寫以上呈予人事部的一份建議書，但是該建議書最後並沒有獲得批准。

jj. 更重要的是，由原告於起訴狀提交的文件 11(卷宗 57 頁)由物業發展部高級經理於 1991 年向上級發出的信函內容，信函題目為：物業部材料倉存控制，當中提到電機組材料進出記錄由 B 先生負責，亦足以證明 1991 年當時原告 B 仍然是負責管理物業發展部機電組的倉庫，即工作職位沒有任何的晉升或調動。此外，從原告於起訴狀提交的文件 10(卷宗 56 頁)，即由物業部經理於 1998 年 8 月 28 日發出備忘的第一行內容內提到“倉管員 B”，故更足以證實 B 直至 1998 年 8 月當時仍然是倉管員的身份，即工作職位沒有任何的晉升或調動。

kk. 尤其需指出的是，針對原告於 1989 年至 1999 年 5 月 31 日期間的工作時間的證明文件方面，原告只是提交了 1999 年 5 月這一個月的打卡記錄(卷宗第 59 頁)，但卻沒有進一步提交其他記錄，故根本未能證實原告所指其入職時便享有其所指稱的工作時間待遇。

11. 此外，該等打卡記錄當中只能證明原告每天實際的工作時間，但根本無法證明該時間便是原告與被告所協議的工作時間；而據被告於答辯狀第 17 條所指，這只是原告的上級縱容原告早退及曠工的表現，唯欠缺被告允許的情況。相反地，透過上述提到的文件以及庭上證人的證言，均可證實原告的工種毫無疑問地屬於營運員工。

mm. 再者，被證人 F 及 E 亦解釋由於倉管員須負責支援賽事日的工作，故工作性質上只能屬於營運員工，同時證人 F、E 及 G 亦指出了對於物業部而言什麼職位的員工方屬於辦公室員工，而 B 的職位是倉管員，故屬於營運員工。(參照審判聽證錄音光碟“15.11.3 LB1-14-0183-LAC#16”資料夾→“Translator 2”資料夾內之“Recorded on 03-Nov-2015 at 15.04.24 (1J(7)W7105911270)”錄音-10:52-12:48, 30:10-31:08 及 35:30-35:47，以及“Recorded on 03-Nov-2015 at 16.11.24 (1J(98U2W05911270)”錄音- 00:53-01:49)

nn. 事實上，從答辯狀文件 5(卷宗第 233 至 236 頁)，即被告於 93、95、96、97 年的公司架構圖所見，原告一直被安排在物業部的“E&M Crew”，即機電組內工作；而從答辯狀文件六(卷宗第 237 頁)，即 1996 年由人事部發出的有關“Staff Working Hours”的備忘所見，物業部下屬之“Electricity Section”、“Maintenance Section”和“Landscaping Section”的員工為營運員工，其工作時間每天 8 小時，不包括中午休息。換言之，原告工作的部門，即物業部機電組，屬於被告公司的營運部門。故原告毫無疑問當然亦是營運員工。

oo. 尤其需注意的是，證人 F、E 均指出，基於營運員工於賽事日需上班，故可獲“賽事日津貼(raceday allowance)”，而由於辦公室員工由於當日無須上班，故不獲發賽事日津貼(參照審判聽證錄音光碟“15.11.3 LB1-14-0183-LAC#16”資料夾→“Translator 2”資料夾內之“Recorded on 03-Nov-2015 at 15.04.24 (1J(7)W7105911270)”錄音- 15:30-16:35 和 35:54-36:30)。而從答辯狀文件四第 5 至 24 頁所見，於“賽事日津貼(raceday allowance)”一項中，顯示出原告於 91 至 92 年年間有收取賽事日津貼，故可證實其需於賽事日上班，屬於營運員工，亦等同於間接證實卷宗 47 頁的 1990 年 10 月 11 日由工務部主管向人事部提交將 B 調任為文員的建議書沒有獲批。

pp. 況且，即使從合理性而言，原告之證人 D 與原告同樣是管倉員，但又怎可能只有原告是按辦公室員工的工作時間，而 D 卻是按營運員工的工作時間？此外，據證人 G 所指，即使證人 C，亦即是原告的上級，在未獲晉升至主任之前也是營運員工(參照審判聽證錄音光碟“15.11.3 LB1-14-0183-LAC#16”資料夾→“Translator 2”資料夾內之“Recorded on

03-Nov-2015 at 15.04.24 (1J(7)W7105911270)” 錄音-32:22-33:04)。故此，作為 C 下屬的原告又怎可能享有辦公室員工的福利？

qq. 基於以上所述，載於事實方面之裁判的事實 3、事實 4 及事實 6 均應視為未能證實。又或者，該等事實應按以下內容被視為證實：原告在 1999 年 6 月 1 日之前，其工作時間一直是按照公司制度中的“營運員工(Operational Staff)”，即每週一至六早上 9 時至下午 1 時，下午 2 時 15 分至 6 時，除強制性假日不用上班外，其餘日子均需上班。

rr. 即使不如此認為，但由於原告只是提交了 1999 年 5 月的打卡記錄，但並沒有提供任何文件證據證實其於 1989 年至 1999 年 5 月之前的工作時間，再加上由其提供之所有證人均未能具體指出原告是從何時起每天工作 7 小時；而從原告於起訴狀提交的文件 10(卷宗 56 頁)，即由物業部經理於 1998 年 8 月 28 日發出備忘的第一行內容內提到“倉管員 B”，已更足以證實 B 至少在 1998 年 8 月 28 日當時仍然是倉管員的身份，即仍然屬營運員工，故在此情況下，即使不認為原告在 1999 年 6 月 1 日之前，其工作時間一直是按照營運員工的工作時間，亦應該證實原告在 1998 年 8 月 28 日之前，其工作時間一直是按照營運員工的工作時間，換言之，即每週一至六早上 9 時至下午 1 時，下午 2 時 15 分至 6 時，除強制性假日不用上班外，其餘日子均需上班。

ss. 針對超時工作之補償問題方面，根據第 24/89/M 號法令第 11 條 2 款之規定，在提供超時工作的情況下，工作者有權收取的工資金額由僱主與工作者協商。既然法律明確容許僱主與工作者之間可是否給予超時工作報酬以及給予多少報酬作出約定，意即只要勞資雙方同意，並且超時工作之情況並不違反勞動法當中有關最高工作時數的強制性規定，則法律甚至容許雙方可約定無須給予超時工作補償。

tt. 故此，針對超時工作之補償問題方面(誠然，被上訴人甚至認為，本案並不屬於超時工作的情況，而是屬於勞資雙方協商就每天工作時間作出變更的情況)，“原告與被告雙方之間就延長工作時間之安排存在任何協議”又或是“原告是否同意被告有關延長工作時間之安排”於本案而言屬於必要事實。

uu. 關於自 1999 年 6 月 1 日起延長工作時間的安排方面，上訴人(即原告)於起訴狀第 7 條中明確提到：“原告儘管對此感到不滿，但亦表示同意。”。此情況屬於《民法典》第 349 條第 1 款以及《民事訴訟法典》第 80 條之訴訟上自認(為著《民事訴訟法典》第 80 條之效力，被上訴人於此明確表明接受該自認)，根據《民法典》第 351 條第 1 款對自認人(即上訴人)有完全證明力。

vv. 故此，上述起訴狀第 7 條之事實應視為獲完全證實並載於事實事宜之篩選之批示以及事實方面之裁判內。並且，在上述起訴狀第 7 條之事實視為獲完全證實之情況下，上訴人不可就延長工作時數要求任何補償，否則便違反善意原則以及存在濫用權利(出爾反爾)的情況。

ww. 關於事實方面之裁判之事實 7 至事實 10，倘若並不認同本上訴答覆第 28 條至 42 條之主張，被繼續針對事實方面之裁判之事實 7 至事實 10 的事實認定提出爭執，並認為該等事實不應視為證實。

xx. 首先，由原告之證人 C 和 D 以及被告證人 E 均明確表明被上訴人於 2004 年 3 月 8 日發出之通告之目的(即卷宗第 91 頁之文件)，只是為了讓薪酬回復至減薪前水平，而非為了以未減薪前之薪金作為基礎再加薪百分之五，且原告未有提供其他證據(包括證人或書證)以證實其主張。(參照審判聽證錄音光碟“15.11.3 LB1-14-0183-LAC#16”資料夾→“Translator 2”資料夾內之“Recorded on 03-Nov-2015 at 11.45.55 (1J(0AFA105911270))”錄音-32:56-33:20 和 51:50-53:26，以及“Recorded on 03-Nov-2015 at 15.04.24 (1J(7)W7105911270))”錄音- 42:04-43:24)

yy. 此外，被上訴人於日前方找到一份於 2006 年發生的勞資糾紛剪報副本，當中提及被上訴人之代表於 2006 年 2 月 17 日在勞工局與員工代表及勞工局代表會晤，期間有“員工投訴 02 年被減薪百分之五，會方(即被上訴人之代表)表示已於 04 年全部加回，另於去年(即 2005 年)再加薪百分之十(...))”。由此亦可證明被上訴人於 2004 年 3 月 8 日發出卷宗第 91 頁之通告，只是為了讓員工之薪酬回復至減薪前水平；而於同年(2004 年)12 月 17 日才透過發出卷宗第 92 頁之通告，承諾 2005 年 1 月 1 日起向員工加薪百分之十。(參見本上訴答覆的文件 1)

zz. 基於此，事實方面之裁判之事實 7 至事實 10 的事實應視為未能證實。

* * *

Foram colhidos os vistos legais.

Cumpra analisar e decidir.

* * *

II - PRESSUPOSTOS PROCESSUAIS

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

O processo é o próprio e não há nulidades.

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

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

III - FACTOS

Com pertinência, têm-se por assentes os factos seguintes:

1). No dia 23 de Março de 1989, o Autor foi contratado pela Ré, desempenhando funções sob as suas ordens, instruções e liderança (doc.1). (A)

2). Ao longo da relação laboral, os salários recebidos pelo Autor foram os seguintes (docs.1-3):

- No início das funções auferia um salário mensal de 3000.
- A 1 de Agosto de 1989, o salário mensal foi aumentado para 3300;
- A 1 de Fevereiro de 1991, o salário mensal foi aumentado para 3800;
- A 1 de Janeiro de 1992, o salário mensal foi aumentado para 4250;
- A 1 de Janeiro de 1993, o salário mensal foi aumentado para 4760;

- A 1 de Janeiro de 1994, o salário mensal foi aumentado para 5188;
- A 1 de Janeiro de 1995, o salário mensal foi aumentado para 5551;
- A 1 de Janeiro de 1996, o salário mensal foi aumentado para 5967;
- A 1 de Janeiro de 1997, o salário mensal foi aumentado para 6440;
- A 1 de Janeiro de 1998, o salário mensal foi aumentado para 6960;
- A 1 de Julho de 2002, o salário mensal foi reduzido para 6612;
- A 1 de Abril de 2004, o salário mensal foi aumentado para 6960;
- A 1 de Janeiro de 2005, o salário mensal foi aumentado para 7656;
- A 1 de Abril de 2006 até à data da cessação de funções, o salário mensal foi aumentado para 8040. (B)

3). Em 17 de Janeiro de 2007 cessou a relação laboral entre o Autor e a Ré. (doc.17) (C)

4). Desde o início da relação laboral até ao dia 1 de Junho de 1999 por decisão da Ré, o Autor usufruía a regalia de seguir o horário de trabalho fixado para os trabalhadores de escritório, trabalhando da segunda à sexta-feira, das 9h00 da manhã até às 13h00, e das 14h30 às 17h30, com sete horas de trabalho por dia; e aos sábados, das 9h00 à 13h00, com quatro horas de trabalho; não precisando de trabalhar na parte da tarde dos sábados e domingos, bem como, nos dias dos feriados (Doc. 14). (3.º)

5). Em Maio de 1999, a Ré estabeleceu novo horário de trabalho do Autor, passando este, a partir de 1 de Junho de 1999, a cumprir o novo horário de trabalho, no sentido de trabalhar, da segunda a sábado, das 9h00 às 13h00, e das 14h15 às 18h00, prestando 7 horas e 45 minutos de trabalho por dia; e só não precisando de ir trabalhar nos domingos e feriados obrigatórios, todavia, sem aumento salarial na sequência da referida alteração do horário (Doc. 14 e 15). (4.º)

6). A descrita alteração ocorreu, sem qualquer autorização por parte da então DSAL (ora Direcção dos Serviços para Assuntos Laborais) (Doc. 15). (5.º)

* * *

IV - FUNDAMENTAÇÃO

Como o MP (em representação do Autor/Trabalhador) e a Recorrida

vieram a impugnar matéria de facto, e esta está ligada à análise técnico-jurídica feita pelo Tribunal *a quo*, não será incorrecto seguir o método de ver, em primeiro lugar, o que foi decidido pelo Tribunal recorrido.

I. Relatório:

B (B), de nacionalidade chinesa, titular do BIR da RAEM n.º 7*****⁽⁸⁾, residente em Macau, na 澳門.....街.....花園第...座...樓..., instaurou contra Companhia de XXXX S.A.R.L., com sede sita em Macau, da Taipa, com Registo Comercial n.º ***(SO), a presente acção declarativa sob a forma de processo comum, emergente de contrato de trabalho, pedindo que a Ré seja condenada a pagar-lhe a uma indemnização de MOP\$103.237,25, acrescida de juros legais até integral e efectivo pagamento.

A Ré contestou, no essencial, impugnando os factos afirmados pelo Autor.

Foi elaborado despacho saneador em que se afirmou a validade e regularidade da instância, se relegou para final o conhecimento da referida excepção peremptória arguida pela Ré, e onde se seleccionou a matéria de facto relevante para a decisão da causa.

*

A audiência de julgamento decorreu com observância do formalismo legal, tendo o Tribunal respondido à matéria controvertida por despacho que não foi objecto de qualquer reclamação pelas partes.

*

Questões a decidir:

- Se se pode considerar ter havido redução da remuneração do Autor a partir do momento em que viu alterado o seu horário de trabalho, com acréscimo de horas, sem que tenha tido qualquer acréscimo salarial, sem que para tal a DSAL tivesse dado consentimento;

- Se a Ré incumpriu parcialmente a promessa dada ao Autor de aumentar a sua remuneração após a diminuição com ele acordada (no período entre 1 de Julho de 2002 até 1 de Abril de 2004), e que deveria ter ocorrido no período compreendido entre 1 de Abril de 2004 e 31 de Março de 2006 e, conseqüentemente, tal teve repercussão no cálculo de bónus anual pago em Janeiro de 2005 e Janeiro de 2006.

*

II. Fundamentação de facto:

(...)

*

Fundamentação de Direito:

Em face da matéria de facto que se mostra provada e do direito que lhe é aplicável, cumpre dar resposta às questões a decidir que *supra* se deixaram enunciadas.

O Autor fundamenta a sua pretensão na existência de um contrato de trabalho celebrado com a Ré, cuja existência não oferece quaisquer dúvidas.

A factualidade relevante para a resposta à primeira das questões a decidir *supra* enunciadas mostra-se concretizada nos factos 4) a 6).

Resulta efectivamente provado que o Autor a partir de Junho de 1999, por decisão da Ré, viu alterado o seu horário de trabalho, passando com essa alteração a trabalhar mais horas por dia e, conseqüentemente, por semana, sem que, todavia, haja visto aumentado o seu salário.

Com base nesta factualidade sustenta o Autor estar em causa uma forma indirecta de diminuição salarial e, por essa via, teria a DSAL (ou melhor dizendo, nos termos previstos na lei, Gabinete para os Assuntos de Trabalho) de ter dado o respectivo consentimento.

Cremos não assistir razão ao Autor, pelo menos, sob o ponto de vista do seu enquadramento jurídico-laboral (muito embora se entenda a sua pretensão sob o ponto de vista estritamente económico).

Constatamos ainda assim ter o Autor uma visão não muito assertiva do direito que reclama quando no art. 23.º da sua petição inicial, *in fine*, explicando a matéria em causa, acaba por concluir nos seguintes termos: “*o que de alguma forma corresponde a uma redução salarial*”, sem invocar, ainda assim, a norma ou normas que pudessem conformar tal enquadramento jurídico, apenas transcrevendo o disposto no art. 9.º, n.º 1, al. *d*) do DL n.º 24/89/M.

Relativamente à factualidade constante em 4) e 5), manifestamente, não está em causa qualquer redução salarial, tal como esta deve ser entendida pela lei laboral, pois não

resulta provado ter o Autor passado a auferir de um momento para o outro de um salário inferior ao que auferia antes: nisto se traduz a redução salarial. O trabalhador vê nominal e realmente diminuído o seu salário.

O instituto apropriado para a factualidade provada referida é outro e diz respeito à prestação de trabalho extraordinário, tal como é desde logo definido no art. 2.º, al. e) do DL n.º 24/89/M, isto é, “todo o trabalho prestado além do período normal de trabalho”.

O Autor não configurou assim a sua pretensão jurídica, nem o seu pedido, e dado tratar-se de matéria que se mostra na disponibilidade das partes, não pode agora o tribunal suprir o seu, com todo o respeito por opinião contrária, incorrecto entendimento.

Assim sendo, no que diz respeito à primeira das questões a decidir, terá a presente acção necessariamente de improceder, o que se decidirá.

Quanto a saber se a Ré incumpriu parcialmente a promessa dada ao Autor de aumentar a sua remuneração após a diminuição acordada (no período entre 1 de Julho de 2002 até 1 de Abril de 2004), e que deveria ter ocorrido no período compreendido entre 1 de Abril de 2004 e 31 de Março de 2006 e, conseqüentemente, saber se tal circunstância teve repercussão no cálculo de bónus anual pago em Janeiro de 2005 e Janeiro de 2006, é a matéria de facto insuficiente, além de que os documentos constantes dos autos, salvo melhor entendimento, também não permitem confirmar a operação aritmética feita pelo Autor.

Com efeito, os documentos de fls. 91 e 92 (devidamente traduzidos a fls. 326 verso e 327) para os quais se remeteu em sede de resposta à matéria de facto, por si só, não permitem concluir no sentido pretendido pelo Autor, mostrando-se mais consentânea a interpretação que dos mesmos faz a Ré, pois a contabilização para os aumentos prometidos é feita tendo por referência o salário base auferido a 30 de Junho de 2002, sem incorporar uma prévia actualização salarial, como pretende ver reconhecido o Autor.

Não é assim possível confirmar ter havido por parte da Ré qualquer incumprimento da sua promessa, antes a factualidade revelando que a reposição salarial obedeceu ao que havia sido previamente combinado entre as partes.

Assim sendo, também a resposta à segunda das questões a decidir enunciadas tem de ser negativa, pelo que é improcedente, também nesta parte, a pretensão do Autor.

Decisão:

Nestes termos e pelos fundamentos expostos, julga-se a acção totalmente improcedente e em consequência absolve-se a Ré dos pedidos formulados pelo Autor.

As custas serão a cargo do Autor, sem prejuízo do eventual apoio judiciário com que haja litigado.

Registe e notifique.

Quid Juris?

Comecemos pelo recurso interposto pelo MP em representação do trabalhador/Autor.

Este imputa à sentença dois vícios:

- Insuficiência de matéria de facto, por o facto constante do quesito 13º da PI não ter sido seleccionado para a Base Instrutória (BI);
- Violação dos artigos 553º/2-f) e 6º/3 do CPC.

Vejamos se o Recorrente tem razão ou não.

O artigo 13º da PI tem o seguinte teor:

13.

Em 17 de Dezembro de 2004, mediante afixação de anúncio interno da empresa, a Ré prometeu em pagar a todos os trabalhadores de tempo inteiro em Janeiro de 2005 um bónus anual com o valor equivalente a 20% do salário base correspondente ao mês de Dezembro do ano de 2004; além disso, a partir de 1 de Janeiro de 2005, o salário de todos os trabalhadores seria aumentado em 10% do salário base auferido em 31 de Dezembro de 2004.
(doc. 17)

Efectivamente este facto não consta do saneador, nem da BI, não

obstante sobre este ponto haver prova documental junta aos autos.

Tendo em conta o seu conteúdo, é de considerara a sua relevância para decidir as seguintes questões ligadas à matéria constante do artigo 7º: em que circunstâncias é que a Entidade Patronal/Recorrida fez promessa e que conteúdo é que encerra tal promessa? E, acrescenta-se ainda um outro ponto: O Autor/Recorrente aceitou e concordou com tal promessa?

Trantando-se de matéria de facto relevante (agora seleccionada), que carece de produção de provas, justifica-se aditá-la para a BI, de modo a permitir o Tribunal a analisar globalmente o quadro fáctico e ponderar devidamente o pedido do Autor.

Julga-se, por isso, procedente o recurso nesta parte, e em consequência há-de ser revogada a sentença ora posta em crise.

*

A 2ª questão levantada pelo Recorrente tem a ver com o pedido por ele formulado.

Efectivamente o pedido por ele formulado não é muito claro. No entender do Recorrente/MP, o julgador da primeira instância devia lançar mão do mecanismo do artigo 553º/2-f) do CPC, não o fazendo, violou tal preceito legal. Mas, no nosso entender, tal questão não é tão linear, porque a ampliação da matéria de facto pressupõe que o julgador entendesse haver tal necessidade!

No caso, a questão discutida reside em saber se o aumento de número de horas de trabalho representa uma mera alteração do horário do Recorrente/Autor? Ou significaria trabalho extraordinário e como tal conferiria ao trabalhador o direito de receber horas extraordinárias?

Na óptica da Recorrida/Entidade Patronal, por força do princípio dispositivo do processo cível, o Tribunal não podia conhecer desta matéria, porque o pedido formulado não foi claro neste ponto.

Ora, salvo o melhor respeito, não é de acolher este raciocínio.

Porque o Código de Processo de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 9/2003, de 30 de Junho, introduziu regras excepcionais no processo laboral através do artigo 42.º (**sentença**), que estipula:

1. Encerrada a audiência de discussão e julgamento, a sentença é proferida no prazo de 15 dias.

2. Quando a simplicidade das questões de direito o justificar, a sentença é imediatamente lavrada por escrito ou ditada para a acta e pode limitar-se à parte decisória, precedida da identificação das partes e da sucinta fundamentação de facto e de direito do julgado.

3. O tribunal deve condenar em quantidade superior ao pedido ou em objecto diferente do dele, sempre que isso resulte da aplicação à matéria de facto de preceitos inderrogáveis das leis ou regulamentos.

4. À sentença que condene em quantidade superior ao pedido ou em objecto diferente do dele, não se aplica o disposto no n.º 2.

É de ver que o processo laboral diverge do paradigma tradicional do processo cível, o que releva é ter nos autos matéria de facto suficiente para

tomar a respectiva decisão.

Nestes termos, na sequência da ampliação do facto constante do artigo 13º da PI, passará a ser irrelevante a questão de saber se o pedido foi formulado em termos claros ou não, porque o Tribunal pode (e deve) condenar em quantidade superior ao pedido ou em objecto diferente do dele, sempre que isso resulte da aplicação à matéria de facto de preceitos inderrogáveis das leis ou regulamentos, nos termos legalmente prescritos.

E, uma vez que esta questão só poderá ser devidamente resolvida depois de repetir o julgamento com aditamento dos factos acima referidos, não há outra solução senão mandar baixar os autos para esta finalidade.

*

Passemos a ver as questões levantadas pela Recorrida ao abrigo do disposto no artigo 590º/2 do CPC.

O artigo 590º do CPC dispõe:

(Ampliação do âmbito do recurso a requerimento do recorrido)

1. Se forem vários os fundamentos da acção ou da defesa, o tribunal de recurso conhece do fundamento em que a parte vencedora decaiu, desde que esta o requeira, mesmo a título subsidiário, na respectiva alegação, prevenindo a necessidade da sua apreciação.

2. **Pode ainda o recorrido, na respectiva alegação e a título subsidiário, arguir a nulidade da sentença ou impugnar a decisão proferida sobre pontos determinados da matéria de facto, não impugnada pelo recorrente, prevenindo a hipótese de procedência das questões por este suscitadas.**

3. Na falta dos elementos de facto indispensáveis à apreciação da questão suscitada, pode o tribunal de recurso mandar baixar os autos, a fim de se proceder ao julgamento no tribunal onde a decisão foi proferida.

Com base neste preceito legal a Recorrida veio a formular 3 pedidos:

- 1) – Impugnar as respostas dadas aos factos 3º, 4º e 6º;
- 2) – Impugnar as respostas dadas aos factos constantes dos artigos 7º a 10º da PI, defendendo que tais factos devam ficar não provados;
- 3) – Pedir a admissão da junção de um documento (fls. 376, recorte de imprensa em chinês, datado de 18/02/2006) como prova.

*

Relativamente ao 1º pedido:

Estes 3 factos em causa têm o seguinte teor:

3º

Desde o início da relação laboral até ao dia 1 de Junho de 1999 por decisão da Ré, o Autor usufruía a regalia de seguir o horário de trabalho fixado para os trabalhadores de escritório, trabalhando da segunda à sexta-feira, das 9h00 da manhã até às 13h00, e das 14h30 às 17h30, com sete horas de trabalho por dia; e aos sábados, das 9h00 à 13h00, com quatro horas de trabalho; não precisando de trabalhar na parte da tarde dos sábados e domingos, bem como, nos dias dos feriados (Doc.14)?

4º

Em Maio de 1999, a Ré estabeleceu novo horário de trabalho do Autor, passando este, a partir de 1 de Junho de 1999, a cumprir o novo horário de trabalho, no sentido de trabalhar, da segunda a sábado, das 9h00 às 13h00, e das 14h15 às 18h00, prestando 7 horas e 45 minutos de trabalho por dia; e só não precisando de ir trabalhar nos domingos e feriados obrigatórios, todavia, sem aumento salarial na

sequência da referida alteração do horário (Doc. 14 e 15)?

6º

Desde 1 de Junho de 1999 que o Autor passou a cumprir o novo horário de trabalho referido em 4.º, sem beneficiado de qualquer aumento salarial, cujo mapa de prestação de trabalho diário constante do doc. 14?

E, após a audiência e julgamento, as respostas foram dadas na seguinte forma (fls. 328 e 329):

Facto 3: Provado.

Facto 4: Provado.

Facto 6: Provado o que resulta respondido em 4.

Não se vê por que razão é que tais respostas haveriam de ser alteradas, já que, neste momento, não são encontrados nos autos dados que permitem sustentar uma versão contrária, ou que demonstrem erro na apreciação das respectivas provas.

Aliás, pegando no facto 3º como exemplo, a redacção da resposta proposta pela Recorrida/Entidade Patronal (artigo 88º da peça das alegações deste recurso) é basicamente idêntica à redacção do facto 3º acima transcrito.

Pelo que, vai indeferido este pedido formulado pela Recorrida.

*

No que toca ao 2º pedido:

A Recorrida veio a impugnar as respostas dadas aos factos alegados nos artigos 7º a 10º da PI, defendendo que tais deviam ficar NÃ O PROVADOS.

Ora, estes 4 factos têm o seguinte conteúdo:

7.

O Autor ficou insatisfeito, mas mesmo assim, manifestou a sua concordância.
(Doc.15)

8.

No entanto, a descrita alteração ocorreu, sem qualquer autorização por parte da então DSAL (ora Direcção dos Serviços para Assuntos Laborais) (Doc.15)

9.

Desde 1 de Junho de 1999 que o Autor passou a cumprir o novo horário de trabalho conforme consta do artº 6º, sem beneficiado de qualquer aumento salarial, cujo mapa de prestação de trabalho diário constante do doc.14, que aqui se dá por integralmente reproduzido.

10.

Por outro lado, em 8 de Março de 2004, foi afixado anúncio interno da empresa, nele a Ré prometeu a todos os seus trabalhadores em que caso aceitassem sofrer redução salarial no dia 1 de Julho de 2002, iriam beneficiar de um aumento salarial a partir de 1 de Abril de 2004, passando a receber um acréscimo salarial de 5%, calculado sobre o salário base auferido à data de 30 de Junho de 2002. (Doc.16)

E, as respostas foram:

Facto 7: Provado o que resulta dos documentos de fls. 91 e 92.

Factos 8 a 10: Provado apenas o que resulta respondido ao Facto 7.

Relativamente ao facto 7º, a Recorrida tem razão.

Efectivamente o documento n° 15 da PI não diz se o Autor/Recorrente concordou ou não! A simples remissão ou menção deste documento não basta. Há, portanto, insuficiência de matéria de facto para decisão. **O que impõe a repetição do julgamento sobre este facto com a amplitude que tem, não bastando remeter para o documento em causa.**

No que toca ao facto 8°, a Recorrida carece de fundamento, já que a resposta do facto 5° já contém a informação de que tal redução de salário não foi autorizada pela DSET.

Julga-se, deste modo, improcedente o pedido nestes termos formulados.

*

Relativamente aos factos 9° e 10°, a Recorrida tem razão, efectivamente são factos pertinentes para a decisão da causa. E os documentos n°s 14 e 16 não fornecem toda a cobertura para o âmbito material desenhado por estes 2 factos.

Pelo que, ordena-se também a repetição do julgamento para fixar directamente o âmbito material que estes 2 factos encerram.

*

Ora, de realçar que, o que verdadeiramente está em causa é que o teor dos documentos remetidos não foi devidamente analisado na sentença final. O que dá azo a toda a problemática discutida neste recurso.

*

No que toca ao 3° pedido: admissão de um documento com as

alegações deste recurso.

Ora, nesta matéria o artigo 616º do CPC estipula:

(Junção de documentos)

1. As partes podem juntar documentos às alegações nos casos a que se refere o artigo 451.º ou no caso de a junção apenas se tornar necessária em virtude do julgamento proferido na primeira instância.

2. Os documentos supervenientes podem ser juntos até se iniciarem os vistos aos juízes; até esse momento podem ser também juntos os pareceres de advogados, juristas ou técnicos.

3. É aplicável à junção de documentos e pareceres, com as necessárias adaptações, o disposto nos artigos 467.º e 468.º

No caso, nem se trata de documento superveniente, nem para provar factos supervenientes, logo não estão reunidos os pressupostos exigidos pelo artigo 451º do CPC.

Aliás, tratando-se de um recorte da imprensa, pode questionar-se sempre o seu valor probatório neste recurso, já que os autos já contêm basicamente as matérias para decidir as questões levantadas, à excepção de um ou dois aspectos, relativamente aos quais se ordenou a repetição do julgamento nos termos acima vistos.

Pelo que, vai indeferido este pedido.

*

Em face do expendido e perante a insuficiência de matéria de facto acima indicada, ao abrigo do disposto no artigo 629º/3 e 4 do CPC, ordena-se a repetição do julgamento sobre os factos acima consignados.

*

Síntese conclusiva:

I - Ao fixar os factos assentes com base na matéria alegada pelo Autor na PI, o Tribunal limitou-se a remeter na sua resposta para o teor dos documentos juntos aos autos, sem se curar de saber se é idêntico o âmbito material do facto alegado e o do documento em causa, e como o elemento que se pretende obter com o facto alegado não resulta do documento junto, há insuficiência de matéria de facto, o que impõe à repetição de julgamento para suprir esta lacuna.

II - O Código de Processo de Trabalho, aprovado pela Lei nº 9/2003, de 30 de Junho, introduziu *regras excepcionais* no processo laboral através do artigo 42º, e manda que o Tribunal possa (e deva) condenar em quantidade superior ao pedido ou em objecto diferente do dele, sempre que isso resulte da aplicação à matéria de facto de preceitos inderrogáveis das leis ou regulamentos, nos termos legalmente prescritos.

*

Tudo analisado e visto, resta decidir.

*

V – DECISÃO

Em face de todo o que fica exposto e justificado, os juízes do Tribunal de 2ª Instância **acordam em:**

1) - Conceder provimento ao recurso interposto pelo MP em representação do Autor, revogando a sentença recorrida e ordenando-se a repetição do julgamento com o aditamento do facto indicado neste acórdão.

*

2) – Julgar parcialmente procedente o pedido de ampliação do recurso formulado pela Recorrida, ordenando-se a repetição do julgamento sobre os factos acima indicados (artigo 590º2 e 3 do CPC).

*

3) – Julgar improcedente o pedido de admissão tardia de um documento apresentado pela Recorrida neste recurso.

*

Custas pelas partes na proporção de daimento, sendo iguais para ambas, sem prejuízo de isenção legalmente prevista.

*

Registe e Notifique.

*

RAEM, 10 de Outubro de 2019.

(Relator)

Fong Man Chong

(Primeiro Juiz-Adjunto)

Ho Wai Neng

(Segundo Juiz-Adjunto)

José Maria Dias Azedo