

Processo nº 321/2016

Data do Acórdão: 08JUN2017

Assuntos:

Competência para a elaboração da sentença

Força do caso resolvido consolidado na ordem jurídica

Força probatória plena do caso julgado

Descrição de factos

Factos conclusivos

Matéria de direito

Princípio do dispositivo

Ilação judicial

Ónus de alegar

Compensações pelo trabalho prestado em feriados obrigatórios

SUMÁRIO

1. Ocorrida a revelia operante no processo civil do trabalho, ao Juiz titular do processo compete elaborar a sentença final, independentemente do valor da causa;
2. A decisão tomada pela DSAL, no âmbito do inquérito de um processo contravencional, a que se refere o artº 384º/1 do CPP, *ex vi* do artº 89º do CPT, determinando o não prosseguimento do processo contravencional por entender não ter sido verificados indícios suficientes das infracções, não pode ser qualificada como acto administrativo em sentido próprio, definido no artº 110º do CPA, nem tem a virtualidade de adquirir a força do caso resolvido consolidado na ordem

jurídica, e muito menos a força probatória plena do caso julgado, típica da uma decisão judicial;

3. Mesmo que o Autor tivesse sido considerado como litigante de má-fé por ter alterado a verdade dos factos na presente acção ou em outras acções anteriores, o Tribunal de recurso não poderia, em sede de recurso interposto pelo Réu, revogar a sentença ora recorrida na presente acção com fundamento no exercício abuso do direito à acção;
4. Não valem como confissão judicial com força probatória plena do Autor na acção civil laboral as declarações prestadas pelo mesmo perante um funcionário da DSAL no âmbito do inquérito-contravenção-laboral, mesmo que ambos os processos se reportem aos mesmos factos.
5. As conclusões elaboradas pelo funcionário da DSAL no encerramento do inquérito-contravenção são meros juízos formulados após a valoração dos elementos probatórios obtidos no inquérito, e portanto não têm força probatória para comprovar factos neles referidos, quer dentro do inquérito quer fora dele.
6. Pese embora algum défice de densificação e concretização no plano factual, o dizer-se “於 2009 年 1 月 26 日，原告被第二被告以口頭的方式解除其與第一被告建立的勞動關係 (em 26JAN2009, foi resolvida verbalmente pelo 2º Réu a relação de trabalho celebrada entre o Autor e o 1º Réu) não se reconduz ao uso de conceitos normativos de que dependa a solução, no plano jurídico, do caso, se a expressão, quando interpretada em conexão com o resto da matéria de facto assente, contiver um substrato factual, minimamente consistente, susceptível de fundamentar a solução de direito do caso.

7. O Autor tem o ónus de alegar apenas factos constitutivos do direito invocado, mas não também afastar os factos impeditivos desse direito, ao passo que ao Réu cabe o ónus de se defender por impugnação, atacando directamente a realidade dos factos, ou por excepção, reconhecendo a realidade dos factos invocados pelo Autor mas impugnando o efeito jurídico extraído e pretendido pelo Autor dos mesmos factos, ou alegar factos novos tendentes a repelir a pretensão do Autor.

O relator

Lai Kin Hong

Processo nº 321/2016

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 LB1-13-0019-LAC, do Juízo Laboral do Tribunal Judicial de Base, intentada por A, devidamente id. nos autos, contra a B e C, foi proferida a seguinte sentença julgando parcialmente procedente a acção:

一、 概要

原告(A)，男性，成年，持有第…號澳門永久性居民身份證，居住於澳門…，針對

第一被告(B)，男性，成年，持有第…號澳門永久性居民身份證，為XX投資公司之企業主，聯絡地址位於…, Macau，及

第二被告(C)，男性，成年，持有第…號澳門永久性居民身份證，聯絡地址位於…, Macau，

提起勞動普通宣告訴訟程序。

*

原告請求裁定本訴訟理由成立，並判處被告：

- 就原告於強制性假期提供工作，判處第一被告向原告支付澳門幣 41,965.10 元的回報；
- 就年假權之侵犯，判處第一被告向原告支付澳門幣 18,782.63 元的相應報酬；
- 就第二被告不以合理理由解除原告與第一被告建立的勞動關係，判處第一被告向原告支付澳門幣 60,000.00 元的賠償；

- 就第二被告不遵守預先通知的規定，判處第一被告向原告支付澳門幣 2,499.99 元的賠償；
- 就第一被告及第二被告剝奪原告享受強制性假期及年假所造成的損害，判處各被告以連帶責任方式向原告支付澳門幣 100,000.00 元的非財產損害賠償；
- 就第二被告侮辱原告，判處各被告以連帶責任方式向原告支付澳門幣 100,000.00 元的非財產損害賠償；
- 判處第 1 至第 4 項之請求自傳喚日起計算法定利息，直到完全支付為止；
- 判處第 5 至第 6 項之請求自作出確定相關金額的司法判決(包括一審判決)之日起計算法定利息，直到完全支付為止；
- 請求批准免除請求人任何訴訟費用的請求。

原告還提交卷宗第 17 至 38 頁之文件。

*

檢察院其後進行試行調解，但雙方並無法達至和解。

*

在傳喚被告後，其作出答辯，但被法院裁定逾時提出而視為沒有答辯。

*

因此，根據《勞動訴訟法典》第 32 條規定，本院現對案件作出審理。

*

二、 事實理由

鑑於被告經傳喚而不答辯，因此視被告承認原告在起訴狀中分條縷述之如下事實：

- 原告自 1988 年 6 月起便由受僱於持有商業企業 XX 投資公司的第一被告。(起訴狀第 1 條)
- 基於與第一被告所建立的勞動關係，原告及第一被告自 1990 年 6 月

起便向澳門社會保障基金供款，而原告的受益人編號為…。(起訴狀第 3 條)

- 原告於上述商業企業所擔任之職位為期貨交易員。(起訴狀第 4 條)
- 基於工作的性質，原告於 2001 年 12 月成為澳門金融外匯業協會之會員。(起訴狀第 5 條)
- 原告每週工作五天(星期一至五)，平均工作時數為 45 小時。(起訴狀第 7 條)
- 由於工作之性質，原告之上班日期和工作時間須按英國倫敦及美國紐約金融外匯期貨市場之交易時間而定，具體為晚上 6 時前至凌晨 2 時半或 3 時半。(起訴狀第 8 及 9 條)
- 原告於上述商業企業的工作期間，沒有被給予享受強制性假日及年假，除非該假期同巧是在市場重疊的休市日或星期六及星期日，否則原告必須提供工作。(起訴狀第 10、33 及 34 條)
- 而市場重疊的休市日是設於每年的 1 月 1 日、復活節、聖誕節及聖誕節翌日。(起訴狀第 11 條)
- 即原告須在以下強制性假日提供工作：

年份	於強制性假期提供工作的日期
1988	6 月 10 日、重陽節(10 月 19 日)
1989	農曆新年三天(2 月 6、7、8 日)、清明節(4 月 5 日)、5 月 1 日、中秋節(9 月 14 日)及重陽節(10 月 9 日)
1990	農曆新年一天(1 月 29 日)、清明節(4 月 5 日)、5 月 1 日、10 月 1 日、中秋節(10 月 3 日)及重陽節(10 月 26 日)
1991	農曆新年一天(2 月 15 日)、清明節(4 月 5 日)、5 月 1 日、6 月 10 日、10 月 1 日及重陽節(10 月 16 日)
1992	農曆新年三天(2 月 4、5、6 日)、5 月 1 日、6 月 10 日、中秋節(9 月 11 日)、10 月 1 日、重陽節(10 月 5 日)
1993	農曆新年一天(1 月 25 日)、清明節(4 月 5 日)、6 月 10

	日、中秋節(9月30日)、10月1日、重陽節(10月23日)
1994	農曆新年二天(2月10、11日)、清明節(4月5日)、6月10日、中秋節(9月20日)、重陽節(10月13日)
1995	農曆新年三天(1月31、2月1、2日)、清明節(4月5日)、5月1日、中秋節(9月8日)、重陽節(11月1日)
1996	農曆新年三天(2月19、20、21日)、清明節(4月5日)、5月1日、6月10日、中秋節(9月27日)、10月1日、重陽節(10月21日)
1997	農曆新年一天(2月7日)、5月1日、6月10日、中秋節(9月16日)、10月1日、重陽節(10月10日)
1998	農曆新年三天(1月28、29、30日)、5月1日、6月10日、10月1日、中秋節(10月5日)、重陽節(10月28日)
1999	農曆新年三天(2月16、17、18日)、清明節(4月5日)、6月10日、中秋節(9月24日)、10月1日、重陽節(10月18日)
2000	農曆新年一天(2月7日)、清明節(4月4日)、5月1日、重陽節(10月6日)、12月20日
2001	農曆新年三天(1月24、25、26日)、清明節(4月5日)、5月1日、10月1日、中秋節翌日(10月2日)、重陽節(10月25日)、12月20日
2002	農曆新年三天(2月12、13、14日)、清明節(4月5日)、5月1日、10月1日、重陽節(10月14日)、12月20日
2003	農曆新年一天(2月3日)、5月1日、中秋節翌日(9月12日)、10月1日
2004	農曆新年二天(1月22、23日)、中秋節翌日(9月29日)、10月1日、重陽節(10月22日)、12月20日
2005	農曆新年三天(2月9、10、11日)、清明節(4月5日)、

	中秋節翌日(9月19日)、重陽節(10月11日)、12月20日
2006	農曆新年一天(1月30日)、清明節(4月5日)、5月1日、12月20日
2007	農曆新年一天(2月19日)、清明節(4月5日)、5月1日、中秋節翌日(9月26日)、12月20日
2008	農曆新年二天(2月7、8日)、清明節(4月4日)、5月1日、10月1日、中秋節翌日(9月15日)、重陽節(10月7日)
2009	農曆新年一天(1月26日)

(起訴狀第 24 及 29 條)

- 於 2009 年 1 月 26 日，原告被第二被告以口頭的方式解除其與第一被告建立的勞動關係。(起訴狀第 12 條)
- 從入職日至上述解僱日期，商業企業 XX 投資公司均由第一被告所持有。(起訴狀第 13 條)
- 但自 1995 年起，由於第一被告需要長期居於外地，第一被告便將該商業企業交予其兄長第二被告經營，此情況一直維持至解僱之日。(起訴狀第 14 條)
- 原告入職時月薪為澳門幣 2,000.00 元，其後於每年的農曆初一加薪澳門幣 500 元，直至 1994 年的農曆初一起加薪至澳門幣 5,000.00 元止。(起訴狀第 15 條)
- 原告自入職起，每年均獲發雙糧。(起訴狀第 17 條)
- 就原告於 2009 年 1 月 26 日被解除其與第一被告建立的勞動關係，無論是第一被告或第二被告均沒有作出賠償。(起訴狀第 40 條)
- 也沒有遵循提前 15 日的預先通知。(起訴狀第 45 條)
- 無論是第一被告或第二被告，在原告在職期間，均沒有給予原告選擇享受強制性假期及年假的權利。(起訴狀第 51 條)
- 這不但對原告造成身心及精神上的疲累，亦由於使原告無法正常地與

家庭一同慶祝社會和文化的節日，損害其本人與家庭的感情。(起訴狀第 52 條)

- 於 2009 年 1 月 26 日，第二被告先以粗言穢語辱罵原告，其後更在他人面前用冷水淋向原告之面和頭部，導致其上半身濕透。(起訴狀第 56 條)
- 第二被告之行為直接使原告的尊嚴受到侮辱。(起訴狀第 57 條)
- 原告就此事隨即向治安警察局的一區作出檢舉(案件編號 657/2009/C1)。(起訴狀第 58 條)

*

起訴狀其餘各條之內容分別屬於不重要之事實、結論性事實及法律問題。

*

三、 法律理由

3.1 訴訟前提之問題

在進入本案之實質問題前，我們遇到以下須首先予以解決的訴訟前提之問題：

1. 聯合之可接納性及本法庭之管轄權；
2. 既判案之抗辯。

*

3.1.1 聯合之可接納性及本法庭之管轄權

在本案，原告在起訴狀中不僅請求判處第一被告支付強制性假日及年假補償、不以合理理由解除合同的賠償及預先通知金賠償以及相關法定利息(以下簡稱第一部份之請求)，還請求聯合判處第一被告及第二被告就原告被剝奪強制性假期及年假以及被侮辱而根據《民法典》第 67 條第 2 款、第 477 條、第 489 條及第 493 條規定作出非財產損害賠償以及相關的法定利息(以下簡稱第二部份之請求)。

上述複數請求構成聯合之情況。

根據《勞動訴訟法典》第 1 條結合《民事訴訟法典》第 64 條第 1 款及第 2 款規定，「一、如有同一訴因，或各請求之間在審理方面存有先決或依賴關係，則兩名或兩名以上之原告得聯合以不同請求針對一名或數名被告，而原告亦得以不同之請求一併起訴數名被告。二、訴因雖不同，但主請求理由是否成立根本上取決於對相同事實之認定，或根本上取決於對相同法律規則或完全類似之合同條款之解釋及適用時，亦得聯合。」

而根據《民事訴訟法典》第 65 條第 1 款及第 2 款規定，「一、如有關法院無管轄權審理所提出之任一請求，則不得聯合。二、如所提出之請求須以不同之訴訟形式審理，亦不得聯合，但因請求之利益值不同而導致須採用不同訴訟形式者除外。」

透過上述規定，可以得出提出聯合須同時符合以下條件：1)實質可兼容性(《民事訴訟法典》第 391 條第 1 款)；2)程序可兼容性，其包括受理法院同時具有管轄權、訴訟形式的適當性；3)客觀聯繫¹。

關於法院的管轄權方面，根據第 9/1999 號法律《司法組織綱要法》第 29 條 C 規定，「勞動法庭有管轄權審判適用《勞動訴訟法典》的、由勞動法律關係而生的民事及輕微違反的訴訟、附隨事項及問題，但不影響獲法律賦予的其他管轄權。」

而《勞動訴訟法典》第 2 條第 1 款及第 2 款規定：

「一、本法典所規定的程序，適用於由勞動法律關係而生的問題。

二、除其他依法應視為具勞動性質的事宜外，下列事宜亦具勞動性質，並須按本法典所定的民事訴訟程序的步驟處理：

(一)由具從屬性的勞動關係而生的問題，以及與建立該勞動關係的合同有關的問題；

(二)由為提供一項具體訂定的勞務而訂立的合同所生的問題，只要該勞務是在經濟上依賴他方當事人的情況下提供，即使該勞務應由一組人提供而有關合同並非與每一人直接訂立亦然；

(三)由學徒培訓合同而生的問題；

¹ Viriato M. P. de Lima, Manual de Direito Processual Civil, CFJJ, 2010, P.230 e P.231.

(四)為同一僱主實體提供勞務的勞工間出現的涉及勞工個人權利及義務的問題，而該等問題是由執行工作時共同作出的行為所引致，又或由其中一名勞工執行工作時或因執行工作而作出的不法行為所引致，只要有關民事責任不應在普通刑事訴訟程序中與刑事責任一併確定；

(五)由在職業介紹所業務範圍內建立的關係而生的問題，尤其是關於挑選勞工及安排勞工就業的問題，以及關於職業介紹所及勞工的權利與義務的問題；

(六)由工作意外或職業病而生的問題；

(七)因向遭受工作意外或患職業病的勞工提供醫療服務、護理服務或醫院方面的服務，或供應藥物、假體及矯形器具，又或提供其他服務或作出其他給付而生的問題；

(八)附屬於按本法典之規定進行的、已提起或將提起的訴訟的保全措施；

(九)以在勞動訴訟中取得的執行名義為依據而提起的執行之訴，以及為能確實履行由勞動關係而生的義務或因社會保障權利而生的義務之執行之訴。」

同一法典第 3 條還規定：

「下列問題即使不具勞動性質，但只要澳門特別行政區法院有管轄權審理該等問題，即須按勞動訴訟程序的步驟處理：

(一)在勞動法律關係的主體間或在其中一主體與第三人間出現的、由另一與該勞動關係有從屬、補充或附屬性質的聯繫的關係而生之問題，只要將有關請求合併於另一具勞動性質的請求；

(二)根據第十七條的規定在勞動訴訟中提出的反訴問題。」

案中，對於第一部份之請求而言，本法庭毋寧具有管轄權。

然而，對於第二部份之請求而言，情況則有所不同。

據卷宗資料分析，雖然原告援引其與第一被告存在勞動關係，但原告並非基於第一被告違反雙方訂立之勞動合同而主張第一被告的合同責任。與此相反，原告僅根據《民法典》第 477 條及第 489 條規定主張第一被告(僱主)及第二被告(非其僱主)之非合同責任，且以第一被告為第二被

告委託人為由根據《民法典》第 477 條、第 489 條及第 493 條主張第一被告的非合同責任。

根據《民法典》第 477 條第 1 款之規定，「因故意或過失不法侵犯他人權利或違反旨在保護他人利益之任何法律規定者，有義務就其侵犯或違反所造成之損害向受害人作出損害賠償。」

根據同一法典第 493 條規定，「一、委託他人作出任何事務之人，無論本身有否過錯，均須對受託人所造成之損害負責，只要受託人對該損害亦負賠償之義務。二、委託人僅就受託人在執行其受託職務時所作出之損害事實負責，但不論該損害事實是否係受託人有意作出或是否違背委託人之指示而作出。三、作出損害賠償之委託人，就所作之一切支出有權要求受託人償還，但委託人本身亦有過錯者除外；在此情況下，適用第四百九十條第二款之規定。」

根據同一法典第 489 條第 1 款及第 3 款規定，「一、在定出損害賠償時，應考慮非財產之損害，只要基於其嚴重性而應受法律保護者。…三、損害賠償之金額，由法院按衡平原則定出，而在任何情況下，均須考慮第四百八十七條所指之情況；如屬受害人死亡之情況，不僅得考慮受害人所受之非財產損害，亦得考慮按上款之規定享有賠償請求權之人所受之非財產損害。」

透過上述規定，可以得出，非合同責任僅屬於民事法律關係，其不以侵權人與受害人存在合同關係為其成立要件，更甚者，在雙方存在合同關係之情況下，若其主張因該合同關係而生之責任，則應適用《民法典》第 779 條至第 797 條所規定之合同責任，同時將不適用《民法典》第 477 條及續後條文所規定之非合同責任。

換言之，在主張非合同責任之情況下，侵權人與受害人之間合同(關係)之存在僅屬偶然，前者既非後者之內容，也非基於後者而生。

對於勞動合同而言，根據《民法典》第 1079 條結合第 7/2008 號法律《勞動關係法》之規定，僱員之(勞動)合同責任應理解為後者所規定的各種賠償，而非其他賠償責任。

另一方面，按照尊敬的終審法院及中級法院一貫的立場，在同時出現合同責任及非合同責任的情況下，基於處分原則，原告可選擇及決定有關責任形式(參見終審法院第 34/2013 號合議庭裁判及中級法院第 747/2014 號

合議庭裁判)。

案中，原告並非主張第一被告之(勞動)合同責任，而僅主張其非合同責任，尤其對於第二被告而言更無從談上(勞動)合同責任，故原告與第一被告之勞動合同(關係)於有關非合同責任之中僅屬於偶然因素。因此，不能認為作為原告請求基礎之法律關係為勞動關係及具有勞動性質之法律關係，也不能認為該關係從屬、補充及附屬於原告與被告之勞動關係，從而不適用《勞動訴訟法典》所規範之訴訟程序，而本法庭亦對此部份之請求(訴訟)不具有案件之管轄權。

考慮到本法庭無管轄權審理此部份之請求，根據《勞動訴訟法典》第 1 條結合《民事訴訟法典》第 65 條第 1 款規定，不能就此提出聯合。

綜上所述，就原告第二部份之請求駁回對第一及第二被告之起訴。

*

3.1.2 既判案之抗辯

除此之外，對於原告第一部份之請求而言，根據卷宗第 140 至 165 頁之文件，顯示原告曾於 CV3-10-0050-LAC 一案中指稱本案第二被告為僱主並以其為被告請求支付 1988 年至 2009 年期間未享受年假的補償及因後者於 2009 年 1 月 26 日不合理的解僱前者而作出賠償，其後被法院的確定判決裁定理由不成立並駁回請求。

前述情況似乎有可能構成既判案之抗辯。

根據《勞動訴訟法典》第 1 條結合《民事訴訟法典》第 413 條 j) 項及第 414 條規定，「延訴抗辯包括但不限於下列抗辯：… j) 訴訟已繫屬或案件已有確定裁判。」「除非抗辯以違反排除管轄權之協議或案件原應由自願仲裁庭審理為由而提出，否則所有延訴抗辯均應由法院依職權審理。」

根據《民事訴訟法典》第 416 條規定，「一、訴訟已繫屬及案件已有確定裁判之抗辯，其前提為就一案件重複提起訴訟；如重複提起訴訟時先前之訴訟仍在進行，則為訴訟已繫屬之抗辯；如重複提起訴訟係於首個訴訟已有判決後出現，而就該判決已不可提起平常上訴者，則為案件已有確定裁判之抗辯。二、不論屬訴訟已繫屬之抗辯或案件已有確定裁判之抗辯，其目的均為避免法院作出與先前之裁判相抵觸之裁判，或作出與先前之裁判相同之裁判。三、案件在澳門以外地方之法院正待決之情況無須予

以考慮，但適用於澳門之國際協約或屬司法協助領域之協定另定解決方法者除外。」

既判案的抗辯旨在禁止當事人重覆起訴，所以它與一事不再理原則 (*ne bis in idem* 或 *bis de eadem re ne sit actio, bis de eadem re agere ne liceat*) 有著密切的關係。在我們的民事訴訟法中，一事不再理原則的適用有兩個目的，分別是避免矛盾判決及避免重覆判決，在第一個情況下，既判案的抗辯旨在避免後訴判決侵犯前訴判決的可能；而在第二個情況下，它旨在避免後訴判決變得無效用的情況出現，因此在這兩個情況下，均應適用既判案的抗辯。為了落實這一機制，我們的《民事訴訟法典》以訴的同一性的傳統標準來界定當事人是否重覆起訴，按該法典第 417 條第 1 款規定，「如提起之訴訟，在主體、請求及訴因方面均與另一訴訟相同，則屬重複提起訴訟。」作為重複起訴條件的主體、請求及訴因實際上是訴的要素，所以我們說它是以訴的同一性來界定是否適用既判案的抗辯的，即當兩訴的主體、請求及訴因均為相同時，兩訴則為相同，因而視為重複起訴²。

其中，關於主體的同一性，根據《民事訴訟法典》第 417 條第 2 款規定，「就當事人之法律身分而言，如當事人屬相同者，則為主體相同。」案中，就第一部份之請求而言，前訴與後訴(本案)的原告相同，但被告則有所不同：前訴以本案的第二被告為被告，且其作僱主的身份被起訴；後訴(本案)以第一被告為僱主的身份對其提出起訴。雖然原告在本案起訴狀中描述第一被告之商業企業曾獲交予第二被告經營，但第二被告最多只以受託人(代理人)身份而非僱主身份作出有關行為，而第一被告則由始至終具有僱主之身份。因此，前後兩訴中被告主體並不具有同一性。

鑑於欠缺主體之同一性，故無須審查是否存在訴因及請求的同一性，且足以確認本案並沒有成立既判案抗辯之情況。

*

訴訟形式恰當。

當事人具有當事人能力、訴訟能力及正當性。

沒有妨礙審理案件實質問題的其他抗辯、無效或先決問題。

*

² 參見拙著，既判案及其範圍，載於碩士論文集 3，澳門大學法學院，2007 年，第 56 及 57 頁。

3.2 實質問題

在審定了案件事實後，現須解決相關法律適用的問題，從而對當事人的請求作出審判。

根據上述已證事實，原告與第一被告之間毫無疑問存在著勞動關係，並根據第 7/2008 號《勞動關係法》第 93 條及《民法典》第 11 條規定適用相關的勞動法例。

如此，在本訴訟中，我們須予以解決的法律問題可歸納為以下各項：

1. 強制性假日的工作補償；
2. 年假補償；
3. 不以合理理由解除合同的賠償及預先通知期賠償；
4. 遲延利息；
5. 惡意訴訟。

*

3.2.1 強制性假日的工作補償

關於強制性假日的工作補償方面，根據第 101/84/M 號法令(適用於 1989 年 04 月 02 日前的強制性假日)第 20 條規定，「一 ——強制性假日如下：一月一日、農曆新年（三天）、五月一日、六月十日、中秋節、十月一日、重陽節。二 ——在強制性假日，長期性工作者應被豁免提供服務。三 ——長期性工作者有權收取一月一日、五月一日及十月一日假日的工資。」同一法令第 21 條規定，「一 ——只限下列情況，方得在強制性假日內提供服務：(A) 當僱主面臨重大損失或出現不可抗拒的情況時；(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。二 ——按照一款 (B) 項之規定在強制性假日提供服務時，長期性工作者有權收取絕不少於平常工資百分五十的一項附加工資，而由互相間協商而定。」

根據第 24/89/M 號法令《澳門勞資關係法》(適用於 1989 年 04 月 03 日至 2000 年 05 月 07 日期間的強制性假日)第 19 條之原文規定， “1. São feriados obrigatórios: 1 de Janeiro, Ano Novo Chinês (3 dias), 1 de Maio, 10

de Junho, Chong Chao (Dia do Bolo Lunar), 1 de Outubro, Chong Yeong (Dia dos Antepassados), Cheng Meng (Dia dos Finados). 2. Nos feriados obrigatórios os trabalhadores, que tenham completado o período experimental, devem ser dispensados da prestação de trabalho. 3. Os trabalhadores referidos no número anterior têm direito à retribuição correspondente aos feriados de 1 de Janeiro, Ano Novo Chinês (3 dias), 1 de Maio e 1 de Outubro.”同一法令第 20 條(適用於 1989 年 04 月 03 日至 2008 年 12 月 31 日期間的強制性假日)還規定,「一、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,並只限在下列情況方可進行:a)當僱主面臨重大損失或出現不可抗力之情況時;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。二、按照一款 b 項之規定在無薪強制性假日提供服務時,已完成試用期之工作者有權收取絕不少於平常工資百分五十一項附加工資,而由互相間協商而定。」

根據第 8/2000 號法律(適用於 2000 年 05 月 08 日至 2008 年 12 月 31 日期間的強制性假日)第 1 條所修改的第 24/89/M 號法令《澳門勞資關係法》第 19 條規定,「一、強制性假日如下: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、十二月二十日。二、在強制性假日,完成試用期之工作者應被豁免提供服務。三、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。」

根據第 7/2008 號法律《勞動關係法》(適用於 2009 年 01 月 01 日後的強制性假日)第 44 條規定,「一、強制性假日包括:(一)一月一日;(二)農曆新年(農曆正月初一、初二及初三);(三)清明節;(四)五月一日;(五)中秋節翌日;(六)十月一日;(七)重陽節;(八)十二月二十日。二、僱員須被豁免在強制性假日工作,且不喪失基本報酬。三、為適用上款的規定,屬按實際工作的時間或按實際生產結果確定報酬的僱員,分別有權收取按第六十一條第一款(二)及(三)項規定計算的一日基本報酬。」根據同一法律第 45 條規定,「一、在下列情況下,僱主可無須徵得僱員同意而安排僱員在強制性假日工作:(一)僱主正面臨重大損失或發生不可抗力之情況;(二)僱主面對不可預料的工作增加的情形;(三)僱員提供工作對確保企業營運的持續性屬不可缺少。二、僱員如在上款所指的情況下提供工作,則有權在提供工作後的三十日內享受由僱主指定的一日補償休假,但該休假得透過與僱主協商以一日基本報酬作為補償代替,以及有

權收取：(一) 屬收取月報酬的僱員，額外的一日基本報酬；(二) 屬按實際工作的時間或按實際生產結果確定報酬的僱員，所提供工作的正常報酬另加一日基本報酬。」

案中，根據上述的已證事實，於在職期間，原告曾分別收取如下月薪：1988 年月薪為澳門幣 2000 元、1989 年月薪為澳門幣 2500 元、1990 年月薪為澳門幣 3000 元、1991 年月薪為澳門幣 3500 元、1992 年月薪為澳門幣 4000 元、1993 年月薪為澳門幣 4500 元、1994 年至 2009 年月薪為澳門幣 5000 元。而自原告入職至 1989 年 04 月 02 日期間，其曾於 5 個無薪強制性假日提供工作，故其有權獲得當日之工資；於 1989 年 04 月 03 日至 2008 年 12 月 31 日期間，其分別於 66 個有薪強制性假日及 63 個無薪強制性假日提供工作，故其分別有權就有薪強制性假日的工作獲得當日工資及額外兩倍補充工資，以及就無薪強制性假日的工作獲得當日工資及額外 50% 的補償工資；於 2009 年 01 月 01 日至離職為止，其則於 1 個強制性假日提供工作，故其有權獲得當日工資及額外兩倍之基本報酬，其等具體內容如下：

年份	日薪(S) (月薪/30 日)	有薪強制性 假日 工作的日數 (A)	無薪強制性 假日 工作的日數 (B)	補償 $Sx(Ax3+Bx1.5)^3$
1988	MOP\$66.67	0	2	MOP\$133.34 (日薪 x 無薪強制性假日 工作日數 x1)
1989 (1 月至 3 月)	MOP\$83.33	0	3	MOP\$250.00 (日薪 x 無薪強制性假日 工作日數 x1)
1989 (4 月至 12 月)	MOP\$83.33	1	3	MOP\$624.98
1990	MOP\$100.00	3	3	MOP\$1,350.00
1991	MOP\$116.67	3	3	MOP\$1,575.05
1992	MOP\$133.33	5	3	MOP\$2,599.94
1993	MOP\$150.00	2	4	MOP\$1,800.00
1994-2008	MOP\$166.67	52	47	MOP\$37,750.76

³ 1988 年、1989 年 1 月至 3 月及 2009 年者除外。

2009	MOP\$166.67	1 (強制性假日工作的日數)	MOP\$500.00 (日薪 x 強制性假日工作 日數 x3)
------	-------------	-------------------	--

綜上，原告有權收取合共澳門幣 46,584.07 元之強制性假日工作補償。基於處分原則，被告須向原告澳門幣 41,965.10 元之強制性假日工作補償。

*

3.2.2 年假補償

關於年假補償方面，根據第 101/84/M 號法令第 23 條、第 24/89/M 號法令《澳門勞資關係法》第 21 條及第 7/2008 號法令《勞動關係法》第 46 條規定，僱員原則上每年享有 6 日年假，且工作每滿一個月享有半日年假，而餘下時間超過 15 日亦享有半日年假。

案中，根據上述的已證事實，原告自 1988 年 6 月受僱於第一被告，直至 2009 年 1 月 26 日離職，故其合共工作 20 年 8 個月 10 日(含預先通知期之日數)。然而，原告從來沒有享受過年假，故其有權獲得相等於 124 日年假日數(20 年 x 6 日/年 + 8 月 x 0.5 日/月)的工資作為年假補償，具體內容如下：

年份	日薪(S) (月薪/30 日)	未能享受年假的 日數 (A)	補償 (SxA)
1988	MOP\$66.67	3.5	MOP\$233.35
1989	MOP\$83.33	6	MOP\$499.98
1990	MOP\$100.00	6	MOP\$600.00
1991	MOP\$116.67	6	MOP\$700.02
1992	MOP\$133.33	6	MOP\$799.98
1993	MOP\$150.00	6	MOP\$900.00
1994-2009	MOP\$166.67	90.5	MOP\$15,083.64

綜上，原告有權收取合共澳門幣 18,816.97 元之年假補償。基於處分原則，被告須向原告澳門幣 18,782.63 元之年假補償。

*

3.2.3 不以合理理由解除合同的賠償及預先通知期賠償

關於原告所請求的不以合理理由解除合同的賠償及預先通知期賠償方面，考慮到合同解除的作出日期，應適用當時生效的第 7/2008 號法律《勞動關係法》。

根據第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 70 條第 1 款(八)項及第 2 至 4 款的原文規定，「一、在任何時候，僱主得不以合理理由解除合同，而僱員則有權收取以下數額的賠償：…(八) 勞動關係的期間為十年以上，每一年獲二十日的基本報酬。二、為適用上款的規定，僱員於勞動關係終止的年度的年資按月數計算，每一個月或不足一個月但足十五日計算十二分之一。三、無論勞動關係的期間多長，第一款所指賠償的最高金額以在解除合同之月僱員的基本報酬的十二倍為限。四、為適用第一款及第三款的規定，除僱主與僱員另有協定更高金額的情況外，用於計算賠償的月基本報酬的最高金額為澳門幣壹萬肆仟元(\$14,000.00)；該金額可按經濟發展的情況作出調整。」

另根據同一法律第 72 條第 2 款、第 3 款(一)項及第 4 款規定，「二、屬不以合理理由解除合同的情況，必須按合同所定的預先通知期作出有關的通知，但僱員須遵守的預先通知期間不應超過僱主須遵守的期間。三、如合同中沒有規定預先通知期或所定的預先通知期少於本款的規定，則解除合同須遵守的預先通知期為：(一) 僱主提出時，提前十五日通知；…四、如僱主不遵守預先通知的規定，則僱員有權收取相應於所欠的預先通知期日數的基本報酬；該期間須計算在僱員的年資內。」

案中，根據上述已證事實，原告自 1988 年 6 月受僱於第一被告，而於 2009 年 01 月 26 日，第一被告透過第二被告在沒有援引合理理由下的口頭通知即時解除原告與第一被告之間的勞動關係，但沒有作出任何賠償。因此，第一被告須向原告作出不以合理理由解除合同的賠償以及預先通知期賠償。

關於不以合理理由解除合同的賠償方面，考慮到原告年資為 20 年 8 個月 10 日(含預先通知期之日數)，且其最後月薪為澳門幣 5,000 元，故其有權獲得相當於其基本報酬十二倍上限澳門幣 60,000.00 元的賠償[(20 年 x 20 日/年 + 8/12 年 x 20 日/年) x 澳門幣 5,000 元/30 日 = 澳門幣 68,888.89 元 → 澳門幣 60,000.00 元(澳門幣 5,000.00 元 x 12)]。

關於預先通知期賠償方面，考慮到第一被告須提前十五日通知解除勞動合同，但其完全沒有作出預先通知，故原告有權獲得相當於該十五日預先通知期的賠償，即澳門幣 2,499.99 元(澳門幣 5,000 元/30 日 x 15 日)。

*

3.2.4 遲延利息

鑑於上述補償及賠償(合共澳門幣 123,247.72 元)屬於未確切定出之債權，因此，根據《民法典》第 794 條第 4 款配合終審法院第 69/2010 號合議庭裁判所確立的統一司法見解，上述債權須計算自本判決作出日至完全支付之日為止的法定利息。

*

3.25 惡意訴訟

最後，案中亦有提出原告之行為構成惡意訴訟之情況。

我們現在作出分析。

關於惡意訴訟方面，《勞動訴訟法典》第 1 條結合《民事訴訟法典》第 9 條、第 385 條及 386 條規定：

第九條

善意原則

- 一、當事人應遵守善意原則。
- 二、當事人尤其不應提出違法請求，亦不應陳述與真相不符之事實、聲請採取純屬拖延程序進行之措施及不給予上條規定之合作。

第三百八十五條

惡意訴訟

- 一、當事人出於惡意進行訴訟者，須判處罰款。
- 二、因故意或嚴重過失而作出下列行為者，為惡意訴訟人：
 - a) 提出無依據之主張或反對，而其不應不知該主張或反對並無依據；

b) 歪曲對案件裁判屬重要之事實之真相，或隱瞞對案件裁判屬重要之事實；

c) 嚴重不履行合作義務；

d) 以明顯可受非議之方式採用訴訟程序或訴訟手段，以達致違法目的，或妨礙發現事實真相、阻礙法院工作，或無充分理由而拖延裁判之確定。

三、不論案件利益值及因所作之裁判而喪失之利益值為何，對惡意進行訴訟所作之判處，均得提起上訴，但僅得上訴至上一級法院。

第三百八十六條

損害賠償

一、他方當事人得請求判處惡意訴訟人作出損害賠償。

二、上述損害賠償得為：

a) 償還因訴訟人之惡意導致他方當事人所作之開支，包括訴訟代理人或技術員之服務費；

b) 償還上述費用及因訴訟人之惡意而對他方當事人造成之其他損失。

三、法官根據惡意訴訟人之行為選擇認為最適當之賠償方式，且必須訂定一定金額。

四、如未具備立即在判決中訂定損害賠償金額所需之資料，則在聽取雙方當事人之意見後，作出謹慎裁斷，訂定認為合理之金額，並得將當事人提出之開支及服務費之款項縮減至合理範圍。

五、服務費須直接向訴訟代理人支付，但當事人指明已向其代理人支付者除外。

根據尊敬的終審法院第 42/2009 號合議庭裁判，“處罰惡意訴訟的前提是對訴訟參與人採取的違背公正和誠實程序的行為作出譴責的判斷，目的是使司法爭訟道德化和要求當事人在進行訴訟時更負責任。”

另根據尊敬的中級法院第 55/2003 號合議庭裁判，“在訴訟程序中懷著損害其他當事人或擾亂卷宗正常審理的目的而展開行為之訴訟主體，只要此等行為得以故意的名義向其作出歸責，或者在現行澳門《民事訴訟法典》範疇內得以嚴重過失的名義予以歸責，就應判其為惡意訴訟人。”

換言之，惡意訴訟的成立取決於兩個要件：1)訴訟參與人作出違背正義與誠實程序的行為；2)該訴訟參與人具有損害其他訴訟參與人或擾亂卷宗正常審理的目的且在主觀上具有故意或嚴重過失。

案中，經審查卷宗所載資料，無法證實原告曾作出違背正義與誠實程序的行為，也無法證實其具有損害其他訴訟參與人或擾亂卷宗正常審理的目的且在主觀上具有故意或嚴重過失，尤其是考慮到本訴訟相對於CV3-10-0050-LAC一案而言並沒有出現重覆起訴以至於成立既判案抗辯之情況，因此，原告對本訴訟之參與及其行為並不構成惡意訴訟之情形。

*

四、 決定

綜上所述，本院決定如下：

- 就原告起訴狀第 5、6 及 8 點之請求，駁回對第一及第二被告之起訴；
- 就其餘請求而言，裁定原告的訴訟理由成立，並判處第一被告向原告支付澳門幣 123,247.72 元，以及自本判決作出日至完全支付之日為止的法定利息；
- 裁定原告惡意訴訟之指控不成立。

訴訟費用按雙方敗訴比例承擔，但不影響原告倘有訴訟費用之豁免。

訂定原告在法院之代理的服務費為澳門幣 3,000 元。

*

作出登錄及通知。

Não se conformando com essa sentença, veio o 1º Réu recorrer dela para este Tribunal de Segunda Instância.

Alegou concluindo e pedindo:

- A. No caso vertente a sentença foi elaborada pelo Juiz titular do processo funcionando como tribunal singular, ao arpeio dos do art.º 24.º, n.º 1, 3), da Lei de Bases da Organização Judiciária de

Macau e do art.º 38.º, n.º 1, do CP de Trabalho, pelo que deve ser ordenada a baixa do processo à 1.ª instância para posterior remessa ao Presidente do Tribunal Colectivo, com a consequente substituição da sentença por outra por ele elaborada - art.º 33.º, n.º 1, do CPC ex vi art.º 1.º, n.º 1, do CP de Trabalho.

- B. O presente recurso tem por objecto a impugnação da sentença na parte em que condenou o 1.º Réu e ora Recorrente a pagar ao Autor a quantia de MOP MOP123.247,72, acrescida de juros legais contados desde a data da prolação da sentença até ao integral pagamento.
- C. Decorre do art.º 24.º, n.º 1, 3), da Lei de Bases da Organização Judiciária de Macau (Lei n.º 1/1999, de 20.12 - LBOJM), que compete ao Presidente do Tribunal Colectivo elaborar as sentenças finais nos processos que caibam na competência do tribunal colectivo, nos termos das leis de processo.
- D. O art.º 38.º, n.º 1, do CP de Trabalho dispõe que a instrução, discussão e julgamento da causa são da competência do tribunal singular, salvo nas causas de valor superior à alçada dos Tribunais de Primeira Instância em que não tenha sido requerida a gravação da audiência.
- E. É da competência do tribunal colectivo o julgamento das causas de valor superior à alçada dos Tribunais de Primeira Instância.
- F. Nas acções de matéria laboral a alçada dos Tribunais de Primeira Instância é de MOP\$50.000,00 (art.º 18.º, n.º 1, da LBOJM);
- G. A presente acção tem o valor de MOP\$323.247,72.
- H. Pelo que o julgamento da presente causa e a elaboração da sentença eram da competência do Presidente do Tribunal Colectivo.
- I. A sentença foi elaborada pelo Juiz titular do processo funcionando como tribunal singular, ao arripio dos preceitos legais supra citados, pelo que deve ser ordenada a baixa do processo à 1.ª instância para posterior remessa ao Presidente do Tribunal Colectivo, com a

consequente substituição da sentença por outra por ele elaborada - art.º 33.º, n.º 1, do CPC ex vi art.º 1.º, n.º 1, do CP de Trabalho.

- J. A decisão da DSAL de fls. 25 que julgou improcedente o processo 504/2009 na parte em que o Autor reclamava o pagamento da indemnização por despedimento sem justa causa, férias anuais e feriados obrigatórios é um acto administrativo definitivo, e constitui «caso resolvido» porque contém uma declaração de vontade que cria uma situação jurídica definitiva.
- K. Como acto da Administração que definia a situação jurídica do Autor em sentido oposto ao por ele pretendido, assistia-lhe o direito de impugná-lo.
- L. O Autor não usou desse meio, logo formou-se «caso resolvido» quanto à decisão.
- M. O "caso decidido ou resolvido", como atributo que é do acto administrativo, produz efeitos análogos aos do "caso julgado".
- N. Constituindo o acto administrativo em causa, à minguada da respectiva impugnação contenciosa pelo Autor, caso decidido ou resolvido com efeitos equivalentes ao caso julgado, não pode posteriormente, em qualquer outra acção, discutir-se ou apreciar-se os pressupostos - de facto ou de direito - enformadores daquele acto, designadamente o pressuposto de que o Autor não foi despedido.
- O. E porque o Autor no Processo 504/2009 da DSAL não impugnou a decisão aí proferida, conformando-se com ela, o facto de, posteriormente, intentar nova acção judicial alterando o que disse na DSAL quanto às circunstâncias e causas do alegado "despedimento" e do número de dias de descanso remunerado que gozava em cada ano, configura uma situação de abuso do direito, na modalidade de venire contra factum proprium.
- P. A lei adoptou a concepção objectiva do abuso do direito, não exigindo que o titular do direito haja procedido com consciência do

excesso ou com *animus nocendi* do direito da contraparte, bastando pois que tais limites sejam e se mostrem ostensiva e objectivamente excedidos.

- Q. O *venire contra factum proprium* traduz o exercício de uma posição jurídica em contradição com o comportamento assumido anteriormente pelo exercente.
- R. A conduta do Autor ao mover o presente processo judicial "contando" uma história diferente da que verteu na sua participação à DSAL, revela, ainda, uma violação do princípio da boa-fé a que está processualmente vinculado, o que também configura uma situação de abuso do direito.
- S. A decisão ora sob recurso, ao viabilizar ao Autor o exercício processual de um direito de forma abusiva e contrário ao princípio da boa fé, viola o disposto no art.º 326.º do CC, devendo, por isso, ser revogada.
- T. No ponto 7 da sentença deveria ter ficado provado que “*durante o período do trabalho na empresa comercial referida em cima, o Autor gozou descansos nos sábados e domingos e também gozou ferias quando se dava o fecho do mercado de ouro nos EUA e Inglaterra (ie Pascoa e Natal), acerca de 4 dias cada ano, no total de 109 dias por ano, descanso anual e feriados obrigatórios (feriados), que é mais favorável do que a lei expressa*”.
- U. E no ponto 17 da sentença deveria ter ficado provado que “*Durante o período de trabalho do Autor, o 2.º Réu gozou mais dias do descanso do que a lei obriga*”.
- V. Isto face ao teor do relatório do inspector X do DSAL no Processo n.º 12183/DIT/VERA/2009 (fls. 29 a 33 dos autos) e da decisão final de fls. 25.
- W. Os Pontos 10 e 15 do título II 事實理由 da sentença recorrida **que correspondem aos artigos 12.º e 40.º da petição inicial** não deveriam ter ficado provados.

- X. É que o que ficou provado no artigo 12 da petição inicial é matéria de direito e consiste no próprio *thema decidendum*, pelo que o ponto 10 do título II 事實理由 da sentença recorrida não poderia ter ficado provado por força do disposto no artigo 549/4 do CPC.
- Y. O mesmo se diga em relação ao Ponto 15 do título II 事實理由 da sentença recorrida corresponde ao artigo 14.º da petição inicial, o qual no que respeita à resolução da relação laboral constitui matéria de direito e consiste no próprio *thema decidendum*, pelo que não poderia ter ficado provado, como ficou, por força do disposto no artigo 549.º, n.º 4, do CPC.
- Z. O ponto 18 do título II 事實理由 da sentença recorrida não deveria ter ficado provado face ao teor do que ficou dito no relatório do inspector X do DSAL no Processo n.º 12183/DIT/VERA/2009 (fls. 29 a 33 dos autos) e da decisão final de fls. 25.
- AA. A o invés deveria ter ficado provado que “*Durante o período de trabalho do Autor, o 2.º Réu gozou mais dias do descanso do que a lei obriga*”, conforme resulta das declarações do Autor referidas no relatório que instruiu a sua petição inicial.
- BB. Acresce que tendo em conta que o relatório é parte integrante da certidão judicial com que o Autor instruiu a sua petição inicial e que o Autor se quis prevalecer desse relatório da DSAL contra os RR., deve ter-se por confessado o quanto aí ficou consignado de desfavorável para o Autor quanto à causa e modo da cessação da relação de trabalho, por força do disposto no art.º 562.º, n.º 3 do CPC *ex vi* do art.º 351.º, n.º 2 do CC.
- CC. Daí que deverem ter sido considerados provados, por confissão, que:
- DD. *Em 26 de Janeiro de 2009 à noite, o Autor levou o(s) envelope(s) do lai si (利是封) em cima de uma mesa de ferragem que junto à mesa de trabalho de C sem autorização,*

- EE. *Por volta de 7 horas e tal de 26 de Janeiro de 2009, foi a mulher do padrão falecido D disse ao Autor "vá procurar outro trabalho" e não lhe disse a razão.*
- FF. O que sempre inviabilizaria, por completo, a tese que do Autor.
- GG. Por outro lado, de acordo com o princípio do dispositivo, definido no n.º 1 do artigo 5.º do CPC, cabe às partes alegar os factos que integram a causa de pedir e aqueles em que se baseiam as excepções.
- HH. Em consequência deste princípio processual, o legislador entendeu, como regra, vincular o Tribunal à matéria de facto alegada pelas partes, só admitindo desvios àquela em casos devidamente tipificados - artigos 5.º, n.º 2, 434.º e 568.º, todos do CPC.
- II. No artigo 14.º da petição inicial foi alegado que: [...] *自1995年起，由於第一被告需要長期居於外地，第一被告便將該商業企業交予其兄長(即第二被告)經營，此情況一直維持至解僱日。*
- JJ. Com base neste facto o tribunal concluiu: *案中，根據上述的已證事實，原告自1988年6月受僱於第一被告，而於2009年01月26日，第一被告透過第二被告在沒有援引合理理由下的口頭通知即時解除原告與第一被告之間的勞動關係，但沒有作出任何賠償。因此，第一被告須向原告作出不以合理理由解除合同的賠償以及預先通知期賠償。*
- KK. Sucede que o Autor nunca alegou que o 1.º Réu resolveu a relação de trabalho com o Autor, através do 2.º Réu, pelo que a ilação de que o 1.º Réu despediu o Autor através do 2.º Réu não decorre necessariamente do alegado no art.º 14º da p.i, como é exigido no art.º 342.º do CC.
- LL. Dizer que “o 1º. Réu entrega a empresa comercial ao seu irmão, 2º. Réu, para continuar a explorar” pode traduzir-se em coisas diferentes, tanto podendo significar uma situação de representação voluntária ou orgânica, como um negócio de cessão de exploração, como outra situação qualquer cujos contornos o Autor optou por

não alegar.

MM. O Autor não alegou qualquer facto que permitisse consubstanciar uma das relações de representação comercial previstas na lei, e não consta dos factos provados que o 2.º Réu tenha sido nomeado gerente ou auxiliar da empresa pelo 1.º Réu, nem tão pouco que este o tivesse nomeado seu procurador.

NN. A ilação de que o Em 26 de Janeiro de 2009, o 1.º Réu resolveu a relação de trabalho com o Autor, através do 2.º Réu mediante notificação verbal sem justa causa, pressupõe a existência de uma situação de representação voluntária ou orgânica, que no caso é totalmente desconhecida.

OO. O despedimento por quem que não tenha poderes para agir em nome e representação da entidade patronal tem de ser considerado ineficaz, pois é com a ineficácia que o legislador pune a celebração do negócio jurídico celebrado por uma pessoa em nome de outrem sem poderes de representação (art.º 261.º e art.º 465.º do Código Civil), não sendo aceitável que não sancionado da mesma forma a cessação de efeitos de um negócio jurídico (entendido aqui como contrato).

PP. Porque a dúvida sobre a realidade de um facto deve ser resolvida contra a parte a quem o facto aproveita (art.º 335.º, n.º 1, do CC e art.º 437.º do CPC.), terá naturalmente de se concluir no sentido de não se ter provado que o 1.º Réu resolveu a relação da relação de trabalho com o Autor, através do 2.º Réu.

QQ. O Tribunal a quo, perante a insuficiência dos factos que lhe permitissem julgar a verificação de uma situação de despedimento do Autor por iniciativa do 1.º Réu, deveria ter julgado improcedente o pedido de pagamento de qualquer indemnização decorrente desse despedimento.

RR. Resulta da p.i. e da matéria de facto dada por provada, que o Autor não alegou, nem vem provado, que o 1.º Réu não lhe tivesse pago as compensações previstas nas situações de dias feriados e dias de

férias supostamente "não gozados" pelo trabalhador.

- SS. Outrossim o Autor alegou e o Tribunal deu como provado, que aquele não gozou determinados dias feriadados obrigatórios e determinados dias de férias, mas sem que aquele tivesse articulado em qualquer sítio que tais dias não foram pagos ou objecto de compensação.
- TT. Na parte decisória da sentença, o Tribunal conclui que os dias feriadados obrigatórios e os dias de férias não gozados não foram remunerados ou objecto de compensação pecuniária .
- UU. Em rigor o *Tribunal a quo* serviu-se de um facto não alegado e não provado (falta do pagamento) para condenar o 1.º Réu a pagar ao Autor determinadas quantias, violando, assim, o disposto no art.º 567.º, segunda parte, do CPC.
- VV. O Tribunal *a quo* não podia presumir o não pagamento das remunerações e/ou compensações, ao abrigo do disposto no art.º 344.º do CC, porquanto a presunção judicial também não é possível de extrair de facto não alegado ou de facto não provado, ainda por violação do princípio do dispositivo.
- WW. Por violação do disposto nos artigos 5.º, n.º 2, 434.º e 567.º, segunda parte, todos do CPC, e do art.º 344.º do CC, deve a decisão recorrida ser revogada e substituída por outra que julgue improcedentes os pedidos formulados contra o 1.º R., por não provados, com a sua absolvição dos mesmos.
- XX. Por último, ainda. que por hipótese se entenda que o Autor gozou menos dias de descanso do que aqueles a que tinha direito, sempre o cálculo do valor a pagar deveria ser corrigido conforme alegado supra.
- YY. Isto por - sem conceder - o valor a pagar se cifrar, no máximo em MOP28,432.71 (MOP18,782.63+MOP9,650.08) e não em MOP123,247.72, contrariamente ao decidido na sentença recorrida.

Termos em que, a sentença impugnada deverá ser

revogada e substituída por outra que cumpra os preceitos legais violados, assim fazendo V. Exas. a habitual

JUSTIÇA!

Não houve contra-alegações.

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 dos recursos, são as questões que constituem o objecto da nossa apreciação:

1. Da violação do artº 24º/2 da LBOJM;

2. Da violação do caso decidido;

- 3. Do abuso do direito;**
- 4. Do erro no julgamento da matéria de facto;**
- 5. Da violação do princípio do dispositivo e das regras da prova por confissão; e**
- 6. Do cálculo da indemnização.**

Então passemos a apreciá-las.

1. Da violação do artº 24º/2 da LBOJM

Antes de mais, o recorrente suscitou a questão da incompetência do Exmº Juiz titular do processo para a elaboração da sentença ora recorrida.

Para sustentar o seu entendimento, o recorrente concluiu nestes termos:

- A. No caso vertente a sentença foi elaborada pelo Juiz titular do processo funcionando como tribunal singular, ao arrepio dos do art.º 24.º, n.º 1, 3), da Lei de Bases da Organização Judiciária de Macau e do art.º 38.º, n.º 1, do CP de Trabalho, pelo que deve ser ordenada a baixa do processo à 1.ª instância para posterior remessa ao Presidente do Tribunal Colectivo, com a conseqüente substituição da sentença por outra por ele elaborada - art.º 33.º, n.º 1, do CPC ex vi art.º 1.º, n.º 1, do CP de Trabalho.
- B. O presente recurso tem por objecto a impugnação da sentença na parte em que condenou o 1.º Réu e ora Recorrente a pagar ao Autor a quantia de MOP MOP123.247,72, acrescida de juros legais contados desde a data da prolação da sentença até ao integral pagamento.

- C. Decorre do art.º 24.º, n.º 1, 3), da Lei de Bases da Organização Judiciária de Macau (Lei n.º 1/1999, de 20.12 - LBOJM), que compete ao Presidente do Tribunal Colectivo elaborar as sentenças finais nos processos que caibam na competência do tribunal colectivo, nos termos das leis de processo.
- D. O art.º 38.º, n.º 1, do CP de Trabalho dispõe que a instrução, discussão e julgamento da causa são da competência do tribunal singular, salvo nas causas de valor superior à alçada dos Tribunais de Primeira Instância em que não tenha sido requerida a gravação da audiência.
- E. É da competência do tribunal colectivo o julgamento das causas de valor superior à alçada dos Tribunais de Primeira Instância.
- F. Nas acções de matéria laboral a alçada dos Tribunais de Primeira Instância é de MOP\$50.000,00 (art.º 18.º, n.º 1, da LBOJM);
- G. A presente acção tem o valor de MOP\$323.247,72.
- H. Pelo que o julgamento da presente causa e a elaboração da sentença eram da competência do Presidente do Tribunal Colectivo.
- I. A sentença foi elaborada pelo Juiz titular do processo funcionando como tribunal singular, ao arrepio dos preceitos legais supra citados, pelo que deve ser ordenada a baixa do processo à 1.ª instância para posterior remessa ao Presidente do Tribunal Colectivo, com a consequente substituição da sentença por outra por ele elaborada - art.º 33.º, n.º 1, do CPC ex vi art.º 1.º, n.º 1, do CP de Trabalho.

Ora, a propósito da competência para a prolação da sentença no caso de revelia operante, este TSI já chegou a pronunciar-se no sentido de que “no caso de revelia operante, compete ao juiz presidente do colectivo para proferir a sentença final.” – *vide* o Acórdão datado de 31MAR2011 tirado no processo nº 568/2010.

Ai, em síntese, o que leva o Colectivo do TSI a entender que, nas situações de revelia operante ocorridas nos processos cujo valor

exceda a alçada dos tribunais de primeira instância, compete ao juiz presidente do tribunal colectivo elaborar a sentença de direito é porque, nas circunstâncias normais deste tipo de processos, intervém sempre o juiz presidente do tribunal colectivo para presidir à discussão de facto e de direito e para elaborar a sentença de direito. E Assim, mesmo nas situações de revelia operante, não deve fugir a essa regra, e portanto a sentença de direito deve ser da autoria do presidente do tribunal colectivo por ser tomada na fase de julgamento, ao contrário do que sucede como o saneador-sentença, que a lei permite excepcionalmente ser proferida pelo juiz titular do processo, pura e simplesmente por ser uma decisão proferida na fase de saneamento e condensação, de que o juiz titular do processo é senhor soberano e em que a lei não prevê a intervenção do colectivo, nem o presidente do colectivo está legalmente autorizado a intervir, não obstante ser um magistrado mais antigo na carreira, e presumidamente mais sabedor, sensato e experiente.

Este raciocínio decorre do sentido e das razões extraídas das regras que operam a repartição das competências entre o Tribunal Colectivo e o Tribunal Singular na matéria da tramitação geral de processo civil.

Portanto, o raciocínio só vale na falta da norma expressa especial que dispõe diferentemente.

In casu, estamos no âmbito de um processo civil do trabalho, especialmente regulado pelo Código de Processo de Trabalho (CPT).

É justamente no artº 38º/1 do CPT que encontramos uma norma especial sobre a intervenção do Tribunal Colectivo.

A norma cuja epígrafe é *Intervenção do tribunal colectivo* reza que *a instrução, discussão e julgamento da causa são da competência do tribunal singular, salvo nas causas de valor superior à alçada dos Tribunais de Primeira Instância em que não tenha sido requerida a gravação da audiência.*

Diferentemente do que sucede com o processo civil geral, a lei processual laboral optou por um critério que consiste na existência ou não do pedido de gravação da audiência, entendimento idêntico esse que é defendido no Acórdão do TSI, datado de 03MAR2016 e tirado no processo nº 947/2015.

Ou seja, havendo pedido de gravação da audiência, compete ao juiz singular, que é obviamente o titular do processo, para proceder ao julgamento, e naturalmente para elaborar a sentença.

Não havendo tal pedido e nas causas cujo valor exceda a alçada dos tribunais de primeira instância, compete ao Tribunal Colectivo para proceder à instrução, discussão e julgamento da causa, naturalmente ao seu presidente para a elaboração dos Acórdãos e das sentenças finais – artº 24º/1-3) da LBOJM.

In casu, estamos perante uma situação da revelia operante, em que por natureza não houve lugar à realização da audiência, nem obviamente gravação da audiência.

Então intervém o Colectivo? Ou basta o Juiz singular, titular do processo?

Creemos que a resposta deve ser indiciada pela razão de ser do critério, consistente na existência ou não do pedido de gravação da audiência, adoptado pelo citado artº 38º/1 do CPT.

Como se sabe, num sistema da oralidade da audiência de julgamento como o nosso, a gravação ou a documentação de declarações oralmente prestadas na audiência regida pelo princípio da oralidade não significa a neutralização ou até a preterição desse princípio consagrado no artº 440º do CPC.

O princípio da oralidade tem em vista a forma oral, caracterizada pela rapidez, economia e simplicidade, de atingir a decisão, especialmente da matéria de facto através da produção de provas na presença de todos os sujeitos processuais, ao passo que a documentação, obrigatória ou facultativa, da audiência se justifica pela necessidade de assegurar, num sistema regido pelo princípio do duplo grau de jurisdição, a viabilidade de um controlo material e efectivo de assunção da prova, *máxime* em matéria de recurso.

Por razões que se prendem com a ponderação dos interesses em jogo, a lei processual civil, em vez de impor a documentação obrigatória da audiência, e fora das situações da documentação oficiosa, limita-se a configurar a documentação da audiência como uma faculdade ao dispor das partes, consoante a sua vontade de insistir ou não em reagir por via de recurso contra a matéria de facto caso a sentença final que lhe não venha a ser proferida em sentido favorável - cf. artº 448º do CPC.

Cientes da razões justificativas da documentação da audiência regida pelo princípio da oralidade, já estamos em condições para responder à pergunta *supra*.

Quando a lei diz que “*a instrução, discussão e julgamento da causa são da competência do tribunal singular, salvo nas causas de valor superior à alçada dos Tribunais de Primeira Instância em que não tenha sido requerida a gravação da audiência*”, significa que quando houver gravação da audiência, qualquer que seja o

valor da causa, é sempre o Juiz titular do processo quem preside a audiência de julgamento e elabora a sentença final e que quando não houver pedido da gravação e o valor da causa exceder a alçada dos tribunais da primeira instância, intervém o Colectivo no julgamento da matéria de facto e o seu presidente elabora a sentença final, conforme se vê na regra geral do artº 24º/1-3) da LBOJM.

Em ambas as situações, foi intenção do legislador o cuidado de assegurar às partes uma tutela judicial efectiva no controlo da fixação da matéria de facto.

Na primeira situação, a tutela judicial efectiva consiste na possibilidade da sindicância pelo Tribunal de recurso da decisão da matéria de facto fixada na primeira instância através da auscultação das gravações, enquanto na segunda situação, a tutela judicial efectiva da fixação da matéria de facto fica confiada a um tribunal “reforçado”, composto de três juízes, conforme a ideia de que *três cabeças pensam sempre melhor do que uma*.

Assim sendo, estando nós *in casu* perante uma situação da revelia operante, em que não houve lugar ao julgamento da matéria de facto através da produção de provas constituendas na audiência regida pelo princípio da oralidade, cessa a razão justificativa da intervenção do Colectivo de três cabeças, concebido para a melhor garantia da credibilidade da convicção formada com base nas provas produzidas oralmente, pura e simplesmente por inexistir matéria de facto a fixar por via da oralidade.

Portanto, o Exmº Juiz titular do processo, enquanto tribunal singular, é competente para a elaboração da sentença ora recorrida.

Improcede portanto a arguição da incompetência do Exm^o Juiz autor da sentença recorrida.

2. Da violação do caso decidido

O recorrente entende que *“a decisão DSAL de fls. 25 que julgou improcedente o processo 504/2009 na parte em que o Autor reclamava o pagamento da indemnização por despedimento sem justa causa, férias anuais e feriados obrigatórios é um acto administrativo definitivo, e constitui caso resolvido porque contém uma declaração de vontade que cria uma situação jurídica definitiva. E, como acto de Administração que definia a situação jurídica do Autor em sentido oposto ao por ele pretendido, assistia-lhe o direito de impugná-lo”*.

Trata-se de uma questão nova, não tratada na sentença recorrida.

O recorrente qualificou a questão como uma excepção de caso julgado.

Se assim fosse, teríamos de a apreciar por se tratar de uma excepção dilatória, que é de conhecimento oficioso face ao disposto no art^o 414^o do CPC.

Todavia, dando uma vista de olhos ao que foi alegado e concluído na petição do recurso, salta à vista a sem razão do recorrente.

Pois aquela decisão da DSAL em si, por natureza, não tem a virtualidade de constituir um caso resolvido consolidado na ordem jurídica, muito menos produzir força probatória plena de caso julgado, própria de uma decisão judicial.

Senão vejamos.

O que temos presente é um despacho, no sentido negatório, proferido em 25JAN2011 pelo titular da chefia de uma das subunidades da DSAL, em face de uma queixa, apresentada pelo ora Autor, contra a sua entidade patronal, a quem imputou o não pagamento da indemnização por despedimento sem justa causa, férias anuais e feriados obrigatórios a que entendia ter direito.

No momento da prolação do despacho, estava em vigor o Regulamento Administrativo nº 24/2004, que era o diploma orgânico da DSAL, definindo, nomeadamente, as suas competências e a repartição dessas competências dentre as suas subunidades.

De entre as competências que lhe foram atribuídas, a DSAL, através do seu Departamento de Inspeção do Trabalho, fica incumbida de *“proceder à análise e tratamento dos processos decorrentes de conflitos laborais, procurando conciliar as partes, e emitir pareceres sobre os mesmos”* e *“preparar relatórios, contendo as conclusões dos processos relativamente à existência de infracções, sua qualificação e sanções aplicáveis”* – artº 7º/2-1) e 5) do Regulamento Administrativo nº 24/2004.

Por sua vez a Lei das Relações de Trabalho (Lei nº 7/2008) tipifica uma séria de factos violadores das suas disposições como ilícitos contravencionais, dentre os quais encontramos o não pagamento da indemnização por despedimento sem justa causa, férias anuais e feriados obrigatórios, que foi justamente o imputado pelo ora Autor na queixa dirigida à DSAL contra a sua entidade patronal, que culminou com a decisão, ora invocada pelo recorrente como caso julgado ou decidido.

Portanto, sendo embora o órgão administrativo da RAEM, a DSAL,

ao tomar essa decisão, estava a agir apenas na veste de um órgão coadjuvador do Ministério Público, de que é dependente funcionalmente no âmbito do processo contravencional.

Assim sendo, a tal decisão não é mais do que uma decisão tomada, no âmbito do inquérito-contravenção, a que se refere o artº 384º/1 do CPP, *ex vi* do artº 89º do CPT, determinando o não prosseguimento do processo contravencional por entender não ter sido verificados indícios suficientes das infracções.

Por natureza essa decisão não pode ser qualificada como um acto administrativo no sentido definido no artº 110º do CPA, à luz do qual *“consideram-se actos administrativos as decisões dos órgãos da Administração que ao abrigo de normas de direito público visem produzir efeitos jurídicos numa situação individual e concreta.”*

Não se tratando de um acto administrativo propriamente dito, não é susceptível de impugnação por via de recurso contencioso de anulação ou nulidade, mas sim, quanto muito, objecto da reclamação dirigida ao Ministério Público que, por força do disposto no artº 90º do CPT, tem competência exclusiva para o exercício da acção contravencional.

Portanto, independentemente da reacção ou não por parte do ora Autor, enquanto denunciante e queixoso, a tal decisão nunca tem a virtualidade de adquirir a força do caso resolvido consolidado na ordem jurídica, e muito menos a força obrigatória plena do caso julgado, típica da uma decisão judicial.

E por isso, *in casu*, nada impede a instauração da acção civil laboral em separado pelo ora Autor, nos termos do processo civil do trabalho, regulado pelos artºs 14º e s.s. do CPT, com vista a reclamar os créditos emergentes das relações de trabalho

celebradas entre ele e a sua ex-entidade patronal.

3. Do abuso do direito

O recorrente defende que porque o Autor, ora recorrente, não impugnou contenciosamente a decisão proferida pela DSAL no processo nº 504/2009 (o acima mencionado inquérito-contravenção), e portanto conformou-se com ela, o facto de ele vir intentar nova acção judicial alterando o que disse na DSAL quanto às circunstâncias e causas do alegado despedimento e do número de dias de descanso remunerado que gozava em cada ano, configura uma situação de abuso do direito, na modalidade de *venire contra factum proprium*.

Ora, pelo que foi decidido *supra* na questão da “violação do caso decidido”, é de julgar improcedente esta parte do recurso, pois ali reconhecemos que *“nada impede a instauração da acção civil laboral em separado pelo ora Autor, nos termos do processo civil do trabalho, regulado pelos artºs 14º e s.s. do CPT, com vista a reclamar os créditos emergentes das relações de trabalho celebradas entre ele e a sua ex-entidade patronal”*.

Por outro lado, o recorrente entende que o Autor, com o intuito de obter uma compensação por despedimento sem justa causa, o Autor apresentou três versões contraditórias dos factos: para além da versão de factos alegada na queixa acima referida dirigida à DSAL, instaurou, anteriormente à presente acção, já uma outra acção, registada sob o número CV3-10-0050-LAC, em que apresentou factos diversos e contraditórios daqueles que foram alegados na presente acção.

Para o recorrente, a conduta do Autor já constitui abuso de direito e viola o princípio da boa fé, e portanto, o Tribunal *a quo*, ao viabilizar

o exercício processual de um direito de forma abusiva e contrário ao princípio da boa fé, viola o disposto no artº 326º do CC, a sentença recorrida deve ser revogada.

Não tem razão o recorrente.

Em primeiro lugar, o artº 326º do CC em lado algum estatui que no caso do abuso de direito à acção, a consequência será a revogação da sentença!

Ora, se é certo que a lei diz o que se deve entender por abuso de direito, não é menos verdade que as consequências sancionatórias do abuso de direito variam consoante o tipo de direito que está em causa.

Temos nomeadamente a eliminação dos efeitos do acto abusivo, a obrigação de indemnizar, a invalidade do negócio celebrado com abuso de direito.

In casu, o recorrente configura a apresentação das três versões de facto diferentes e contraditórias numa queixa-contravenção dirigida à DSAL, no processo da acção laboral CV3-10-0050-LAC e na presente acção, com o intuito de obter a compensação pelo alegado despedimento sem justa causa.

Quê consequência tem a parte pelo facto de ter apresentado uma versão fáctica não correspondente à verdade?

A resposta pode ser encontrada no artº 385º do CPC, que define a litigância de má-fé e estatui as consequências sancionatórias.

De acordo com o preceituado nesse artigo, diz-se litigante de má-fé quem, com dolo ou negligência grave, tiver alterado a

verdade dos factos ou omitido factos relevantes para a decisão da causa, e a parte que tiver litigado de má-fé, será condenada em multa.

Logo fica afastada a viabilidade da pretensão do recorrente, consistente na revogação da sentença recorrida, mesmo que o Autor tenha alterado a verdade dos factos ou omitido factos relevantes para a decisão da causa.

Pois o que, mesmo que o Autor tivesse realmente apresentado três versões contraditórias, numa queixa e nas duas acções, o que poderia afirmar seria apenas que das três versões pelo menos duas não correspondiam à verdade, e não poderia dizer quais as duas que não eram verdadeiras.

Na verdade, se o órgão de polícia criminal (*in casu* a DSAL) e o Tribunal não deu como provado um facto alegado pelo um sujeito processual, isto não quer dizer necessariamente que ele mentiu.

Pois, como se sabe, para além do princípio da livre valoração das provas, um facto probando pode vir a ser dado como não provado por razões de ordem variadíssima, mormente por funcionamento das regras probatórias e dos ónus de prova.

Portanto, o simples facto de terem sido julgadas improcedentes a queixa-contravenção e a acção CV3-10-0050-LAC, não quer dizer que o Autor mentiu naquela queixa e acção, muito menos que está a mentir na presente acção.

Voltando ao caso *sub judice*, foi por mero efeito da revelia operante que foram julgados confessados os factos alegados pelo Autor. Nestas circunstâncias, o Réu, ora recorrente, não pode senão imputar a si próprio as consequências negativas resultantes do

incumprimento do seu ónus de contestar.

Assim sendo, cai por terra a tese do recorrente e falece a sua pretensão de ver revogada por nós a sentença recorrida.

4. Dos erros no julgamento da matéria de facto

Sendo os erros invocados pelo recorrentes divididos em vários grupos, passemos a debruçar-nos sobre um por um.

O primeiro grupo dos factos que o recorrente impugnou foi a matéria correspondente aos factos alegados pelo Autor nos artºs 10º, 33º, 34º e 51º da petição inicial.

A matéria alegada nos artºs 10º, 33º e 34º e depois provada tem o seguinte teor:

原告於上述商業企業的工作期間，沒有被給予享受強制性假日及年假，除非該假期同巧是在市場重疊的休市日或星期六及星期日，否則原告必須提供工作。(起訴狀第 10、33 及 34 條) **(Durante o período de tempo em que trabalhava na supramencionada empresa, ao Autor não foi conferido o direito ao gozo dos feriados obrigatórios nem das férias anuais e o Autor tinha de trabalhar, a não que nas situações em que houve coincidência de feriado e férias com os descansos do mercado e os sábados e domingos – artºs 10º, 33º e 34º da p. i.)**

Enquanto que no artº 51º foi alegado e depois dado por provado o seguinte:

無論是第一被告或第二被告，在原告在職期間，均沒有給予原告選擇享受強制性假期及年假的權利。(起訴狀第 51 條) **(Tanto o 1º Réu como o 2º Réu, nunca conferiu ao Autor na vigência da relação de**

trabalho, o direito ao gozo dos feriados obrigatórios e das férias – artº 51º da p.i.)

Para o recorrente, os elementos que podem impor a não comprovação da matéria dos artºs 10º, 33º, 34º e 51º da petição inicial são dois segmentos do teor de uma informação, elaborada por um funcionário da DSAL, cuja cópia se juntou com a petição inicial na veste de uma certidão extraída daquela acima mencionada acção nº CV3-10-0050-LAC.

No 1º segmento onde se lê:

於在職期間，從未享受年假，及除1月1日外，其餘強制性假期均要提供工作，但投訴人承認，其每逢星期六及星期日休假，以及美國及英國市休市而休假(即復活節及聖誕節)約為每年4天，但其表示從未有人向其說過上述的休假天數已包括所有的週假、強制性假期及年假；

No 2º segmento onde se lê:

關於年假及強制性假期方面：勞資雙方均確認，投訴人於在職期間，每逢星期六及星期日休假，1月1日休假，以及美國及英國市休市而休假(即復活節及聖誕節約為每年4天)；而資方提出有關假期已包括所有的週假、年假及強制性假期補假；投訴人則表示並不知悉；根據証人張先生的聲明，其職位及情況與投訴人是相同的，其表示知悉有關所享受之假期已包括所有的週假、年假及強制性假期補假；就有關投訴人的工種分析，投訴人是負責金市的報價，故其需於金市交易時段上班，當金市休市時，其便無需上班，按照實際情況，投訴人於在職期間，每年可享受假期的總天數為109天，而根據勞工法的規定，週假、年假及強制性假期的總天數共有68天，由此可見，投訴人所享受關於假期的工作條件是優於勞工法的規定，根據第24/89/M號法令第5條的規定“本法令之規定並不影響任何僱主與為其服務之工作者間已遵守及實行的較有利的工作條件，而不論該等較有利條件的始源”，因此本人認為此投訴事項不成立，建議將此部份存檔處理。

O primeiro segmento foi a reprodução da parte das declarações

prestadas pelo Autor, no âmbito do inquérito instaurado contra os Réus na sequência da queixa por ele apresentada junto da DSAL, ao passo que o segundo segmento é o juízo formulado pelo funcionário autor da informação após a análise dos elementos obtidos no procedimento decorrido na DSAL, onde se concluiu pela inexistência de violação da lei por parte da entidade patronal, uma vez que o trabalhador já beneficiou das condições mais favoráveis do que a mínima exigência legal, pois o total dos dias em que o queixoso, ora Autor, não trabalhou, já ultrapassou a soma matemática do mínimo legal dos dias de descansos semanais, férias ou feriados obrigatórios.

Ora, é de destacar que ambos os elementos não são provas tarifadas.

O recorrente limitou-se a dizer na motivação do recurso que “porque no relatórioda DSAL consta a seguinte declaração do Autor..... Acresce que a DSAL decidiu arquivar as queixas com a seguinte fundamentação:Tendo este relatório sido junto pelo Autor com a sua petição inicial, no ponto 7 da sentença deveria ter ficado provado que **“durante o período do trabalho na empresa comercial referida em cima, o Autor gozou descansos nos sábados e domingos e também gozou férias quando se dava o fecho do mercado de ouro nos EUA e Inglaterra (ie Páscoa e Natal), acerca de 4 dias cada ano, no total de 109 dias, descanso anual e feriados obrigatórios (feriados), que é mais favoráveis do que a lei expressa”**

O recorrente não explicou, nem nós sabemos como e em que termos estes dois segmentos daquela informação, cuja cópia se juntou com a petição inicial, têm a virtualidade de afastar a versão dos factos dados por confessados pelos Réus pelo Tribunal *a quo* por efeito da revelia operante.

Na verdade, em relação ao 1º elemento, trata-se de uma reprodução das declarações prestadas pelo queixoso, ora Autor, no âmbito de um inquérito-contravenção perante a DSAL.

Só temos aqui o teor das declarações. E quanto às circunstâncias em que foram prestadas, isto é, foi o próprio declarante que disse espontaneamente? foi em face de quê perguntas que prestou as tais declarações? Não sabemos nada!

Nestas circunstâncias, mesmo que não questionássemos a fidelidade da reprodução para com o teor originário das declarações efectivamente prestadas pelo Autor no âmbito do inquérito processado no seio da DSAL, o teor do tal documento, mesmo juntado pelo Autor, nunca pode valer como a confissão judicial propriamente dita, único tipo de confissão a que é legalmente reconhecida com a força probatória plena.

Na verdade, o documento em que o ora recorrente se apoiou foi juntado pelo Autor com a petição inicial.

Todavia, na petição inicial, o Autor alegou expressamente e procurou tentar provar factos para sustentar os seus pedidos do arbitramento das compensações ou indemnizações pelo trabalho por ele prestado nos dias de descanso semanal, feriados obrigatórios e férias anuais.

Assim sendo, e na falta da remissão expressa, uma parte do teor contido no documento simplesmente juntado pelo Autor com a petição inicial não pode valer ou ser equivalente à confissão judicial propriamente dita, que consiste no reconhecimento, feito pessoalmente, ou através do mandatário para tal especialmente autorizado, que faz da realidade de um facto que lhe é

desfavorável e favorece a outra parte.

Por outro lado, nos termos do disposto no artº 348º/3, a confissão feita num processo só vale como judicial nesse processo e a realizada em qualquer procedimento preliminar ou incidental só vale como confissão judicial na acção correspondente.

Desta maneira, o 1º segmento da informação, consistente nas alegadas declarações no inquérito-contravenção, não tem a força probatória plena, própria da confissão judicial, para impor a alteração da matéria nos termos pretendidos, dado que, por um lado, o seu teor está em manifesta oposição com aquilo que o Autor alegou e defendeu na petição inicial e por outro lado, não foram prestadas no mesmo processo ou em qualquer dos seus procedimentos preliminares ou incidentais.

O 2º segmento, por ser um mero juízo formulado por um funcionário de uma entidade administrativa que actuava na veste de um órgão de polícia criminal, no âmbito de um inquérito-contravenção aberto na sequência da queixa apresentada pelo ora Autor, apesar de ter merecido a concordância por parte do seu superior hierárquico, está totalmente desprovido de qualquer força probatória.

Não pode, portanto, deixar de ser improcedente a impugnação da matéria assente correspondente aos factos alegados pelo Autor nos artºs 10º, 33º, 34º e 51º da petição inicial.

Passemos então ao segundo grupo dos factos que o recorrente impugnou.

Está em causa a matéria correspondente aos factos alegados pelo Autor nos artºs 12º e 14º da petição inicial.

Para o recorrente, a matéria ai constante deve ser dada por não escrita por constituir matéria de direito e consiste no próprio *thema decidendum*, nos termos prescritos no artº 549º/4 do CPC.

Os artºs 12º e 14º da petição inicial têm a seguinte redacção:

- 於 2009 年 1 月 26 日，原告被第二被告以口頭的方式解除其與第一被告建立的勞動關係。(起訴狀第 12 條) (em 26JAN2009, foi resolvida verbalmente pelo 2º Réu a relação de trabalho celebrada entre o Autor e o 1º Réu – artº 12º da p. i.)
- 但自 1995 年起，由於第一被告需要長期居於外地，第一被告便將該商業企業交予其兄長第二被告經營，此情況一直維持至解僱之日。(起訴狀第 14 條) (a partir de 1995, como precisava de residir por longo intervalo de tempo no exterior, o 1º Réu entregou a exploração da empresa comercial em causa ao 2º Réu, seu irmão mais velho, situação essa que se manteve até à data da cessação da contrato de trabalho – artº 14º da p. i.).

A questão que se coloca consiste em saber se a matéria correspondente aos factos alegados pelo Autor nos artºs 12º e 14º da petição inicial e tida como provada na 1.ª instância contém matéria de direito e, por isso, deve dar-se como não escrita, nos termos prescritos no artº 549º/4 do CPC.

Antes de mais, há que distinguir bem entre as expressões descritivas de facto, as expressões conclusivas e as expressões portadoras do conceito de direito.

As expressões descritivas de facto são aqueles que descrevem acontecimentos ocorridos na vida real, cuja existência e ocorrência são susceptíveis da percepção e ciência pelas pessoas.

As expressões conclusivas são conclusões ou juízos de valor extraídos dos factos apurados ou presunções impostas pela lei ou por regras de experiência com base nos factos conhecidos ou comprovados.

As expressões portadoras do conceito de direito são as que se reconduzem ao uso de conceitos normativos de que dependa a solução jurídica.

Inteirados do que se pode entender por matéria de facto, factos conclusivos e matéria de direito, já estamos em condição para analisar se a matéria em causa constitui matéria de direito.

Na verdade, as expressões “resolver uma relação de trabalho” e “entregar a exploração da empresa a alguém”, em rigor, podem constituir matéria de direito.

Todavia, não podemos levar ao extremo o rigor jurídico para avaliar essas expressões a fim de afirmar sem mais que elas constituem matéria puramente de direito, dado que, mesmo em face desse tipo de expressões, temos de verificar se se contém nela um certo substrato factual, minimamente consistente, susceptível de demonstrado através do exame ou produção de provas.

Pois cremos que as expressões “resolver um contrato”, “relação de trabalho” e “entregar a exploração da empresa a alguém” já entraram no universo das expressões da linguagem quotidiana nas comunicações das pessoas, tal como sucede com as expressões “arrendar uma casa”, “comprar um livro”, “hipotecar um imóvel”, celebrar casamento.....etc..

Se insistíssemos no rigor extremo, não sabíamos de quê maneira

poderíamos comunicar-se um com outro, na nossa vida quotidiana, para exprimir o sentido contido nessas expressões, que todos nós deveríamos compreender.

Até nem saberíamos como uma testemunha poderia ser inquirida pelo Tribunal sobre se arrendou esta casa? se comprou um livro? se hipotecou o imóvel? se está casado?!!!

Portanto, pese embora algum défice de densificação e concretização no plano factual, o dizer-se que “於 2009 年 1 月 26 日，原告被第二被告以口頭的方式解除其與第一被告建立的勞動關係 (em 26JAN2009, foi resolvida verbalmente pelo 2º Réu a relação de trabalho celebrada entre o Autor e o 1º Réu) e que 但自 1995 年起，由於第一被告需要長期居於外地，第一被告便將該商業企業交予其兄長第二被告經營，此情況一直維持至解僱之日。(a partir de 1995, como precisava de residir por longo intervalo de tempo no exterior, o 1º Réu entregou a exploração da empresa comercial em causa ao 2º Réu, seu irmão mais velho, situação essa que se manteve até à data da cessação da contrato de trabalho), não se reconduz ao uso de conceitos normativos de que dependa a solução, no plano jurídico, do caso, uma vez que a expressão, quando interpretada em conexão com o resto da matéria de facto assente, contém um substrato factual, minimamente consistente, susceptível de fundamentar a solução de direito do caso.

Assim sendo, carece de fundamento a eliminação da apontada matéria de facto, porquanto a mesma não deixa de consubstanciar o mínimo de densidade factual exigível, portanto, deve subsistir no elenco da matéria de facto provada.

Finalmente a última parte da matéria de facto impugnada foi a matéria alegada pelo Autor no artº 52º da petição inicial e dada por assente por efeito de revelia operante.

O segmento da matéria tem a seguinte redacção:

- 這不但對原告造成身心及精神上的疲累，亦由於使原告無法正常地與家庭一同慶祝社會和文化的節日，損害其本人與家庭的感情。(起訴狀第 52 條) (o que causa não só cansaço físico e mental ao Autor, como também prejuízos às relações sentimentais entre o Autor e a sua família, por ele não poder estar com a sua família a celebrar e passar com ela os dias de festivais sociais e culturais – artº 52º da p. i.).

Bom, o recorrente repete aqui os mesmos argumentos já invocados para impugnar a matéria dos artºs 10º, 33º, 34º e 51º da petição inicial, ou seja, defende que algumas declarações alegadamente prestadas pelo Autor e o teor da parte dos juízos de valor formulados numa informação, elaborada por um funcionário da DSAL, cuja cópia se juntou com a petição inicial na veste de uma certidão extraída daquela acima mencionada acção nº CV3-10-0050-LAC, constituem confissão judicial do Autor e portanto têm a virtualidade de alterar a matéria de facto em causa, nos termos pretendidos na petição do recurso.

Igualmente, demos por reproduzidas aqui as razões por nós expostas *supra*, para, *mutatis mutandis*, julgar improcedente esta parte da impugnação da matéria de facto.

5. Da violação do princípio do dispositivo e das regras da prova por confissão

O recorrente entende que o Tribunal *a quo* andou mal por ter violado o princípio do dispositivo e as regras da prova.

Para o efeito, o recorrente concluiu e pediu:

- II. No artigo 14.º da petição inicial foi alegado que: [...] *自1995年起，由於第一被告需要長期居於外地，第一被告便將該商業企業交予其兄長(即第二被告)經營，此情況一直維持至解僱日。*
- JJ. Com base neste facto o tribunal concluiu: *案中，根據上述的已證事實，原告自1988年6月受僱於第一被告，而於2009年01月26日，第一被告透過第二被告在沒有援引合理理由下的口頭通知即時解除原告與第一被告之間的勞動關係，但沒有作出任何賠償。因此，第一被告須向原告作出不以合理理由解除合同的賠償以及預先通知期賠償。*
- KK. Sucede que o Autor nunca alegou que o 1.º Réu resolveu a relação de trabalho com o Autor, através do 2.º Réu, pelo que a ilação de que o 1.º Réu despediu o Autor através do 2.º Réu não decorre necessariamente do alegado no art.º 14º da p.i, como é exigido no art.º 342.º do CC.
- LL. Dizer que “o 1.º Réu entrega a empresa comercial ao seu irmão, 2.º Réu, para continuar a explorar” pode traduzir-se em coisas diferentes, tanto podendo significar uma situação de representação voluntária ou orgânica, como um negócio de cessão de exploração, como outra situação qualquer cujos contornos o Autor optou por não alegar.
- MM. O Autor não alegou qualquer facto que permitisse consubstanciar uma das relações de representação comercial previstas na lei, e não consta dos factos provados que o 2.º Réu tenha sido nomeado gerente ou auxiliar da empresa pelo 1.º Réu, nem tão pouco que este o tivesse nomeado seu procurador.
- NN. A ilação de que o Em 26 de Janeiro de 2009, o 1.º Réu resolveu a relação de trabalho com o Autor, através do 2.º Réu mediante notificação verbal sem justa causa, pressupõe a existência de uma situação de representação voluntária ou orgânica, que no caso é totalmente desconhecida.
- OO. O despedimento por quem que não tenha poderes para agir em nome e representação da entidade patronal tem de ser considerado

ineficaz, pois é com a ineficácia que o legislador pune a celebração do negócio jurídico celebrado por uma pessoa em nome de outrem sem poderes de representação (art.º 261.º e art.º 465.º do Código Civil), não sendo aceitável que não sancionado da mesma forma a cessação de efeitos de um negócio jurídico (entendido aqui como contrato).

PP. Porque a dúvida sobre a realidade de um facto deve ser resolvida contra a parte a quem o facto aproveita (art.º 335.º, n.º 1, do CC e art.º 437.º do CPC.), terá naturalmente de se concluir no sentido de não se ter provado que o 1.º Réu resolveu a relação da relação de trabalho com o Autor, através do 2.º Réu.

QQ. O Tribunal a quo, perante a insuficiência dos factos que lhe permitissem julgar a verificação de uma situação de despedimento do Autor por iniciativa do 1.º Réu, deveria ter julgado improcedente o pedido de pagamento de qualquer indemnização decorrente desse despedimento.

Não tem razão o recorrente.

Como ficou demonstrado *supra*, na sequência do insucesso da impugnação pelo Recorrente em sede do presente recurso, a seguinte matéria de facto alegada pelo Autor nos artºs 12º e 14º da petição inicial permanece assente no elenco da matéria de facto provada:

- 於 2009 年 1 月 26 日，原告被第二被告以口頭的方式解除其與第一被告建立的勞動關係。(起訴狀第 12 條) (em 26JAN2009, foi resolvida verbalmente pelo 2º Réu a relação de trabalho celebrada entre o Autor e o 1º Réu – artº 12º da p. i.).
- 但自 1995 年起，由於第一被告需要長期居於外地，第一被告便將該商業企業交予其兄長第二被告經營，此情況一直維持至解僱之日。(起訴狀第 14 條) (a partir de 1995, como precisava de residir por longo intervalo de tempo no exterior, o 1º Réu entregou a exploração da empresa comercial em causa

ao 2º Réu, seu irmão mais velho, situação essa que se manteve até à data da cessação do contrato de trabalho – artº 14º da p. i.).

Além disso, ficou provado que

- 原告自 1988 年 6 月起便由受僱於持有商業企業 XX 投資公司的第一被告。(起訴狀第 1 條) (o Autor encontrava-se empregado pelo 1º Réu, titular da empresa comercial XX 投資公司 a partir de Junho de 1988 - artº 1º do p.i.)
- 就原告於 2009 年 1 月 26 日被解除其與第一被告建立的勞動關係，無論是第一被告或第二被告均沒有作出賠償。(起訴狀第 40 條) (pelo facto de ter sido resolvida em 26JAN2009 a relação de trabalho celebrada entre o Autor e o 1º Réu, tanto o 1º como o 2º Réu não pagou a indemnização resultante da resolução do contrato artº 40º do p.i.)
- 也沒有遵循提前 15 日的預先通知。(起訴狀第 45 條) (nem foi dado cumprimento ao aviso prévio com 15 dias de antecedência – artº 45º do p.i.)

Tendo em conta o teor desses segmentos da matéria de facto e o resto da matéria de facto provada, nomeadamente a matéria dos artºs 1º, 40º e 45º, não compreendemos como e em que termos Tribunal *a quo* violou o princípio do dispositivo e das regras da prova por confissão, ou se verificou a insuficiência da matéria de facto ao dizer na fundamentação de direito (pág. 17 da sentença recorrida) que案中，根據上述已證事實，原告自 1988 年 6 月受僱於第一被告，而於 2009 年 01 月 26 日，第一被告透過第二被告在沒有援引合理理由下的口頭通知即時解除原告與第一被告之間的勞動關係，但沒有作出任何賠償。因此，第一被告須向原告作出不以合理理由解除合同的賠償以及預先通知期賠償。(no caso *sub judice*, da matéria de facto assente *supra*, resulta que, o Autor encontrava-se empregado pelo 1º Réu a partir de Junho de 1988, e em 26JAN2009, por intermédio do 2º Réu, o 1º Réu resolveu, mediante a comunicação verbal, sem justa causa e

com os efeitos imediatos, a relação de trabalho celebrada entre o Autor e o 1º Réu, sem que lhe tivesse pago qualquer indemnização, portanto, o 1º Réu tem de pagar ao Autor indemnizações a título de resolução do contrato sem justa causa e de falta de aviso prévio).

Finalmente, o recorrente imputou ainda ao Tribunal *a quo* a violação do princípio do dispositivo por entender que o Tribunal *a quo* se serviu de um facto não alegado e não provado (falta de pagamento) para condenar o 1º Réu a pagar ao Autor compensações pelo trabalho prestado nos dias de feriados obrigatórios e férias.

Também não tem razão, pois ficou assente que ao Autor tinha de trabalhar nos feriados obrigatórios e nas férias, por lhe não ter sido permitido o gozo dos mesmos, a não ser que estes coincidissem com os dias de fecho do mercado, os sábados e os domingos – cf. artºs 10º, 33º e 34º da p.i., onde se lê 原告於上述商業企業的工作期間，沒有被給予享受強制性假日及年假，除非該假期同巧是在市場重疊的休市日或星期六及星期日，否則原告必須提供工作 - 起訴狀第 10、33 及 34 條).

Como se sabe, o Autor tem o ónus de alegar apenas factos constitutivos do direito invocado, mas não também afastar os factos impeditivos desse direito, ao passo que ao Réu cabe o ónus de se defender, ou por impugnação atacando directamente a realidade dos factos, ou por excepção reconhecendo a realidade dos factos invocados pelo Autor e impugnando todavia o efeito jurídico extraído dos mesmos factos e pretendido pelo Autor, ou alegar factos novos tendentes a repelir a pretensão do Autor.

Na verdade, o Autor não alegou expressamente o facto de não ter sido remunerado pelos Réus pelo trabalho prestado nos dias de feriado obrigatório e férias.

Todavia, já não podemos dizer que o Autor omitiu um facto essencial, quando ele pediu expressamente na petição inicial ao Tribunal a condenação dos Réus no pagamento da remuneração em falta desses trabalhos com fundamento no facto de não ter sido autorizado a gozar as férias e os feriados obrigatórios.

Pois está aí sempre e seguramente subentendida a ideia de que não foi pago o trabalho prestado nas férias e nos feriados obrigatórios, especialmente quando atendemos o contexto em que está inserido o alegado não gozo dos feriados e das férias.

Desta maneira, cremos que o Autor cumpriu o mínimo do seu ónus de alegar factos constitutivos do seu direito resultante do trabalho prestado nos dias de feriados obrigatórios e férias.

Ao passo que o Réu, por falta de contestação, não negou a realidade desses factos, nem repeliu o efeito jurídico desses factos (obrigação por parte da entidade patronal de pagar a compensação por não os ter deixado gozar), nem alegou factos novos, nomeadamente o de ter pagado as compensações, tendentes a repelir a pretensão do Autor no sentido de obter compensações.

Assim, não merece reparo a condenação do 1º Réu, ora recorrente, de acordo com o direito por efeito de revelia operante.

Improcedem as conclusões II) a QQ).

6. Do cálculo da indemnização das compensações pelo trabalho prestado nos dias de feriados obrigatórios remunerados e não remunerados

Quanto ao cálculo de compensação pelo trabalho prestado nos

dias de feriados obrigatórios, remunerados e não remunerados, não questionando o número apurado dos dias de feriados obrigatórios em que o Autor trabalhou nem o salário diário médio atendido para o cálculo na primeira instância, o recorrente limita-se a pôr em causa o multiplicador adoptado pelo Tribunal *a quo* para o cálculo.

Estando em causa vários períodos de tempo, em que vigoravam diplomas reguladores da matéria de feriados obrigatórios, passamos a analisar as questões suscitadas um por um destes períodos.

Começamos então pelo período de tempo na vigência do Decreto-Lei nº 101/84/M, isto é, desde o JUN1988 até ao dia 03ABR1989, data em que foi publicado o Decreto-Lei nº 24/89/M que entrou em vigor imediatamente.

Os artºs 20º e 21º do Decreto-Lei nº 101/84/M rezam que:

Artigo 20.º(Feriados obrigatórios)

1. São feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;Ano Novo Chinês (3 dias);1 de Maio;10 de Junho;Chong Chao (Dia de Bolo Lunar);1 de Outubro;Chong Yeong (Dia dos Antepassados).

2. Nos feriados obrigatórios os trabalhadores permanentes devem ser dispensados da prestação de trabalho.

3. Os trabalhadores permanentes têm direito à retribuição correspondente aos feriados de 1 de Janeiro, 1 de Maio e 1 de Outubro.

Artigo 21.º(Excepções)

1. Só poderá ser prestado trabalho nos dias feriados obrigatórios:

a) Quando os empregadores estejam na eminência de prejuízos importantes ou se verifiquem casos de força maior;

b) Quando os empregadores tenham de fazer face a acréscimo de trabalho não previsível;

c) Quando a prestação de trabalho seja indispensável para garantir a continuidade do funcionamento da empresa, nos casos em que, de acordo com os usos e costumes, esse funcionamento deva ocorrer nos dias feriados.

2. Nos casos de prestação de trabalho em dia feriado obrigatório ao abrigo da alínea b) do n.º 1, o trabalhador permanente tem direito a um acréscimo de salário nunca inferior a 50% do salário normal, a fixar por acordo entre as partes.

Ora, na vigência do Decreto-Lei nº 101/84/M, o trabalhador só pode ser obrigado a trabalhar nos feriados obrigatórios nas situações previstas nas três alíneas do nº 1.

O artigo reza que o trabalhador permanente tem o direito a receber uma compensação pelo trabalho prestado naqueles três dias de feriados obrigatórios remunerados (o dia 1 de Janeiro, o dia 1 de Maio e o dia 1 de Outubro), nas situações previstas no artº 21º/1-b).

E parece que nada se diz sobre o trabalho prestado naqueles três dias de feriados obrigatórios remunerados nas situações previstas nas restantes duas alíneas, a) e c), do nº 1 e o trabalho prestado nos feriados obrigatórios não remunerados.

Todavia, evidentemente, o bem jurídico que o nº 1 visa tutelar é a protecção dos trabalhadores de modo a que eles possam gozar os feriados obrigatórios, remunerados ou não remunerados.

E só nas situações especiais, exaustivamente previstas no nº 1, o trabalhador pode ser obrigado a trabalhar nos feriados obrigatórios.

As tais situações são:

- a) Quando os empregadores estejam na eminência de prejuízos importantes ou se verificarem casos de força maior;*
- b) Quando os empregadores tenham de fazer face a acréscimo de trabalho não previsível;*
- c) Quando a prestação de trabalho seja indispensável para garantir a continuidade do funcionamento da empresa, nos casos em que, de acordo com os usos e costumes, esse funcionamento deva ocorrer nos dias feriados.*

Compreende-se perfeitamente a razão de ser dessas normas, que é salvaguardar os interesses ameaçados da entidade patronal em qualquer dessas situações.

Na verdade, em qualquer dessas situações previstas no nº 1, o legislador entende ser razoável impor aos trabalhadores o sacrifício do gozo do seu direito aos feriados obrigatórios em atenção à natureza ou ao valor dos interesses ameaçados em qualquer dessas situações.

E prevê no nº 2 que *nos casos de prestação de trabalho em dia feriado obrigatório ao abrigo da alínea b) do n.º 1, o trabalhador permanente tem direito a um acréscimo de salário nunca inferior a 50% do salário normal, a fixar por acordo entre as partes.*

Mas isto não quer dizer o trabalho prestado nos feriados

obrigatórios, remunerados e não remunerados, fora das situações previstas nas várias alíneas do artº 21º/1 não têm de ser compensados.

Creemos que por identidade da razão, é de aplicar por analogia a norma prevista no nº 2, ou seja, para além do salário diário normal correspondente ao preço do trabalho *extra*, o trabalhador tem direito a um acréscimo nunca inferior a 50% do salário diário normal.

Assim, apesar de o Tribunal *a quo* ter arbitrado menos (apenas um dia de salário diário normal) do que defendemos *supra*, o certo é que temos de manter o decidido na sentença recorrida por força do princípio do dispositivo.

Portanto mantem-se a quantia arbitrada pelo tribunal *a quo* na sentença recorrida no que diz respeito as compensações arbitradas pelo trabalho prestado pelo Autor nos dias de feriado obrigatório no período compreendido entre o início da relação de trabalho e 03ABR1989, conforme se vê no mapa na página 15 da sentença recorrida.

No âmbito do Decreto-Lei nº 24/89/M, o trabalho em feriados obrigatórios e a forma das suas compensações encontram-se regulados no artº 20º que prescreve:

1. *O trabalho prestado pelos trabalhadores nos dias de feriado obrigatório, referidos no nº 3 do artigo anterior, dá direito a um acréscimo salarial nunca inferior ao dobro da retribuição normal e só pode ser executado:*
 - a) *Quando os empregadores estejam na eminência de prejuízos importantes ou se verifiquem casos de força maior;*

- b) Quando os empregadores tenham de fazer face a um acréscimo de trabalho não previsível;*
 - c) Quando a prestação de trabalho seja indispensável para garantia a continuidade do funcionamento da empresa, nos casos em que, de acordo com os usos e costumes, esse funcionamento deva ocorrer nos dias de feriados.*
- 2. Nos casos de prestação de trabalho em dia feriado obrigatório não remunerado, ao abrigo da alínea b) do nº 1, o trabalhador que tenha concluído o período experimental tem direito a um acréscimo de salário nunca inferior a 50% do salário normal, a fixar por acordo entre as partes.*

Nos termos do disposto no artº 19º/3, os trabalhadores têm direito à retribuição nos seis dias de feriado obrigatório (1 de Janeiro, os primeiros 3 dias do Ano Novo Chinês, 1 de Maio e 1 de Outubro).

Da materialidade fáctica assente nada resulta que o trabalho prestado pelo trabalhador em dias de feriados obrigatórios, remunerados ou não remunerados, se integra em qualquer das circunstâncias previstas no artº 20º/1.

Mas o certo é que o Autor trabalhou.

Assim, por identidade da razão, o Autor deve ser compensado nos termos prescritos no artº 20º.

A propósito da interpretação da expressão “*acrécimo salarial não inferior ao dobro da retribuição normal*”, ensina o Dr. Augusto Teixeira Garcia que “.....*A prestação de trabalho nestes dias dá o direito aos trabalhadores de receberem um acréscimo de retribuição nunca inferior ao dobro da retribuição normal (artº 20º,*

nº1). Assim, se um trabalhador auferir como remuneração diária a quantia de MOP\$100, por trabalho prestado num dia feriado obrigatório e remunerado ele terá o direito de auferir MOP\$300, ou seja, MOP\$100 que corresponde ao dia de trabalho mais MOP\$200, correspondente ao acréscimo salarial por trabalho prestado em dia feriado.” – vide Augusto Teixeira Garcia, in Lições de Direito do Trabalho ao alunos do 3º ano da Faculdade de Direito da Universidade de Macau, 1991/1992, Capítulo V, ponto 9.2.

Creemos que essa é única interpretação correcta da expressão “*acrécimo salarial*”.

Portanto, no caso do trabalho prestado em dias de feriado obrigatório remunerado, tem direito a um acréscimo salarial nunca inferior ao dobro da retribuição normal, para além do salário-base diário que é o preço do trabalho prestado nesses dias.

E no caso do trabalho prestado em dias de feriado obrigatório não remunerado, tem direito a um acréscimo salarial nunca inferior ao 50% da retribuição normal, para além do salário-base diário, correspondente ao preço do trabalho prestado nesses dias.

Assim, no âmbito do Decreto-Lei nº 24/89/M, quer antes quer depois de alterado pela Lei nº 8/2000 que alterou parcialmente o elenco dos feriados obrigatórios, para o cálculo do acréscimo salarial a pagar ao trabalhador pelo trabalho prestado nos dias de feriado obrigatório remunerado e não remunerado, as fórmulas serão respectivamente:

3 X o salário diário médio X número de dias de prestação de trabalho em feriado obrigatório remunerado; e

1,5 X o salário diário médio X número de dias de prestação de trabalho em feriado obrigatório não remunerado.

Assim, também bem andou o tribunal *a quo* no que diz respeito as compensações arbitradas pelo trabalho prestado pelo Autor nos dias de feriado obrigatório no período em que vigorava o Decreto-Lei nº 24/89/M, conforme se vê no mapa na página 15 da sentença recorrida.

Já com a entrada em vigor da Lei nº 7/2008 em 01JAN2009, todos os feriados obrigatórios passaram a ser remunerados.

E o trabalho prestado nos feriados obrigatórios é compensado pela seguinte forma prescrita no artº 45º/2:

2. A prestação de trabalho nos termos do número anterior confere ao trabalhador o direito a gozar um dia de descanso compensatório, fixado pelo empregador, dentro dos trinta dias seguintes ao da prestação de trabalho, o qual pode ser substituído, mediante acordo com o empregador, por um dia de remuneração de base compensatória, e a:

1) Auferir um acréscimo de um dia de remuneração de base, para os trabalhadores que auferem uma remuneração mensal;

2) Auferir a remuneração normal do trabalho prestado com um acréscimo de um dia de remuneração de base, para os trabalhadores cuja remuneração é determinada em função do período de trabalho efectivamente prestado ou em função do resultado efectivamente produzido.

Nas circunstâncias do caso em apreço, já não é possível o gozo de

um dia compensatório, dado que já decorreu o tal prazo de 30 dias e a relação de trabalho já cessou, não resta outra via de compensação que não seja a de compensar o trabalho por 3 dias de salário diário. (um dia de salário compensatório do feriado + um dia de salário compensatório do trabalho prestado + um acréscimo correspondente ao um dia de salário).

Assim, na vigência da Lei nº 7/2008, para o cálculo do acréscimo salarial a pagar ao trabalhador pelo trabalho prestado nos dias de feriado obrigatório, a fórmula será:

3 X o salário diário médio X número de dias de prestação de trabalho em feriado obrigatório

Assim, igualmente bem andou o tribunal *a quo* no que diz respeito as compensações arbitradas pelo trabalho prestado pelo Autor nos dias de feriado obrigatório no período em que vigorava a Lei nº 7/2008, conforme se vê no mapa na página 15 da sentença recorrida.

Em conclusão:

8. Ocorrida a revelia operante no processo civil do trabalho, ao Juiz titular do processo compete elaborar a sentença final, independentemente do valor da causa;
9. A decisão tomada pela DSAL, no âmbito do inquérito de um processo contravencional, a que se refere o artº 384º/1 do CPP, *ex vi* do artº 89º do CPT, determinando o não prosseguimento do processo contravencional por entender não ter sido verificados indícios suficientes das infracções, não pode ser qualificada como acto administrativo em sentido próprio, definido no artº 110º do CPA, nem tem a virtualidade de

adquirir a força do caso resolvido consolidado na ordem jurídica, e muito menos a força probatória plena do caso julgado, típica da uma decisão judicial;

10. Mesmo que o Autor tivesse sido considerado como litigante de má-fé por ter alterado a verdade dos factos na presente acção ou em outras acções anteriores, o Tribunal de recurso não poderia, em sede de recurso interposto pelo Réu, revogar a sentença ora recorrida na presente acção com fundamento no exercício abuso do direito à acção;
11. Não valem como confissão judicial com força probatória plena do Autor na acção civil laboral as declarações prestadas pelo mesmo perante um funcionário da DSAL no âmbito do inquérito-contravenção-laboral, mesmo que ambos os processos se reportem aos mesmos factos.
12. As conclusões elaboradas pelo funcionário da DSAL no encerramento do inquérito-contravenção são meros juízos formulados após a valoração dos elementos probatórios obtidos no inquérito, e portanto não têm força probatória para comprovar factos neles referidos, quer dentro do inquérito quer fora dele.
13. Pese embora algum défice de densificação e concretização no plano factual, o dizer-se “於 2009 年 1 月 26 日，原告被第二被告以口頭的方式解除其與第一被告建立的勞動關係 (em 26JAN2009, foi resolvida verbalmente pelo 2º Réu a relação de trabalho celebrada entre o Autor e o 1º Réu) não se reconduz ao uso de conceitos normativos de que dependa a solução, no plano jurídico, do caso, se a expressão, quando interpretada em conexão com o resto da matéria de facto assente, contiver um substrato factual, minimamente consistente, susceptível de

fundamentar a solução de direito do caso.

14. O Autor tem o ónus de alegar apenas factos constitutivos do direito invocado, mas não também afastar os factos impeditivos desse direito, ao passo que ao Réu cabe o ónus de se defender por impugnação, atacando directamente a realidade dos factos, ou por excepção, reconhecendo a realidade dos factos invocados pelo Autor mas impugnando o efeito jurídico extraído e pretendido pelo Autor dos mesmos factos, ou alegar factos novos tendentes a repelir a pretensão do Autor.

Tudo visto resta decidir.

III

Nos termos e fundamentos acima expostos, acordam em conferência julgar totalmente improcedente o recurso interposto pelo 1º Réu B:

Custas pelo recorrente B.

Registe e notifique.

RAEM, 08JUN2017

Lai Kin Hong

João A. G. Gil de Oliveira (Voto o acórdão na sua totalidade, apenas com reserve quanto à parte relativa à fórmula remuneratório dos feriados obrigatórios não gozados, no âmbito de Dec_Lei n.º 101/84/M.)

Ho Wai Neng (com a mesma declaração de voto, mantendo a minha posição já exposto no Ac. do Proc. n.º 730/2009, de 07/07/2011.)