

## **Processo n° 437/2018**

*(Autos de recurso laboral)*

**Data** : 08 de Novembro de 2018

**Recorrente:** A (Ré)

**Recorrida** : B (Autor)

\*

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

### **I) RELATÓRIO**

B, intentou, em 15/01/2016, junto do Tribunal Judicial de Base da RAEM, acção declarativa de processo comum do trabalho (LB1-16-0007-LAC), pedindo condenar a Ré a pagar a título de créditos laborais, a quantia global de MOP\$529,632.50.

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

**裁定被告向原告支付合共澳門幣154,724.60圓, 當中包括 :**

- 澳門幣14,820.00圓的膳食津貼 (subsídio de alimentação) ;
- 澳門幣27,810.00圓的全勤津貼 (subsídio de efectividade) ;
- 周假提供工作補償澳門幣41,200.00圓 (trabalho em dias de descanso semanal) ;
- 周假提供工作後的補休補償澳門幣20,600.00圓 (dias de descanso compensatório) ;
- 強制性假日提供工作補償澳門幣7,725.00圓 (feriado obrigatório não remunerado) ;
- 住宿費澳門幣21,630.00圓 (devolução de quantias de alojamento descontadas) ;
- 輪更超時工作補償澳門幣9,013.20圓及提前30分鐘工作的超時補償澳門幣11,926.40

圓) (pela prestação de 30 minutos de trabalho para além do período normal diário por cada dia de trabalho efectivo) ;

- 另加自知悉確定相關金額的司法判決翌日起計算的法定遲延利息，直至完全支付為止。

\*

A **A, SA**, Ré, discordando da sentença condenatória, veio em 21/03/2018 recorrer para este TSI com os fundamentos constantes de fls. 332 a 350, tendo formulado as seguintes conclusões:

I. Vem o presente recurso interposto da sentença proferida pelo douto Tribunal Judicial de Base que julgou a acção parcialmente procedente e condenou a l.<sup>a</sup> Ré A, ora Recorrente, no pagamento de uma indemnização no valor global MOP\$154,724.60, acrescida de juros moratórios à taxa legal a contar do trânsito em julgado da sentença que procede à liquidação do quantum indemnizatório

II. Entendendo as Recorrentes que no que respeita ao (i) subsídio de alimentação, (ii) trabalho prestado em dia de descanso semanal (iii) compensação pelo descanso compensatório (iv) feriados (v) trabalho extraordinário e por turnos e (vi) compensação pela prestação de 30 minutos de trabalho para além do período normal diário, a sentença proferida a final nunca poderia ter decidido como decidiu, em violação e incorrecta aplicação das normas jurídicas que lhe servem de fundamento, estando em crer que a decisão assim proferida pelo douto Tribunal de Primeira Instância padece dos seguintes vícios: (i) Erro na aplicação do direito e (ii) Nulidade por falta de fundamentação decorrente da violação do ónus da alegação por parte do Autor ora, Recorrido.

III. O Tribunal a quo não estava em condições de condenar a Recorrente no pagamento de qualquer indemnização **a título de subsídio de alimentação.**

IV. Apenas se provou que durante o período em que o Recorrido trabalhou para a Recorrente nunca deu qualquer falta ao trabalho sem conhecimento e autorização prévia

por parte das Rés. (15.º), sem que se tenha apurado, por exemplo, quando esteve o Recorrido ausente ainda que justificadamente.

V. Não se comprovou que entre 30/04/2001 e 21/07/2003 o Recorrido trabalhou 741 dias como parece ressaltar da fórmula de cálculo de fls. 317v pelo que nunca poderia a Recorrente ter sido condenada a pagar o subsídio de alimentação desses dias.

VI. O que se provou foi que durante o período em que o Recorrido prestou trabalho nunca deu qualquer falta ao trabalho, sem conhecimento e autorização prévia por parte das Rés (cfr. resposta ao quesito 15.º), resultando assim assumido pelo Recorrido na sua petição que se gozou de vários períodos de dispensa ao trabalho remuneradas e/ou não remuneradas.

VII. O direito invocado pelo Autor não se pode presumir como certo, e o Tribunal terá que apreciar com base nos factos alegados pelo Autor e conforme o Direito, o que não fez, sendo que a parca matéria fáctica alegada pelo Autor não poderia conduzir, sem mais, à procedência do pedido;

VIII. Não se trata apenas de determinar o número de dias de trabalho efectivo e o número de ausência, mas antes de determinar quais os dias em que o trabalho foi prestado, cabendo o ónus da prova ao Autor.

IX. O subsídio de alimentação, conforme tem vindo a ser entendimento unânime da doutrina e jurisprudência, trata-se de um acréscimo salarial que pressupõe necessariamente a prestação efectiva de trabalho por parte do seu beneficiário (vide, entre outros, o acórdão proferido pelo Venerando Tribunal de Segunda Instância em 13.04.2014 no processo 414/2012);

X. Não tendo sido alegados nem provados os factos essenciais de que depende a atribuição do mencionado subsídio de alimentação, ou seja, a prestação efectiva

de trabalho, não poderia o douto Tribunal ter condenado a Recorrente nos termos em o fez, padecendo assim a dita Sentença, nesta parte, do vício de erro de julgamento da matéria de facto e na aplicação do Direito, devendo consequentemente ser revogada e substituída por outra que absolva a Recorrente do pagamento de compensação a título de subsídio de alimentação, ou caso assim não se entenda, que tão-somente condene a Recorrente a pagar ao Recorrido compensação a título de subsídio de alimentação que se venham a liquidar em sede de execução de sentença, nos termos do preceituado no n.º 2 do artigo 564º do CPC.

XI. Da factualidade provada nada resulta quanto ao *quantum e ao quando* o Recorrido trabalhou para que se pudesse chegar à conclusão que o Recorrido tem direito a ser compensado **por 80 dias de descansos semanais;**

XII. Não obstante da decisão recorrida ressaltar que "os factos assentes demonstram que além das férias anuais que o Autor gozou em cada ano durante o período que trabalhou para a Ré, o Autor não tem qualquer registo de ausência ao trabalho" a verdade é que da factualidade provada não resulta a falta de ausências.

XIII. Parece-nos que pretende o Digno Tribunal de Primeira Instância inverter o ónus da prova, ónus esse que pertence ao Autor.

XIV. Não se provou, nem tão pouco se alegou, o número de dias concretos que o Recorrido trabalhou para se poder concluir pelo número de dias de descanso semanal que deixou de gozar e nem se diga que os registos emitidos pelos Serviços de Migração permitem concluir, sem mais, pela assiduidade do Autor uma vez que tais registos apenas indicam as entradas e saídas do Recorrido do Território.

XV. Novamente se mostra insuficiente a matéria de facto apurada nos presentes autos que permitisse ao Tribunal condenar a Recorrente pelo alegado trabalho prestado em dias de descanso semanal.

XVI. A quantificação de qualquer montante estará dependente do concreto apuramento ou não de dias de descanso não gozado, factualidade não apurada.

XVII. Verifica-se, assim, uma errada aplicação do Direito por parte do Tribunal *a quo* na condenação da Recorrente nas quantias peticionadas a título de trabalho prestado em dia de descanso semanal, em violação do princípio do dispositivo consagrado no artigo 5.º do CPC e, bem assim, o disposto nos artigos 17.º do DL 24/89/M.

XVIII. O mesmo raciocínio se aplica à condenação da recorrente ao pagamento de uma compensação pelo alegado trabalho prestado em feriados, porquanto, estando provadas as dispensas ao trabalho ainda que autorizadas e justificadas e apesar dos registos emitidos pelos Serviços de Migração indicarem as entradas e saídas do Recorrido no território, não pode o Tribunal o quo, a partir destes registos, considerar que os mesmos possam substituir o registo de assiduidade do Recorrido.

XIX. Estando provado que o Recorrido dava faltas ao serviço sem que estejam definidos em que dias foram tais faltas dadas, como pode o Digno Tribunal a quo saber que tais faltas ou ausências não tenham ocorrido em algum dos feriados obrigatórios?

XX. Verifica-se, assim, uma errada aplicação do Direito por parte do Tribunal o quo na condenação da Recorrente nas quantias peticionadas a título de trabalho prestado em dia de feriado obrigatório, em violação do princípio do dispositivo consagrado no artigo 5.º do CPC e, bem assim, o disposto no artigo 19.º do DL 24/89/M.

\*

XXI. Deverá assim a sentença recorrida ser revogada e substituída por outra que absolva a Recorrente do peticionado quanto à compensação pelo trabalho prestado em dia de descanso semanal, respectivo descanso compensatório e pelo trabalho prestado em dia de feriado obrigatório, ou que tão-somente condene Recorrente a

pagar ao Recorrido compensação que se venham a liquidar em sede de execução de sentença, nos termos do preceituado no n.º 2 do artigo 564.º do CPC.

XXII. No que diz respeito à reclamação das compensações reclamadas pela prestação de trabalho em regime de turno e trabalho extraordinário, incluindo 30 minutos, à semelhança do ocorrido com os demais pedidos, o Recorrido limitou-se a invocar factos genéricos.

XXIII. O Recorrido não especifica datas, dias de trabalho efectivamente prestado, quando é que tais turnos coincidiam e quais os dias, não sendo por isso possível apurar quais as horas que o Recorrido teria trabalhado a mais ou a menos, dada a falta de alegação do Autor, ora Recorrido e de prova em julgamento;

XXIV. Se se comprovou que o Recorrido dava faltas ao serviço (ainda que justificadas) e se o próprio alegou que lhe era permitido ausentar-se numa média de 30 dias, sem que se tenha provado quantas foram essas ausências, não se vislumbra como pôde o Tribunal determinar com certeza quais os dias em que estava de turno e quantas horas extraordinárias foram feitas por dia.

XXV. Não se provou em concreto quantos dias o Autor prestou a sua actividade pelo que não se pode com certeza afirmar quantos ciclos de 21 dias de trabalho continuo e consecutivo prestou entre 30 de Abril de 2001 e 21 de Julho de 2003, nem quantos dias trabalhou por mais 30 minutos.

XXVI. Motivo pelo qual também aqui o Tribunal andou mal ao condenar a Recorrente, em violação do artigo 5.º do CPC e do artigo 10.º do DL 24/89/M, devendo assim ser revogada e substituída por outra que absolva as Recorrentes do peticionado, ou que tão-somente condene a Recorrente a pagar ao Recorrido compensação que se venham a liquidar em sede de execução de sentença, nos termos do preceituado no n.º 2 do artigo 564.º do CPC.

XXVII. A decisão em crise padece do vício de falta de fundamentação sendo, conseqüentemente nula, nos termos do artigo 571.º, n.º 1, al. b), do CPC, por manter na íntegra as conclusões incoerentes aduzidas pelo Autor em sede de petição inicial, ficando por apurar diversas questões relacionadas como o facto de o Autor alegar que trabalhava todos os dias da semana mas reconhecer que faltou algumas vezes com autorização prévia das Rés, sem que se apure quantos dias foram, faltando-lhe concretizar os factos de onde retira tais conclusões.

XXVIII. O que o Tribunal a quo não podia fazer foi o que fez, ou seja, factualizar as conclusões do Autor (não suportadas em factos) e os factos incoerentes e contraditórios que se mantêm na íntegra.

XXIX. Esta decisão, por essa razão, padece também de vício de falta de fundamentação decorrente do ónus de alegação por parte do Recorrido, sendo, por isso, nula.

XXX. Não é só o número de dias de trabalho efectivo e do número das ausências que estará em causa, mas ainda a determinação de quais os dias em que o trabalho foi prestado pelo que se impõe a anulação do julgamento.

\*

Foram colhidos os vistos legais.

Cumpre analisar e decidir

\* \* \*

## **II - PRESSUPOSTOS PROCESSUAIS**

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

O processo é o próprio e não há nulidades.

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

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

\* \* \*

### **III – FACTOS ASSENTES:**

A sentença recorrida deu por assente a seguinte factualidade:

1. Desde 18/10/1996, o Autor esteve ao serviço da 1.<sup>a</sup> Ré, prestando funções de “guarda de segurança”, enquanto trabalhador não residente (A).
2. A data da cessação de funções do Autor era de 21/07/2003 (1.<sup>o</sup>).
3. O Autor exerceu a sua prestação de trabalho para a 1.<sup>a</sup> Ré ao abrigo do contacto de Prestação de Serviços n.º 2/96 celebrado entre a 1.<sup>a</sup> Ré e a sociedade ECONFORCE – Serviço de Apoio e Gestão Empresarial Cia, Lda. (2.<sup>o</sup>).
4. O referido contracto de prestação de serviço foi objecto de apreciação, fiscalização e aprovação por parte da Entidade Pública competente (3.<sup>o</sup>).
5. Ao longo da relação laboral, a 1.<sup>a</sup> Ré apresentou ao Autor vários contractos de trabalho (4.<sup>o</sup>).
6. Durante o tempo que prestou trabalho, o Autor sempre respeitou os períodos e horários de trabalho fixados pela 1.<sup>a</sup> Ré (5.<sup>o</sup>).
7. Durante o tempo que prestou trabalho, o Autor prestou trabalho nos locais (postos de trabalho) indicados pela 1.<sup>a</sup> Ré e que eram ficados pela 1.<sup>a</sup> Ré de acordo com as suas exclusivas necessidades (6.<sup>o</sup>).
8. Aquando do recrutamento do Autor no Nepal, foi garantido ao Autor que iria auferir uma quantia de HKD7.500,00 por cada mês de trabalho (7.<sup>o</sup>).
9. Para um período de trabalho de 8 horas de trabalho por ida e de 6 dias por semana (8.<sup>o</sup>).
10. Aquando do recrutamento do Autor no Nepal foi garantido ao Autor que teria direito a alimentação e alojamento gratuitos em Macau (9.<sup>o</sup>).
11. Durante o período que prestou trabalho, a 1.<sup>a</sup> Ré pagou ao Autor a quantia de HKD7.500,00, a título de salário de base mensal (10.<sup>o</sup>).
12. Resultada do ponto 3.1 do Contracto de Prestação de Serviços n.º 2/96, ser devido ao Autor (e aos demais trabalhadores não residentes com ele contractados) a quantia



de “ (...) \$20,00 patacas diárias por pessoa, a título de subsídio de alimentação (11.º)

13. Durante todo o período, a 1.ª Ré nunca pagou ao Autor qualquer quantia a título de subsídio de alimentação (12.º).

14. Durante todo o período, a 1.ª Ré nunca entregou ao Autor qualquer tipo de alimentos e/ou géneros (13.º).

15. Resultada do ponto 3.4 do Contrato de Prestação de Serviço nº2/96, ser devido ao Autor (e aos demais trabalhadores não residentes com ele contratados) “(...) um subsídio mensal de efectividade igual ao salário de 4 dias, sempre que no mês anterior não tenha dado qualquer falta ao serviço (14.º).

16. Durante todo o período em que o Autor prestou trabalho, o Autor nunca deu qualquer falta ao trabalho sem conhecimento e autorização prévia por parte da 1.ª Ré (15.º).

17. Durante todo o período, a 1.ª Ré nunca pagou ao Autor qualquer quantia a título de subsídio de efectividade (16.º).

18. Entre 18/10/1996 e 31/12/2002, a 1.ª Ré nunca fixou ao Autor, em cada período de sete dias, um período de descanso de vinte e quatro horas consecutivas, nem um período de descanso consecutivo de quatro dias por cada conjunto de quatro semanas ou fracção, sem prejuízo da correspondente retribuição (17.º).

19. Durante mesmo período, o Autor prestou a sua actividade de segurança por forma a garantir o funcionamento contínuo e diário dos vários Casinos operados pela 1.ª Ré” (18.º).

20. Entre 18/10/1996 e 31/12/2002, a 1.ª Ré nunca fixou ao Autor um qualquer outro dia de descanso compensatório em consequência do trabalho prestado em dia de descanso semanal (19.º).

21. Durante o mesmo período, a 1.ª Ré nunca atribuiu ao Autor um qualquer acréscimo salarial pelo trabalho prestado me dia de descanso semanal (20.º).

22. 除2002年原告沒有在春節強制性假期 ( 2月12日至14日 ) 為被告提供工作外 , 原告在為被告工作期間每年都會在元旦、農曆春節三日、五一勞動節及十一國慶節為被告提供工作(21.º).

23. Durante o referido período de tempo, a 1.ª Ré nunca atribuiu ao Autor um qualquer acréscimo salarial pelo trabalho prestado nos referidos dias de feriado obrigatório (22.º).

24. Durante todo o tempo em que o Autor presta trabalho para a 1.ª Ré, a 1.ª Ré forneceu ao Autor alojamento (23.º).

25. Em contrapartida da “utilização” do referido apartamento, durante todo o período em que o Autor prestou trabalho para a 1.ª Ré, a 1.ª Ré procedeu ao desconto da

quantia de HKD750,00 sobre o salário mensal do Autor, a título de Comparticipação nos custos de alojamento (24.º).

26. O referido desconto no salário do Autor era operada de forma automática e independentemente do Autor residir ou não habitação que lhe era providenciada pela 1.ª Ré (25.º).

27. Durante todo o período da relação de trabalho, o Autor exerceu a sua actividade para a 1.ª Ré num regime de 3 turnos rotativos de 8 horas por dia (26.º):

28. Turno A : (das 08h às 16h)

29. Turno B : (das 16h às 00h)

30. Turno C : (das 00h às 08h)

31. O Autor sempre respeitou o regime de turnos especificamente fixados pela 1.ª Ré (27.º).

32. Os turnos fixados pela 1.ª Ré respeitavam sempre uma mesma ordem sucessiva de rotatividade (A-C)-(B-A)-(C-B), após a prestação pelo Autor (e pelos demais trabalhadores) de sete dias de trabalho contínuo e consecutivo (28.º).

33. Em cada ciclo de 21 dias de trabalho contínuo e consecutivo *fixado* pela 1.ª Ré, o Autor prestava trabalho durante dois períodos de 8 horas cada num período de 24 horas, sempre que se operasse uma mudança entre os turnos (C-B) e (B-A) (29.º).

34. A 1.ª Ré nunca pagou ao Autor qualquer quantia (em singelo e/ou adicional) pelo trabalho prestado pelo Autor durante os dois períodos de 8 horas cada prestado num período de 24 horas, em cada ciclo de 21 dias de trabalho contínuo e consecutivo (30.º).

35. Por ordem da Ré, o Autor estava obrigado a comparecer no seu local de trabalho devidamente uniformizado com, pelo menos, 30 minutos de antecedência relativamente ao início de cada turno (31.º).

36. Durante os 30 minutos que antecederiam o início de cada turno, os superiores hierárquicos do Autor distribuíam o trabalho pelos guardas de segurança (leia-se do Autor), v.g., indicando-lhe o seu concreto posto (local dentro do casino onde o mesmo se devia colocar), os clientes tidos por “suspeitos”, sendo ainda feito um relato sobre todas as questões de segurança a ter em conta no interior do Casino, ou mesmo da necessidade de qualquer participação em eventos especiais (32.º).

37. O Autor sempre compareceu no início de cada turno com a antecedência de, pelo menos, 30 minutos (33.º).

38. Obedecendo às ordens e às instruções que lhe foram dadas pelos seus superiores hierárquicos e representantes da 1.ª Ré (34.º).

39. A 1.ª Ré nunca atribuiu ao Autor uma qualquer quantia salarial pelo período

de 30 minutos que antecederiam o início de cada turno e relativamente ao qual o Autor permaneceu sob as ordens e as instruções da 1.ª Ré (35.º).

\*

#### **IV - FUNDAMENTAÇÃO**

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

B, 已婚，尼泊爾籍，常居地為英國，聯絡地址為：XXX, 持有由尼泊爾有權限機關發出的護照編號XXX，針對被告A, SARL(簡稱A)提起本普通勞動訴訟程序，請求判處被告支付澳門幣529,632.50圓，另加直至完全支付的法定延遲利息，有關請求詳細內容如下：

- 澳門幣45,160.00圓的膳食津貼 (a título de subsídio de alimentação) ;
- 澳門幣82,000.00圓的全勤津貼 (a título de subsídio de efectividade) ;
- 澳門幣 156,560.00圓的周假提供工作補償(trabalho prestado em dia de descanso semanal) ;
- 澳門幣78,280.00圓的周假提供工作的補休補償 (dia de descanso compensatório) ;
- 澳門幣 27,037.50圓的強制性假日提供工作補償 (feriado obrigatório não remunerado) ;
- 澳門幣63,345.00圓之返還已扣除的住宿費用 (a título de devolução das quantias de comparticipação no alojamento descontadas) ;
- 澳門幣38,625.00圓作為每21日輪更工作期間連續工作16小時的超時補償 (pelas 16 horas de trabalho prestadas para além do período normal de trabalho em cada ciclo de 21 dias de trabalho) ; 以及
- 澳門幣38,625.00圓作為每日提早30分鐘上班的超時工作補償(pela prestação de 30 minutos de trabalho para além do período normal diário por cada dia de trabalho efectivo) 。

上述請求詳細內容載於起訴狀內，在此視為完全載錄。

\*

檢察院曾試行調解，但雙方當事人未能達成任何和解協議。

\*

傳喚被告後，被告在法定期間作出答辯(載於卷宗第86至第122頁，在此視為完全載錄)，被告主張原告請求不成立。

\*

隨後，本庭作出清理批示，並明確指出已證事實及調查事實範圍。

\*

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

\*\*\*

#### **法律依據 (Fundamentação jurídica)**

現依據上述已證事實對本案作出審理。

根據2月1日頒布的第12/GM/88號批示第3條及第9條c)項規定，澳門的企業可與第三實體訂立旨在使外地勞工在本地工作的提供勞務合同。

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

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

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

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

根據《民法典》第438條第1款的規定，非本地勞工作為合同的受益人，不論其接受與

否，均取得獲得給付的權利。

由此可見，在本案中原告與被告之間所存在的是勞動關係。

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

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

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

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

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

現在我們來逐一分析原告所提出的請求是否合理及成立。

\*

## 1 - 膳食津貼 (Do subsídio de alimentação)

原告是被告依據其與通力勞資顧問有限公司於1998年6月19日訂立的第2/96號“提供勞務合同”聘請擔任保安工作的非本地勞工。

已證事實顯示被告與該勞務公司協定，非本地勞工每日有權收取膳食津貼澳門幣20.00圓。

且亦證實原告提供工作期間被告(1996年10月18至2003年7月21日)都沒有向其提供過任何膳食或向其支付過任何膳食津貼，因此，本庭裁定原告有權向被告追討上述期間的膳食津貼。

對於發放膳食津貼的準則，中級法院的司法見解一致認為該項津貼的宗旨是對非本地

勞工因必須向被告提供勞務而需外出用膳所導致額外花費進行補償，因此只有在原告實際上班的日子才有權獲得此項津貼，換言之，原告在享受年假期間或其它任何缺勤日則無權收取相關膳食津貼。

\*

雖然已證事實顯示原告是在1996年10月18日至2003年7月21日期間為被告提供工作，然而考慮到原告向被告追討2001年4月29日前的勞動債權時效已過，因此，原告僅有權要求被告支付2001年4月30日至2003年7月21日期間的膳食津貼。

考慮到除證實在上述期間原告曾享受過合共72日(包括2001年5月10日至6月2日期間的24日、2002年1月29日至2月21日期間的24日及2003年6月7日至6月28日期間的22日-以24日計算)年假外，沒有任何其它資料顯示原告曾合理或不合理缺勤，因此，有關計算方式為(提供工作期間-享受的年假)x每日澳門幣20.00圓膳食津貼=膳食津貼總額。

| 開始日期      | 結束日期      | 工作日數 | 年假 | 每日津貼金額 | 津貼總額      |
|-----------|-----------|------|----|--------|-----------|
| 30/4/2001 | 21/7/2003 | 813  | 72 | 20.00  | 14,820.00 |

為此，被告須向原告支付合共澳門幣**14,820.00**圓的膳食津貼。

\*

## 2 - 全勤津貼(subsídio de efectividade)

第2/96號合同第3.4條規定被聘用的勞工在前一個月沒有缺勤，將在下月獲得相當於4天工資的全勤津貼。

已證事實顯示原告從未在被告不知情或未給予事先同意的情況下缺勤。

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

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

原告有權要求被告向其支付全勤津貼的期間是2001年4月30日至2003年7月21日。

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

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

| 開始日期      | 結束日期      | 工作日數 | 工作月數 | 每月津貼<br>(日數) | 月薪       | 日薪    | 津貼總額      |
|-----------|-----------|------|------|--------------|----------|-------|-----------|
| 30/4/2001 | 21/7/2003 | 813  | 27   | 4            | 7,725.00 | 57.50 | 27,810.00 |

為此，被告須向原告支付合共澳門幣**27,810.00**圓的全勤津貼。

\*

### 3 -每周休息日提供工作 (Do trabalho em dia de descanso semanal)

如上所述，原告有權要求被告支付2001年4月30日至2002年12月31日(原告請求的日期)期間每周休息日提供工作的補償。

已證事實顯示原告在為被告工作期間除每年享有年假外，沒有任何缺勤記錄。

第24/89/M號法令第17條第1款規定：所有工作者在每七天期有權享受連續24小時的休息時間，但不妨礙其收受按照第26條規定計算的回報。

上述法令第17條第6款a)項規定，倘在每周休息日提供工作，應支付平常報酬的雙倍予收取月薪的工作者。

根據中級法院一貫的司法見解(如234/2005號、第396/2014號、第338/2014號、第654/2014號、第404/2017號、第407/2017號及496/2017號案件判決)除第24/89/M號法令第17條第3款情況外，周假補償計算方式應為提供周假日數x平常報酬(日薪)x 2倍。

考慮到已被認定的事實及第24/89/M號法令第17條第1款及第6款a)項規定，倘在每周休息日提供工作應支付平常報酬的雙倍。

為此，在扣除原告曾享受的48日(包括2001年5月10日至6月2日期間的24日及2002年1月29日至2月21日期間的24日)年假外，原告在2001年4月30日至2002年12月31日(原告請求的日期)期間為被告每周休息日提供工作的補償計算為(工作日數-年假)/7) x 日薪(平常報酬)x2倍=周假提供工作的補償總額。

| 開始日期 | 結束日期 | 工作日數 | 年假 | 周假工作<br>日數 | 月薪 | 日薪 | 補償金額 |
|------|------|------|----|------------|----|----|------|
|------|------|------|----|------------|----|----|------|

|           |            |     |    |    |          |        |           |
|-----------|------------|-----|----|----|----------|--------|-----------|
| 30/4/2001 | 31/12/2002 | 611 | 48 | 80 | 7,725.00 | 257.50 | 41,200.00 |
|-----------|------------|-----|----|----|----------|--------|-----------|

綜上所述，本庭裁定被告須向原告支付澳門幣**41,200.00**圓作為其周假提供工作的補償。

\*

### 3 - 周假提供工作後的補休補償(dia de descanso compensatório)

如上所述，原告有權要求被告支付2001年4月30日至2002年12月31日(原告請求的日期)期間在每周休息日提供工作後，被告沒有給予原告相關補假，也沒有給予相關的補償。

根據第24/89/M號法律第17條第4款規定：在周假內提供服務時，工作者在提供服務後30天期內，有權享受立即訂定的補假一天。

為此，本庭按上述理據裁定被告須向原告支付的周假補假補償(dia de descanso compensatório)，合共澳門幣**20,600.00**圓。

\*

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

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

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

第24/89/M號法令第20條第1款規定：工作者在上條三款所指之強制性假日內提供工作，給予永遠不低於平常報酬的補充工資，並只限a)當僱主面臨重大損失或出現不可抗力之情況時；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缺少的，而該活動按習俗應在假日內進行者。

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

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



綜上所述，本庭依照中級法院對第24/89/M號法令第20條第1款、第19條第2款及第3款，以及第24條之的司法見解裁定原告在強制性假日為被告提供工作後有權收取平常報酬的3倍補償。

已證事實顯示原告曾在強制性假日(原告請求的6日)為被告提供工作，且亦證實被告沒有向原告作出相關補償。

\*

已證事實顯示2001年4月30日至2003年7月21日期間原告除在2002年農曆新年強制性假日享受過年假而沒有為第一被告提供工作外，沒有其它資料顯示原告曾享受過強制性假日休息，因此，本庭認為原告有權要求第一被告給予強制性假日提供工作的補償。

有關計算方式為(法定假期日數-已放日數)x日薪(月薪/30)x3倍=補償金額。

| 開始日期      | 結束日期      | 法定假期(日數) | 已放(日數) | 尚欠(日數) | 月薪       | 日薪     | 補償金額     |
|-----------|-----------|----------|--------|--------|----------|--------|----------|
| 30/4/2001 | 21/7/2003 | 13       | 3      | 10     | 7,725.00 | 257.50 | 7,725.00 |

為此，被告須向原告支付合共澳門幣**7,725.00**圓作為2001年4月30日至2003年7月21日期間在強制性假日提供工作的補償。

\*

#### 5 - 住宿費(Da comparticipação nos custos do alojamento)

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

根據2月1日頒布的第12/GM/88批示第9條d1)項規定輸入外地勞動力時必須直接或間接確保勞工應得的住宿。

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

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

為此，本庭認為在沒有其他合理理由情況下，被告無權每月在原告薪金內自動扣除港

幣750.00圓(折合澳門幣772.50圓)的住宿費。

原告有權向被告追討2001年4月30日至2003年7月21日期間的已扣除的住宿費，計算方式則為：原告提供工作的總月整數x每月住宿費。

| 開始日期      | 結束日期      | 工作月數 | 每月扣除住宿費 | 補償金額      |
|-----------|-----------|------|---------|-----------|
| 30/4/2001 | 21/7/2003 | 28   | 772.50  | 21,630.00 |

綜上所述，本庭裁定被告須向原告返還澳門幣**21,630.00**圓的住宿費。

\*

#### 6 - 輪班工作期間的超時工作補償(trabalho extraordinário por turnos)

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

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

原告為被告工作期間為2001年4月30日至2003年7月21日及享受72日(包括2001年5月10日至6月2日期間的24日、2002年1月29日至2月21日期間的24日及2003年6月7日至6月28日期間的22日-以24日計算)年假，計算方式為〔(工作日數-年假)/21日輪更週期x超時工作(小時)x時薪(月薪/30日/8小時)〕。

| 開始日期      | 結束日期      | 工作日數 | 年假 | 輪更次數 | 超時工作 | 月薪       | 時薪    | 補償金額     |
|-----------|-----------|------|----|------|------|----------|-------|----------|
| 30/4/2001 | 21/7/2003 | 813  | 72 | 35   | 8    | 7,725.00 | 32.19 | 9,013.20 |

綜上所述，本庭裁定被告須向原告支付合共澳門幣**9,013.20**圓的輪更超時工作補償。

\*

7 - 每日提早30分鐘上班的超時工作補償(pela prestação de 30 minutos de trabalho para além do período normal diário por cada dia de trabalho efectivo)

已證事實顯示原告在為被告提供工作期間每日都必須提前30分鐘到達上班地點並聽取上司對該日的工作安排。

現在我們要解決的是原告每日提前30分鐘到達上班地點是否應包括在上班工作時間內。

根據已證事實顯示原告必須每日提前30分鐘到達上班地點聽取上司對該日的工作安排，換言之，原告沒有自由選擇是否提早到達的權利，而是必須按僱主(被告)的指示提前到達。

然而被告對原告所作出的指示並不屬第24/89/M號法律第10條第4款所規定的範圍。理由是該條文所指的30分鐘準備開始工作或已開始未完成的交易、活動及服務等是指在突發情況下，而並非每日的常規準備工作。

正如尊敬的中級法院第307/2017號的合議庭裁判所述：

“O n.º 4 do art. 10.º do Decreto-Lei n.º 24/89/M apenas trata da possibilidade de o trabalhador poder ter que ultrapassar em 30 minutos (no conjunto) o tempo de trabalho fixado n.º 1, desde que esse período de 30 minutos seja “necessário à preparação para o início do trabalho” (o que pressupõe que seja prévio ao início de cada turno), ou se mostre “necessário .... À conclusão de transacções, operações e serviços começados e não acabados” (o que significa que é um tempo posterior ao termo de cada turno).

Ora, como nos parece ser bom de ver, a intenção do legislador será não fazer recair sobre a entidade patronal o período de tempo que antecede o início de cada turno na preparação da jornada de trabalho (v.g. o tempo que dura a substituir a roupa da viagem pela que seja mais próxima ao exercício laboral), bem assim como o tempo que dura a concluir um serviço começado e não acabado (v.g. concluir as contas ou como também se diz “ficha a caixa”), assim se evitando abusos do trabalhador com artimanhas e estratégias de serviços vagaroso que visem prolongar o horário da prestação de trabalho.

Só que estas são sempre situação que, por natureza não têm carácter regular. Cremos, antes, que sejam excepcionais, que se verificarão apenas quando necessárias, logo esporádicas e ocasionais.

Porém, este trabalhador estava obrigado a comparecer ao local de trabalho 30 minutos antes todos os dias. Portanto, aquilo que era uma situação excepcional foi convertido em situação de normalidade por iniciativa da entidade patronal.

Sendo assim, este período deve ser contado para o cômputo da compensação pela prestação de trabalho em horas extraordinárias, uma vez que o Autor devia apresentar-se nas instalações da empresa durante esse período devidamente uniformizado, estando por isso ao serviço desta.”

綜上所述，本庭裁定原告每日提早30分鐘上班為超時工作，並應得到相應的補償。

原告為被告工作期間為2001年4月30日至2003年7月21日及享受72日(包括2001年5月10日至6月2日期間的24日、2002年1月29日至2月21日期間的24日及2003年6月7日至6月28日期間的22日-以24日計算)年假，因此，有關計算方式為〔(提供工作期間-享受的年假)x時薪(月薪/30/8)〕x 每日30分鐘超時工作=超時工作補償。

| 開始日期      | 結束日期      | 工作日數 | 年假 | 每日超時工作(分鐘) | 時薪    | 超時補償金     |
|-----------|-----------|------|----|------------|-------|-----------|
| 30/4/2001 | 21/7/2003 | 813  | 72 | 30         | 32.19 | 11,926.40 |

為此，被告須向原告支付澳門幣**11,926.40**圓作為2001年4月30日至2003年7月21日期間每日提前30分鐘工作的超時補償。

\*

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

\*\*\*

### 決定( Decisão)

綜上所述，本庭裁定原告的訴訟理由及請求部分成立，判處如下：

裁定被告向原告支付合共澳門幣154,724.60圓(當中包括：澳門幣14,820.00圓的膳食津貼；澳門幣27,810.00圓的全勤津貼；周假提供工作補償澳門幣41,200.00圓；周假提供工作後的補休補償澳門幣20,600.00圓；強制性假日提供工作補償澳門幣7,725.00圓；住宿費澳門幣21,630.00圓；輪更超時工作補償澳門幣9,013.20圓及提前30分鐘工作的超時補償澳門幣11,926.40圓)；另加

自知悉確定相關金額的司法判決翌日起計算的法定遲延利息，直至完全支付為止。

駁回原告針對被告的其它訴訟請求。

\*

訴訟費用按原告及被告勝負比例承擔。

作出登錄及通知。

\* \* \*

### **Questões a resolver:**

Importa resolver as questões suscitadas ligadas às seguintes matérias:

- 1) - Subsídio de alimentação;
- 2) - Trabalho prestado em dia de descanso semanal e compensação pelo descanso compensatório;
- 3) - feriados obrigatórios;
- 4) - Trabalho extraordinário e por turnos;
- 5) - Compensação pela prestação de 30 minutos de trabalho para além do período normal diário.

A Recorrente imputa à sentença, *em grosso modo*, os seguintes vícios:

- 1) - Erro na aplicação do direito e
- 2) - Nulidade por falta de fundamentação decorrente da violação do ónus da alegação por parte do Autor ora, Recorrido.

\*

Passemos a conhecer das questões suscitadas.

### **1 – Subsídio de alimentação**

Defendem A Recorrente que o Tribunal *a quo* não podia proceder à sua condenação no pagamento do subsídio de alimentação concernente ao período de toda a relação laboral, pela simples razão de que se não sabe

quantos dias ele terá faltado ao serviço, embora se tenha provado que alguns dias faltou ainda que com conhecimento e autorização por parte da Ré (facto nº 15 - Durante todo o período em que o Autor prestou trabalho, o Autor nunca deu qualquer falta ao trabalho sem conhecimento e autorização prévia por parte da 1.ª Ré (15.º) - da Base Instrutória e facto 16 da sentença).

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

*“Ora, este subsídio tem uma função social radicada numa despesa alimentar efectuada por causa da prestação de trabalho efectiva<sup>1</sup>. E embora tenha havido por parte da jurisprudência alguma tendência para o considerar prestação retributiva, a verdade é que nem por isso outra a associava, mesmo assim, à noção de trabalho efectivo, tal como, por exemplo, foi asseverado no Ac. da Relação de Lisboa de 29/06/1994, Proc. nº 092324 “ Quer a Jurisprudência, quer a Doutrina têm vindo a entender que o subsídio de alimentação, sendo pago regularmente, integra o conceito de retribuição .... Porém, estando ligada essa componente salarial à prestação de facto do trabalho, só será devida quando o trabalhador presta serviço efectivo à entidade patronal... ”.<sup>2</sup>*

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

---

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

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

<sup>3</sup> Luis M. Telles de Meneses Leitão, in *Direito de Trabalho*, Almedina, 2008, pag. 349. No mesmo sentido, **Bernardo da Gama Lobo Xavier**, *Manual de Direito do Trabalho*, Verbo, pag. 547 e **Diogo Vaz Marecos**, in *Código do Trabalho anotado*, Coimbra Editora e Wolters Kluwer, pag. 662-663.

*trabalhar...” (destaque nosso)<sup>4</sup>.*

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

*Logo, da mesma maneira que deverá descontar-se o subsídio nos períodos de férias ou naqueles em que a pessoa está de licença de maternidade, também ele deve ser subtraído quando o trabalhador não prestou serviço por outra qualquer razão<sup>5</sup>.”*

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

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

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

---

<sup>4</sup> **Pedro Romano Martinez e outros**, in *Código do Trabalho anotado*, 5ª edição, 2007, pag. 498.

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

faculdade». Foi uma solução que seguida foi também no Ac. de 19/06/2014, no Proc. nº 189/2014, e no Ac. de 29/05/2014, Proc. nº 627/2013.

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

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

Apenas não seguiremos, neste caso, a tese de relegar a liquidação em execução de sentença, visto que há matéria que deverá ser de novo quesitada, tal como melhor se dirá mais adiante (neste sentido, v.g. *Acs. de 29/06/2017, Processos nºs 341/2017, 313/2017*).

Quanto ao resto, a solução transcrita é de manter. Na verdade, face à resposta à matéria do facto nº 15 da BI (facto nº 16 da sentença) é verdade que o Autor alguns dias faltou, ainda que com conhecimento e autorização da entidade patronal.

Aliás, o Autor, nos processos idênticos (este, por exemplo, a fls. 6 da petição inicial), chegou a alegar uma média de 1 mês (levaremos em conta: 30 dias) em cada ano de dispensa remunerada e não remunerada.



Estes dias devem ser descontados, após o número a apurar em sede própria, do valor atribuído a este título de subsídio de alimentação, tratando-se de matéria pertinente, a qual deveria ter sido levada à quesitação.

Não o tendo sido será adequado que o processo volte à 1ª instância para a quesitação e posterior reformulação da sentença quanto a este *item* (neste sentido, *Acs. do TSI, de 29/06/2017, Processos nºs 341/2017 e 313/2017*; também *Ac. do mesmo TSI, de 19/04/2018, Proc. nº 1002/2017*, entre outros).

\*

Para além disso, acrescentamos ainda o seguinte:

1) – Em situações normais, quem contra e fiscaliza a assiduidade dos trabalhadores é a entidade patronal. Não basta o trabalhador dizer que trabalhou no dia X e durante X horas, é a entidade patronal que certifica e controla que tal corresponde à verdade ou não, para todos os efeitos, nomeadamente para efeito de cálculo de salários e da declaração de imposto profissional.

2) – Se o Autor alega que chegou a trabalhar para a Ré X dias no período de X a Y, cabe à entidade patronal vir a impugnar a versão do Autor, mediante provas contrárias ou contra provas. Compreende-se assim que seja, visto que o trabalhador não tem condições nem pode ter para controlar tais dados, nem no sector privado nem no público. Em caso de necessidade, é sempre a entidade patronal que fornece registos para certificar tais informações!

3) – Se a entidade patronal não dispõe de dados, ou não quer os apresentar, qual será consequência disto? Observar-se-á o disposto no artigo 437º (Princípio a observar em casos de dúvida) do CPC que manda:

A dúvida sobre a realidade de um facto e sobre a repartição do ónus da prova resolve-se contra a parte a quem o facto aproveita.

4) – Relativamente aos serviços da Ré, que consiste essencialmente na exploração de casinos de serviços de hotel, o conhecimento geral diz-nos que tais serviços nunca suspendem nem interrompem, só em casos muito excepcionais e no caso sim, normalmente vem publicado na mass media, tudo isto leva-nos a acreditar que os serviços da Ré funcionam ininterruptamente ao longo de todo o ano. Para tal certamente os seus trabalhadores têm de prestar serviços.

5) – Assim, o critério utilizado pelo Tribunal *a quo* para fixar os números de dias de trabalho efectivo tem a sua lógica e razão de ser, nesta parte não merece censura, sem prejuízo de apurar, em sede de repetição de julgamento, o número de dias de trabalho efectivo com precisão.

## **2 – Trabalho prestado em dias de descanso semanal e compensatório**

Vem a Recorrente/Ré manifestar-se também contra a atribuição do valor liquidado a título de trabalho nos dias de descanso semanal, nos dias de descanso compensatório.

Em sua opinião, uma vez que ficou provado que o Autor teve faltas, ainda que justificadas, não seria possível especificar o número de dias devidos e não gozados por ele, ao contrário do que fez a sentença recorrida.

Tem razão, tal como se decidiu no TSI, de 27/04/2017, *Proc. n.º 167/2017*, cujos termos aqui fazemos nossos.

Sucedee, porém, que foi alegada matéria concernente aos dias de trabalho a que o Autor terá faltado e que não foi quesitada, e que deverá constituir assim factualidade a que o Tribunal *a quo* terá que voltar em sede de repetição de julgamento após a necessária quesitação (neste sentido, v.g. Acs. de 29/06/2017, Processos n.ºs 341/2017, 313/2017).

\*

### **3 – Trabalho por turnos e extraordinário**

Com identidade de motivos, defende que também quanto a esta matéria andou mal.

E, pelo nosso lado, pelas razões apontadas, teremos que fazer baixar os autos, para se saber quais os dias em que efectivamente prestou serviço, para que só após, e com o acréscimo dos dias de férias anuais já apurados, possam ser feitas as contas certas acerca deste item.

\*

### **4 – Feriado obrigatório**

Relativamente a esta matéria, as considerações feitas na parte A acima, vale igualmente aqui *mutatis mudantis*.

Pois, o Autor alega que trabalhou durante 13 dias de feriado obrigatório, à entidade patronal incumbe provar o contrário.

Pelo que, em sede de repetição do julgamento, o Tribunal deverá apurar igualmente esta matéria com precisão para fixar o número de dias de feriado obrigatório em que o Autor laborou.

**Nestes termos ordena este Tribunal de recurso neste ponto.**

### **5 – Falta de fundamentação**

Por fim, imputam a Recorrente à sentença o vício de nulidade em

virtude de esta ter assentado em incoerentes conclusões apresentadas pelo Autor e ter procedido à condenação das rés sem apurar quantos foram os dias de efectivo trabalho do autor.

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

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

Improcede, pois, também este segmento do recurso.” (Ac. do TSI, de 19/04/2018, Proc. n.º 1001/2017).

\* \* \*

## **V - DECISÃO**

Em face de todo o que fica exposto e justificado, os juízes do Tribunal de 2ª Instância **acordam em conceder parcial provimento** ao recurso interposto pela Ré e, em consequência:

1) - **Anular parcialmente a sentença**, de forma a que se venha a quesitar e apurar, nos sobreditos termos, os concretos dias de trabalho efectivamente não prestado e a poder fixar-se a compensação relativa aos subsídios *de alimentação*, bem como as importâncias devidas a título de trabalho prestado em dias de *descanso semanal, descanso compensatório*,

*trabalho extraordinário e por turnos;*

2) - **Julgar não provido** o recurso na parte restante.

\*

3) - **Manter a sentença recorrida na parte condenatória que não foi objecto de recurso.**

\*

**Custas pelas Partes na proporção de decaimento.**

\*

**Registe e Notifique.**

\*

RAEM, 08 de Novembro de 2018.

Fong Man Chong

Ho Wai Neng

José Cândido de Pinho