

Proc. nº 173/2019

(Autos de Recurso Jurisdicional Contencioso Administrativo)

Data: 23 de Abril de 2020

ASSUNTOS:

- Trabalho ilegal
- Erro no pressuposto de facto

SUMÁRIO:

- A sanção prevista na al. 1) do nº 5 do artº 32º da Lei nº 21/2009 pressupõe a existência duma relação laboral estabelecida com a entidade de Macau, mas não necessariamente.
- Não tendo provado a factualidade exceptiva alegada pelo Recorrente e tendo provado que ele não está autorizado para trabalhar em Macau e foi encontrado nas instalações da empresa de Macau a tratar os dados informáticos no momento duma inspecção policial ao local, não se verifica erro no pressuposto de facto do acto recorrido ao afirmar que o Recorrente prestou ilegalmente trabalho em Macau.

O Relator,

Proc. nº 173/2019

(Autos de Recurso Jurisdicional Contencioso Administrativo)

Data: **23 de Abril de 2020**
Recorrente: **Director dos Serviços para os Assuntos Laborais
(Entidade Recorrida)**
Recorrido: **A (Recorrente)**

**ACORDAM OS JUÍZES NO TRIBUNAL DE SEGUNDA INSTÂNCIA
DA R.A.E.M.:**

I – Relatório

Por sentença de 22/10/2018, o Tribunal Administrativo da RAEM julgou procedente o recurso contencioso interposto pelo Recorrente **A**.

Dessa decisão, vem a Entidade Recorrida **Director dos Serviços para os Assuntos Laborais**, alegando, em sede de conclusão, o seguinte:

1. 在行政卷宗內，尤其證人的證言，宣稱原司法上訴人在澳門「B 有限公司」具有固定工作時間，每日由 8 時 30 分至 17 時 30 分，執行貨物進出記錄、貨物分類及安放，以及負責該公司的電腦系統(貨倉資料、物流)(行政卷宗一第 14 至 15 頁)。
2. 原司法上訴人亦承認，每日約有 4 小時檢查發貨系統，以了解發貨程序，以便給予意見，另外，每日用 1 小時在貨倉內就如何擺放貨物給予意見，尤其如何將重的貨物及輕的貨物更好地擺放。(行政卷宗一第 53 頁)
3. 綜合上述證言，按照一般經驗法則，原司法上訴人在澳門「B 有限公司」的活動明顯不屬於接受培訓的性質，亦非原司法上訴人提交的合

作協議的活動內容。

4. 按照該合作協議第一條規定，為支援菲律賓「B 有限公司」與諮詢服務相關的活動，當菲律賓「B 有限公司」認為有需要及提出要求，澳門「B 有限公司」將向其提供包括技術支援、培訓及品質監控等服務；在協議第八條詳細列出服務內容。(卷宗第 95 至 98 頁)
5. 合作協議規定，澳門「B 有限公司」為向菲律賓「B 有限公司」提供服務的一方，無論是技術支援或培訓，而菲律賓「B 有限公司」是接受服務一方。
6. 原司法上訴人作為接受培訓的人員，理應由澳門「B 有限公司」派員對其進行培訓，而沒有可能由上訴人對該公司的發貨程序給予意見，及指導該公司人員如何擺放貨物。這些活動，超出了接受培訓、學習交流的範圍。
7. 原司法上訴人並無提交任何文件，例如合同，薪金單等證明其為菲律賓「B 有限公司」的僱員，相反，在上述合作協議的第三條，就載明澳門「B 有限公司」將委任原司法上訴人提供服務，並且可不時轉換其他人員提供服務。
8. 按照合作協議第一條的規定，澳門「B 有限公司」負責提供服務，如原司法上訴人為菲律賓「B 有限公司」的僱員，澳門「B 有限公司」應該不清楚其是否適合，沒有可能作出委派；另外，即使澳門「B 有限公司」認識原司法上訴人，亦沒有可能委派其提供服務，只會提議其接受服務。
9. 如果原司法上訴人為菲律賓「B 有限公司」的僱員，按理應由該公司指派其到澳門接受服務，而不應由澳門「B 有限公司」指派其提供服務。故此，不能證實原司法上訴人為菲律賓「B 有限公司」的僱員。原審法院認為原上訴人由菲律賓「B 有限公司」指派到澳門，並只與該公司建立聯系或法律的從屬關係並不正確。

10. 根據第 21/2009 號法律《聘用外地僱員法》第 1 條第 3 款規定:

“本法律的規定不適用於由非本地居民透過提供服務合同或以第五條以外實體僱員的身份在澳門特別行政區提供工作，尤其是指應本地實體的邀請，偶然前來澳門特別行政區參與宗教、體育、文化或藝術活動，即使有報酬亦然。”

11. 原司法上訴人沒有提交任何文件證明其為菲律賓「B 有限公司」的僱員，其亦非透過提供服務合同在澳門提供工作，亦非參與宗教、體育、文化或藝術活動，顯然，其在澳門特別行政區提供工作不屬於上述法律條文規定的任一不適用的情況。

故此，第 21/2009 號法律《聘用外地僱員法》的規定適用於原司法上訴人的情況。

12. 根據同一法規第 32 條第 5 款規定:

“在不影響其他倘適用的措施下，非本地居民作出下列行為，處罰款 \$5,000(澳門幣五千元)至\$10,000(澳門幣一萬元)：

- (一) 未獲許可以僱員身份在澳門特別行政區逗留而在澳門特別行政區提供工作;
- (二) 獲許可以僱員身份在澳門特別行政區逗留，但向非獲許可為其工作的僱主提供工作。”

13. 按照上述規定，只要非本地居民未獲許可以僱員身份在澳門特別行政區逗留而在澳門特別行政區提供工作，就處以罰款，當中的處罰要件，並無要求證明非本地居民須與本地的僱主建立勞動關係，所以，只要證實非本地居民在本地提供工作，又未獲許可，即符合處罰的前提。故此，除必要的尊重，上訴人認為原審法院對本條文的理解有誤。

14. 在行政卷宗內，證實了原司法上訴人在澳門「B 有限公司」從事的活動，無論從時間上、性質上都超越了接受培訓或接受技術支援的範疇，按照一般經驗法則，原司法上訴人在澳門「B 有限公司」的活動是提

供工作。故此，第 21/2009 號法律《聘用外地僱員法》第 32 條第 5 款的規定適用於本案。

15. 基此，除對原審裁判的必要尊重，上訴人認為原審法院對事實的認定存在錯誤，對適用的法律條文理解並不正確。原來的處罰決定並無沾有事實前提錯誤，適用法律正確，有關的處罰決定應予維持。
16. 綜上所述，現請求中級法院撤銷行政法院於第 2750/17-ADM 號行政司法上訴的裁判，並確認及維持被上訴之行政行為。

*

O Recorrente respondeu à motivação do recurso da Recorrente nos termos constantes a fls. 166 a 180 dos autos, cujo teor aqui se dá por integralmente reproduzido, pugnando pela improcedência do recurso.

*

O Ministério Público emitiu o seguinte parecer:

“ ...

1.

A, melhor identificados nos autos, interpôs recurso contencioso do acto praticado pelo Director dos Serviços para os Assuntos Laborais que lhe aplicou uma multa no montante de MOP\$5.000,00 por infracção ao disposto no n.º 5 do artigo 32.º da Lei n.º 21/2009.

Por doughta sentença do Tribunal Administrativo proferida em 22 de Outubro de 2018, foi o recurso contencioso julgado procedente com a consequente anulação do acto recorrido.

Inconformado com a dita sentença, o Director dos Serviços para os Assuntos Laborais interpôs o presente recurso jurisdicional, no qual invoca, em síntese, o seguinte:

- *Erro de julgamento por ter considerado procedente o vício de erro nos*

pressupostos de facto.

- *Violação dos artigos 1.º, n.º 3 e 32.º, n.º 5 da Lei n.º 21/2009, visto que a aplicação da sanção prevista nesta última norma não depende de saber se o trabalhador não residente estabeleceu ou não uma relação de trabalho com a entidade de Macau.*

Nos termos previstos no artigo 157.º do Código de Processo Administrativo Contencioso (CPAC), vem o Ministério Público pronunciar-se nos termos que seguem:

2.

Através acto que foi objecto do recurso contencioso foi aplicada ao ora Recorrido uma multa de cinco mil patacas, por se ter considerado que ele prestou trabalho na RAEM sem que estivesse autorizado a aqui permanecer na qualidade de trabalhador, enquadrando-se, portanto, na previsão da alínea 1) do n.º 5 do artigo 32.º da Lei n.º 21/2009 (Lei da contratação de trabalhadores não residentes).

A douta sentença recorrida entendeu, no essencial, que o trabalho prestado em Macau por não residentes que caia na previsão do n.º 3 do artigo 1.º da referida Lei, como sucedeu com o Recorrido, estará excluído da previsão da alínea 1) do n.º 5 do respectivo artigo 32.º e por isso anulou o acto recorrido.

Consignou-se na douta decisão a quo: «(...) a sanção administrativa prevista na citada norma do artigo 32.º, n.º 5, alínea 1), será imposta a quem preste o seu trabalho na qualidade de trabalhador da entidade empregadora referida no artigo 5.º da mesma lei, sem que aquele entretanto tenha obtido junto à entidade competente a respectiva autorização».

Não podemos senão acompanhar o assim decidido.

Vejamos porquê.

O acto recorrido baseou-se no entendimento segundo o qual «desde que se comprove que o não residente presta actividade laboral sem possuir a devida

autorização de trabalho, este comportamento viola a alínea 1) do n.º 5 do artigo 32.º da Lei n.º 21/2009» e portanto, como o ora Recorrido exerceu uma actividade laboral de gestão do armazém na empresa B Macau sem possuir qualquer documento de autorização para trabalhar em Macau, infringiu aquela norma (cfr. ofício de fls. 39 e 40 dos autos).

Parece-nos, no entanto, que este entendimento desconsidera a distinção que a própria Lei n.º 21/2009 estabelece na norma do seu artigo 1.º, entre:

(i) situações de não residentes que exercem uma actividade profissional na RAEM ao abrigo de um contrato de trabalho celebrado com um dos empregadores mencionados no artigo 5.º e que são os «trabalhadores não residentes» (artigo 1.º, n.º 2 da Lei n.º 21/2009);

(ii) situações de não residentes que prestam trabalho na RAEM ao abrigo de um contrato de prestação de serviços ou na qualidade de trabalhadores de entidade não incluída no artigo 5.º (artigo 1.º, n.º 2 da Lei n.º 21/2009).

Ora, como resulta do n.º 1 do artigo 4.º da referida lei, só em relação aos trabalhadores não residentes, isto é, aqueles que se enquadram no n.º 2 do artigo 1.º da Lei, é que é necessária a autorização de permanência na Região na qualidade de trabalhadores.

Donde, em relação aos não residentes que prestem trabalho na RAEM e se enquadrem no n.º 3 do artigo 1.º da mencionada lei, não carecem os mesmos de autorização de permanência na RAEM como trabalhadores, em razão, justamente, do carácter accidental, ocasional, temporário da actividade por eles desenvolvida.

Sublinhe-se que o n.º 3 do artigo 1.º não abrange apenas o trabalho prestado por aqueles que se desloquem ocasionalmente à RAEM, a convite de uma entidade local, para participar em actividades religiosas, desportivas, académicas, culturais ou artísticas, ainda que remuneradas. É o que resulta da utilização do advérbio

«nomeadamente».

Portanto, resultando da alínea 1) do n.º 5 do artigo 32.º da Lei n.º 21/2009, que a sanção administrativa aí prevista se aplica ao não residente que preste trabalho na RAEM sem que esteja autorizado a aqui permanecer na qualidade de trabalhador, é evidente que estarão excluídos do âmbito da previsão da referida norma os não residentes que aqui prestem uma actividade laboral sem que careçam de autorização para aqui permanecer na qualidade de trabalhadores, nos termos permitidos pelo n.º 3 do artigo 1.º da Lei n.º 21/2009.

Sendo esta, segundo cremos e salvo melhor opinião, a boa interpretação da lei, tudo estará em saber se a situação do ora Recorrido se enquadra no n.º 2 ou no n.º 3 do artigo 1.º da Lei n.º 21/2009.

3.

A Recorrente imputa à sentença recorrida um erro no julgamento por considerar que o tribunal a quo decidiu mal ao considerar procedente o vício de erro nos pressupostos de facto, porquanto, em seu entender, por um lado, o ora Recorrido não se limitou a receber formação em Macau e, por outro lado, não entregou qualquer documento para provar que era trabalhador da B Filipinas.

No entanto, a douda sentença recorrida não é, em nosso parecer, merecedora da censura pretendida pela Recorrente.

Na verdade, estando em causa uma actuação agressiva por parte da Administração a que corresponde uma posição jurídica do particular de natureza opositiva, é pacífico que é sobre aquela que recai o ónus da prova dos pressupostos de facto da sua actuação.

No caso, a Administração estava onerada com a prova de que o ora Recorrido:

(i) Prestou trabalho na RAEM;

(ii) Que o fez ao abrigo de um contrato de trabalho celebrado com uma das

entidades referidas no artigo 5.º da Lei n.º 21/2009;

(iii) Sem estar autorizado a permanecer na RAEM como trabalhador.

Destes três pressupostos fácticos de verificação cumulativa indispensável para legitimar a actuação sancionatória da Administração, esta não provou, tal como se decidiu na douda sentença recorrida, o segundo, ou seja, não provou que o Recorrido trabalhou na RAEM em benefício da B Macau.

Como ficou consignado na douda decisão impugnada, os autos apenas comprovam que o Recorrido «foi destacado a Macau no âmbito de um programa de cooperação ao abrigo de um acordo celebrado entre B Macau e B Filipinas, nos termos do qual B Macau é obrigada a prestar a esta serviços de assistência técnica, de formação e de controlo de qualidade (...).

(...) [A]s actividades de trabalho ilegal assacadas ao recorrente, como a efectuação dos registos logísticos e a consulta sobre o modo de armazenagem, foram todas expressamente cobertas no âmbito dos serviços referidos neste mesmo acordo (...).

Ademais, de acordo com as provas produzidas nos autos, sobretudo os depoimentos acolhidos dos trabalhadores do B Macau, o recorrente desempenhava a função de chefe logístico na B Filipinas, e na sua estadia em Macau, recebia junto deste os subsídios de transporte e alimentação.

Certo é que a relação de vínculo ou subordinação jurídica foi apenas estabelecida em relação ao B Filipinas.

(...) ».

Existe falta de elementos de prova que permitam concluir, com a segurança que é própria das decisões judiciais, que o ora Recorrido trabalhou na RAEM ao abrigo de um contrato de trabalho celebrado com uma das entidades referidas no artigo 5.º da Lei n.º 21/2009, no caso, com a B Macau.

Como bem considerou o meritíssimo juiz a quo, as actividades efectivamente exercidas pelo ora Recorrido são compatíveis com uma actuação no âmbito do acordo entre a B Filipinas e a B Macau, como o são com uma prestação de trabalho fora daquele âmbito e em benefício apenas da B Macau, faltando prova de que foi esta última a situação que na realidade ocorreu.

A actividade instrutória desenvolvida nos autos não permitiu a recolha de elementos suficientes para que se pudesse dar como provado que o ora Recorrido prestou trabalho a favor da B Macau e por isso, faltando a prova de um dos pressupostos de facto indispensáveis à prática do acto recorrido, parece-nos que não podia este deixar de ser anulado, nos termos em que efectivamente o foi.

4.

A Recorrente continua a sustentar nesta sede de recurso jurisdicional o entendimento segundo o qual não é relevante para a aplicação da sanção administrativa prevista na norma da alínea 1) do n.º 5 do artigo 32.º da Lei n.º 21/2009, saber se o trabalhador não residente estabeleceu ou não uma relação laboral com uma entidade residente em Macau. Basta, segundo diz, que o não residente preste trabalho em Macau para que incorra na previsão legal sancionatória referida naquela norma.

Salvo o devido respeito, a Recorrente labora em manifesto equívoco.

Como resulta da sua própria letra, na previsão da norma da alínea 1) do n.º 5 do artigo 32.º da Lei n.º 21/2009, apenas cabem as situações em que o não residente que presta trabalho em Macau devia estar autorizado a aqui permanecer como trabalhador e se verifica que não está, ou seja, as situações previstas no n.º 2 do artigo 1.º daquela lei, tal como decorre do n.º 1 do respectivo artigo 4.º.

Foi isto que bem se decidiu na douda sentença recorrida, a qual, também nesta parte, não merece, salvo melhor opinião, qualquer reparo.

Aliás, a tese da Recorrente conduziria a uma insanável contradição' normativa: por um lado, a lei, no n.º 3 do artigo 1.º da Lei n.º 21/2009, dispensaria os não residentes que prestam trabalho na RAEM ao abrigo de um contrato de prestação de serviços ou na qualidade de trabalhadores de entidade não incluída no artigo S.º de obterem autorização de permanência na RAEM como trabalhadores; por outro lado, na norma da alínea 1) do n.º 5 do artigo 32.º da mesma Lei estaria prevista como infracção administrativa a prestação de trabalho por aqueles não residentes sem autorização de permanência.

5.

Face ao exposto, salvo melhor opinião, somos de parecer de que deve ser negado provimento ao presente recurso jurisdicional, mantendo-se na ordem jurídica a douda sentença recorrida....”.

*

Foram colhidos os vistos legais dos Mm^{os} Juizes-Adjuntos.

*

II – Factos

Foi assente a seguinte factualidade pelo Tribunal *a quo*:

- B 有限公司 (下稱澳門 B) 是一間經營物流服務的公司 (詳見行政卷宗一第 54 頁至第 55 頁)。
- 根據澳門 B 與 B Group Incorporated (下稱菲律賓 B) 於 2016 年 05 月 27 日簽訂的合作協議，規定澳門 B 於 2016 年 06 月 01 日至同月 30 日期間向菲律賓 B 提供技術支援、培訓及品質監控服務 (詳見卷宗第 95 頁至第 98 頁)。
- 司法上訴人為菲律賓 B 物流公司的物流部主管 (詳見行政卷宗一第 13 頁背頁)。

- 按照上述協議，司法上訴人被指派到澳門接受培訓（詳見卷宗第 95 頁至第 98 頁）。
- 2016 年 06 月 14 日，治安警察局警員制作編號 075/A/2016-Pº.225.48 實況筆錄，指出當日在澳門氹仔 XX 馬路 XX 大廈 XX 樓 XX 室之 B 物流公司內發現司法上訴人正在書桌上操作電腦，疑似在處理文書之工作。司法上訴人不持有許可其在澳門合法工作之證件，因懷疑司法上訴人非法工作，治安警察局警員進行了調查措施（詳見行政卷宗一第 2 頁至第 4 頁）。
- 2016 年 06 月 15 日，治安警察局將上述個案轉介勞工事務局處理（詳見行政卷宗一第 1 頁）。
- 2016 年 09 月 15 日，勞工事務局勞動監察廳廳長於編號 046438/DIT/KIKA/2016 報告上作出批示，指出因司法上訴人涉嫌違反第 21/2009 號法律《聘用外地僱員法》第 32 條第 5 款 1) 項之規定，決定對司法上訴人進行聽證。2016 年 10 月 24 日勞工事務局向司法上訴人發出指控通知書（詳見行政卷宗一第 81 頁至第 82 頁及第 85 頁）。
- 2016 年 12 月 13 日，司法上訴人透過訴訟代理人向勞工事務局提交書面答辯（詳見行政卷宗一第 132 頁至第 142 頁）。
- 2017 年 04 月 21 日，勞工事務局勞動監察廳代廳長於編號 012836/DIT/KIKA/2017 報告上作出批示，決定就司法上訴人作出的有關行政違法行為向其科處罰款澳門幣 5,000.00 元（詳見行政卷宗一第 145 頁至第 148 頁，有關內容在此視為完全轉錄）。

- 2017 年 04 月 28 日，勞工事務局透過繳付罰款通知書以通知司法上訴人上述處罰決定（詳見行政卷宗一第 149 頁及背頁）。
- 2017 年 06 月 19 日，司法上訴人透過訴訟代理人針對上述處罰決定向勞工事務局局長提起必要訴願（詳見行政卷宗二第 13 頁至第 24 頁）。
- 2017 年 07 月 20 日，被上訴實體於編號 024028/DEI/DJE/2017 報告書上作出批示，決定駁回司法上訴人提起之必要訴願，維持對司法上訴人科處罰款澳門幣 5,000.00 元的決定，並於同年 08 月 04 日透過編號 040341/DEI/DJE/2017 公函將有關決定通知司法上訴人（詳見行政卷宗二第 28 頁至第 33 頁及第 35 頁至第 38 頁，有關內容在此視為完全轉錄）。
- 2017 年 10 月 06 日，司法上訴人之訴訟代理人透過圖文傳真方式針對上述駁回必要訴願之決定向行政法院提起司法上訴。

*

III – Fundamentação

Inconformado com a dita sentença, o Director dos Serviços para os Assuntos Laborais interpôs o presente recurso jurisdicional, no qual invoca, em síntese, o seguinte:

- Erro de julgamento por ter considerado procedente o vício de erro nos pressupostos de facto.
- Violação dos artigos 1.º, n.º 3 e 32.º, n.º 5 da Lei n.º 21/2009, visto que a aplicação da sanção prevista nesta última norma não depende de saber se o trabalhador não residente estabeleceu ou

não uma relação de trabalho com a entidade de Macau.

Vamos analisar se lhe assiste razão.

Começamos pela questão de saber se a aplicação da sanção prevista na al. 1) do n° 5 do art° 32° da Lei n° 21/2009, depende ou não da existência duma relação laboral estabelecida com a entidade de Macau.

Prevê o a al. 1) do n° 5 do art° 32° da Lei n° 21/2009 que:

“ ...

5. É punido com multa de \$5 000,00 (cinco mil patacas) a \$10 000,00 (dez mil patacas), sem prejuízo de outras medidas que ao caso couberem, o não residente que:

1) Preste trabalho na RAEM sem que esteja autorizado a aqui permanecer na qualidade de trabalhador;

...”

Em princípio, a supra punição administrativa pressupõe a existência duma relação laboral estabelecida com a entidade de Macau, mas não necessariamente.

Vejamos.

Em primeiro lugar, o infractor pode ser um trabalhador por conta própria, daí que não tem qualquer entidade patronal.

Por outro lado, também pode acontecer casos em que duas sociedades com personalidades distintas mas interligadas ou até pertencentes ao mesmo grupo empresarial, sendo que a sociedade fora de Macau manda um trabalhador seu, não residente de Macau, para trabalhar na sociedade de Macau.

Neste caso, embora o trabalhador não tenha qualquer relação laboral com a sociedade de Macau, não deixa de estar abrangido pela al. 1) do n° 5 do art° 32° da Lei 21/2009.

Para nós, e salvo o devido respeito por opinião contrária, entendemos que o que o legislador sanciona através da referida norma é quem trabalhar ilegalmente em Macau, independentemente da sua forma.

Quanto ao erro de julgamento da matéria de facto, achamos que a Entidade Recorrida também tem razão.

O acto recorrido como um acto sancionatório, tem a Entidade Recorrida o ónus da prova dos pressupostos de facto da aplicação da sanção administrativa, a saber:

- Prestou trabalho na RAEM; e
- Sem estar autorizado a permanecer na RAEM como trabalhador.

No caso em apreço, o Recorrente não está autorizado para trabalhar em Macau e foi encontrado nas instalações da empresa de Macau a tratar os dados informáticos no momento duma inspecção policial ao local.

Estão verificados assim os pressupostos de facto para aplicação da sanção administrativa prevista na al. 1) do n° 5 do art° 32° da Lei n° 21/2009.

Alega o Recorrente, tanto no procedimento administrativo sancionatório como no presente recurso contencioso, que não estava a trabalhar em Macau e a sua presença nas instalações da empresa de Macau a tratar os dados informáticos devia-se à acção de formação profissional levada a cabo entre a empresa de Macua com a empresa de Filipinas.

Ou seja, ele, como trabalhador da empresa de Filipinas, foi destacado para vir para Macau com vista a frequentar uma formação que lhe é prestada pela empresa de Macua.

Trata-se duma matéria de facto exceptiva, pelo que cabe ao Recorrente o ónus de prova.

Para o efeito, juntou o acordo escrito celebrado entre a empresa de Macau com a empresa de Filipinas (fls. 41 e 42 dos autos, com tradução para português a fls. 95 e 96).

Nos termos da cláusula 1^a do referido acordo, a empresa de Macau (designada como Parte A),

Cláusula 1

Para apoiar a Parte B nas suas actividades relacionadas com os serviços de consultadoria sempre que Parte B considera necessária e conforme solicitado. Parte A prestará diversos serviços, incluindo assistência técnica, formação e controlo de qualidade: adiante designado por "os Serviços".

Os Serviços serão definidos na Cláusula 8.

Esses serviços estão previstos na cláusula 8^a, a saber:

Cláusula 8

Os Serviços incluem os seguintes:

- 1. Desenvolvimento de modelos de estrutura logística para Macau e Ásia. Estabelecimento e implementação de formação para operações e revisão de metodologias de controle de qualificação em todo o Grupo*
- 2. Orientação e formação para as operações e revisão de metodologias de controle de qualidade do Grupo*
- 3. Consultoria em armazenamento, controle de estoque e metodologias de layout....*

Curiosamente, na cláusula 3^a do mesmo acordo, estipula que:

Cláusula 3

Parte A nomeará o seguinte agente ("o Agente") para prestar os Serviços:

A, titular do passaporte Filipinas n.º EC6XXXXX7.

....

Segundo esta cláusula, a empresa de Macau indica o Recorrente como pessoa encarregada para prestar os serviços referidos na cláusula 8ª ao pessoal da empresa de Filipina.

Afinal de contas, o Recorrente é formador ou formando em Macau?

Pergunta-se ainda, não sendo o Recorrente trabalhador da empresa de Macau, a que título está a ser indicado por esta como pessoa encarregada para prestar tais serviços ao pessoal da empresa de Filipina?

Repare-se, nos termos do acordo, quem precisa da formação é o pessoal da empresa de Filipinas e não o de Macau, daí que a presença do Recorrente em Macau não pode ser vista como pessoa que presta formação ao pessoal da empresa de Macau

Como se vê, trata-se de um documento que em si contém contradições insanáveis, pelo que não deve ser atendido.

Nesta conformidade, é de eliminar da factualidade apurada os seguintes factos, considerando-os como não provados:

- 根據澳門 B 與 B Group Incorporated (下稱菲律賓 B) 於 2016 年 05 月 27 日簽訂的合作協議，規定澳門 B 於 2016 年 06 月 01 日至同月 30 日期間向菲律賓 B 提供技術支援、培訓及品質監控服務。
- 司法上訴人為菲律賓 B 物流公司的物流部主管。
- 按照上述協議，司法上訴人被指派到澳門接受培訓。

Não tendo provado a factualidade exceptiva alegada pelo Recorrente e tendo provado que ele não está autorizado para trabalhar em Macau e foi encontrado nas instalações da empresa de Macau a tratar os dados informáticos no momento duma inspecção policial ao local, não se verifica portanto o alegado erro no pressuposto de facto do acto recorrido.

*

Tudo visto, resta decidir.

*

IV – Decisão

Nos termos e fundamentos acima expostos, acordam em conceder provimento ao presente recurso jurisdicional, revogando a sentença recorrida, considerando como não provados os factos acima referidos e confirmando o acto recorrido.

*

Custas em ambas instâncias pelo Recorrente, com taxa de justiça de 6UC e 8UC para 1^a e 2^a instâncias, respectivamente.

Notifique e registre.

*

RAEM, aos 23 de Abril de 2020.

Ho Wai Neng

Mai Man Ieng

José Cândido de Pinho

Tong Hio Fong