

案件編號: 288/2012

合議庭裁判書日期: 2012 年 10 月 4 日

主題:

第 7/2008 號法律

《勞動關係法》第 33 條第 5 款

正常工作時間

工作前所需的準備時間

提早上班

工作預備會議

超時工作報酬

《勞動關係法》第 40 條第 3 款和第 4 款

輪班工作時間

輪班時的休息和進食時間

裁判書內容摘要

一、 現行《勞動關係法》(第 7/2008 號法律)第 33 條第 5 款規定，該條第 1 款所指的正常工作時間並「不包括工作前所需的準備時間，亦不包括為完成已開始但尚未完成的交易、業務及服務所需的時間，但兩者合計每日不得超過三十分鐘」。

二、 上述行文所指的「工作前所需的準備時間」，應祇是員工自願提早上班以便在工作場所準備開始工作的時間，而絕非指員工被僱主強制要求比雙方原先協議好的正常工作開始時間(最多)提早半小時回到工作場所以便參加資方以任何涉及「準備開始工作」之名義安排的種種活動(例如工作預備會議)的時間。

三、 事實上，上述條文的首半部份亦帶有保護資方利益的功能：它防止那些自發或自願地提早半小時上班的員工以「需時準備開始工作」之名，向僱主要求支付相應的超時工作報酬。

四、 既然僱主當初並非以「分段工作的方式」訂定員工的輪班工作時間(見《勞動關係法》第 40 條第 3 款結尾部份和第 4 款的行文)，而是把員工的輪班工作時間連續地編成「早 8 晚 8」或「晚 8 早 8」的上、下班時間，那麼輪班工作時間中的休息和進食時間自然地均應計入正常工作時間內，而這亦是《勞動關係法》第 40 條就輪班工作制度而定出的特別規定之使然。

第一助審法官

陳廣勝

澳門特別行政區中級法院

合議庭裁判書

上訴案第 288/2012 號
(刑事上訴卷宗)

上訴人： 嫌犯新濠博亞保安服務有限公司

被上訴人： 檢察院

上訴所針對的法院： 初級法院第一刑事法庭獨任庭

案件在原審法院的編號： 勞動法輕微違反案第 CR1-11-0052-LCT 號

一、案情敘述

澳門初級法院第一刑事法庭獨任庭審理了第CR1-11-0052-LCT號勞動法輕微違反案，於2012年3月2日裁定案中嫌犯新濠博亞保安服務有限公司實施了一項第7/2008號法律(即現行《勞動關係法》)第37條第1和第2款、第62條第3款及第85條第1款第6項所聯合規定懲處的實質涉及「否定員工獲得超時工作報酬權利」的輕微違反，對該嫌犯處以澳門幣24,000.00元罰金，並依職權判處其須向員工A支付澳門幣3,339.90元的薪金賠償和該筆金額由判決之日起計算至完全繳清日為止的法定利息

(詳見卷宗第328頁至第334頁背面的一審判決書內容)。

嫌犯不服，向本中級法院提起平常上訴，並在其載於卷宗第 342 至第 365 頁的葡文上訴狀內，主要力陳：

— 原審判決患有澳門《刑事訴訟法典》第 400 條第 2 款 b 項的瑕疵；

— 該判決的依據說明也欠缺《刑事訴訟法典》第 355 條第 2 款所指的應有內容；

— 原審法庭錯誤解釋和錯誤適用《勞動關係法》第 2 條第 6 項、第 33 條、第 34 條、第 36 條、第 37 條第 1 和第 2 款、第 62 條第 3 款和第 85 條第 1 款第 6 項和第 3 款第 2 項的規定，及《刑事訴訟法典》第 74 條的規定。

就是次上訴，駐原審法庭的檢察官行使了《刑事訴訟法典》第 403 條第 1 款所賦予的答覆權，力主上訴的理由不成立(詳見卷宗第 368 至第 374 頁背面的葡文上訴答覆書內容)。

案件卷宗經移交予中級法院後，駐本院的助理檢察長在依照《刑事訴訟法典》第 406 條的規定對之作出檢閱時，亦實質認為應維持原判(詳見卷宗第 426 頁至第 426 頁背面的葡文意見書內容)。

其後，經主理本案的裁判書製作人對卷宗完成初步審查和同時組成合議庭的兩名助審法官相繼檢閱卷宗後，上訴庭已於較早前舉行了《刑事訴訟法典》第 414 條所指的聽證。

由於裁判書製作人在合議庭對其提交的上訴解決方案作出表決時落敗，合議庭現須根據對上訴案的評議結果，透過本份由第一助審法官依照《刑事訴訟法典》第 417 條第 1 款末段規定編寫的裁判書，對

上訴作出判決。

二、 上訴裁判的事實依據說明

本院為審理上訴所涉及的問題，得在此回顧原載於卷宗第 328 至第 334 頁背面的一審判決書的下列具體內容：

「.....

一、 案件概述 (Relatório)

.....

二、 理由說明 (Fundamentação)

本院經公開審理，下列為已獲證明的事實：

(Discutida a causa, provaram-se os seguintes factos):

員工 A (持有編號 XXX 的澳門居民身份證)，於 2009 年 4 月 20 日至 2009 年 12 月 20 日期間受僱於嫌疑人新濠博亞保安服務有限公司，在新濠天地賭場工作，職位為保安員，工資為雙週薪澳門幣 4,292 元。

嫌疑人要求上述員工自 2009 年 6 月 1 日起至離職期間每更均須提前 30 分鐘上班，但要到正式上班時間才可打卡。

嫌疑人強制性要求上述員工每更提前 30 分鐘到達工作場所以進行工作預備會議。

嫌疑人沒有將上指的 30 分鐘列入工作時間內，沒有向該員工作出額外的工作補償。

嫌疑人至今尚沒有向上述員工支付的超時工作補償澳門幣 3,339.90 元(具體下述的計算表)。

嫌疑人在自由、自願及有意識的情況下作出上述的行為。

明知此等行為是法律所禁止和處罰的。

*

另外在庭上亦證明以下重要事實 (Mais se provou):

嫌疑人與上述員工所簽訂的勞動合同內容指出有關員工的工作時間為每週工作 48 小時。

上述員工每更的正式上班時間為 12 小時(早上 8 時至晚上 8 時,或晚上 8 時至翌日早上 8 時)。

上述員工在每更 12 小時的工作中,享有三節、每節 30 分鐘的休息及進食時間。

上述員工每週上班四天。

上述員工向嫌疑人申請了於 2009 年 7 月至 9 月期間自願作超時工作,且獲得嫌疑人的批准(卷宗第 145 頁)。

*

未獲證明的事實 (Factos não provados) :

尚沒有其他載於控訴書的重要事實有待證實。

*

事實的判斷 (A convicção do tribunal baseou-se em) :

本法院客觀及綜合分析了有關員工A及勞工局督察在審判聽證中所作出的聲明,以及三名辯方證人的聲明(分別為嫌疑人公司的保安部行政及培訓經理及兩名保安部主管),並結合在審判聽證中所審查的所有書證(尤其有關員工的各份勞動合同的內容、申請超時工作的申請表、紀錄有關員工每天上班的出勤紀錄,以及收入紀錄),形成心證。

根據嫌疑人與上述員工所簽訂的勞動合同的內容,有關員工每週工作48小時,

工資為雙週薪澳門幣4,292元(卷宗第24至29頁、第32至37頁)。而根據上述員工及嫌疑人的辯方證人的證言，嫌疑人公司會以12小時排更，每天兩更，屬下的所有保安員(包括上述員工)每更的正式上班時間為12小時(早上8時至晚上8時，或晚上8時至翌日早上8時)，即各保安員每週上班四天，而在每更12小時的工作中，享有三節、每節30分鐘的休息及進食時間。同時，彼等亦指出要到正式上班時間(如早更的8時正)才可打卡，且上述員工於2009年7月至9月期間申請了自願作超時工作，並獲得嫌疑人批准。

上述員工亦表示其上司以口頭方式要求其自2009年6月1日起均須提前30分鐘上班以進行工作預備會議(其通常上早班，即7時30分便要穿了制服及拿了裝備到達簡報室作準備)，會議中須作筆記，記錄在隨後工作過程中須注意事項及當天的工作崗位，而在早上7時30分前，其早已穿了制服及拿了裝備(在嫌疑人所要求提前的30分鐘以外為之，且地點不同)，其曾經因一次在7時35分才到達簡報室而值班經理口頭警告他說“不要再遲到，下次準時點”，但其後沒有其他罰則。該員工也指出，在每更12小時工作中所享有三節、每節30分鐘的休息時間，因時間有限(要在該30分鐘內放下裝備)，其會到新濠天地的員工飯堂進食，但上司沒有跟他說不可離開工作地點。

然而，上述三名辯方證人卻表示上指要求所有保安員(包括上述員工)自2009年6月1日起均要提前30分鐘上班以進行工作預備會議僅為提議性質，以口頭方式作出，不帶有強制性，而該30分鐘是讓保安員對不熟悉的事作出發悶、讓他們換制服、整理儀容、配帶對講機、知道自己當天的工作崗位、甚麼時間休息、上一更所發現的問題等，這是有效執行工作所必須的，即使曾有保安員在正式上班前5至10分鐘才到達會議室而又顯示能為正式工作準備就緒，則沒問題，且亦準備了壁報板以將有關注意事項、工作崗位、休息時間記錄下來讓保安員留意，但遲到簡報而沒能為正式工作作好準備或在工作期間出錯，則會叫其下次早點上班，但不會對其因遲了而沒聽足簡報而處罰。該等辯方證人亦聲稱對於每更12小時工作中所享有三節、每節30分鐘的休息時間，各保安員可自由離開工作地點，嫌疑人沒有強制彼等留在工作地

點或新濠天地範圍內進食或休息。

勞工督察指出嫌疑人公司涉及多宗類似的勞動糾紛，有不少仍在勞工局進行相應程序，其指出了在本案及其他類似糾紛中的調查所得資料及嫌疑人先後所提供的不同理據。

儘管辯方證人指出了上指的30分鐘提前時間不帶有強制性，但考慮到本案員工清晰的證言，結合其餘證人的證言及卷宗內的所有證據資料，結合一般常理及經驗法則，尤其有關工作及在該30分鐘所進行的活動的性質、勞動關係中僱主僱員間的等級關係、工作地點/環境，本法院認為足以認定嫌疑人實施了上述被歸責的事實。

*

定罪 (Aplicação do Direito) :

《勞動關係法》第33條(正常工作時間)規定:

『一、正常工作時間每日不得超過八小時，每週不得超過四十八小時。

二、因應企業的營運特性，僱主可與僱員協議每日的工作時間超出第一款所定的限制，但須確保僱員每日有連續十小時且總數不少於十二小時的休息時間，以及每週工作時間不得超過四十八小時。

三、僱主須安排一段不少於連續三十分鐘的時間讓僱員休息，以避免僱員連續工作超過五小時。

四、如僱員在上款所指休息時間不獲允許自由離開工作地點，則該時間須計算入正常工作時間內。

五、第一款所指時間不包括工作前所需的準備時間，亦不包括為完成已開始但尚未完成的交易、業務及服務所需的時間，但兩者合計每日不得超過三十分鐘。』

《勞動關係法》第37條(超時工作的報酬)規定:

『一、僱員在上條第一款(一)項規定的情況下提供超時工作，有權收取超時工作的正常報酬，以及百分之五十的額外報酬。

二、僱員在上條第一款(二)項及(三)項規定的情況下提供超時工作，有權收取超

時工作的正常報酬，以及百分之二十的額外報酬。

三、上兩款規定的超時工作報酬不會損害僱員享有額外金錢補償的權利，尤其是因提供夜間工作及輪班工作獲得的權利。』

《勞動關係法》第62條(支付期)規定:

『一、僱主有義務定期及按時支付基本報酬。

二、雙方協議訂定的計算基本報酬期間的最後一日為支付義務的到期日。

三、基本報酬須由有關支付義務的到期日起計九個工作日內支付。

四、僱主如因歸責於本身的理由，未能按時讓僱員取得其基本報酬，僱主則構成遲延。』

另外，《勞動關係法》第85條(輕微違反)規定:

『一、作出下列行爲的僱主，按違法行爲所涉及的每一僱員，科\$20,000.00 (澳門幣二萬元)至\$50,000.00(澳門幣五萬元)的罰金:

(一) (...);

(二) (...);

(三) (...);

(四) (...);

(五) (...).

(六) 違反第六十二條第三款及第六十四條規定，全部或部分否定獲報酬的權利。

二、 (...).

三、作出下列行爲的僱主，按違法行爲所涉及的每一僱員，科\$5,000.00(澳門幣五千元)至\$10,000.00(澳門幣壹萬元)的罰金:

(一) (...);

(二) 不遵守第37條第1款及第2款、第39條第2款、第41條第1款及第3款、第43條第2款及第4款、第45條第2款及第60條規定的報酬計算規則;

(三) (...);

(四) (...);

(五) (...)。』

根據《勞動關係法》第2條第6項的規定，正常工作時間是指僱員有義務在每日及每週提供工作的時間，即有關時段是由勞動合同所訂定，其中包括僱員的工作時數、提供工作的時間及法定和合同倘有訂明的間斷時間。根據嫌疑人新濠博亞保安服務有限公司與本案員工A於2009年4月13日所簽訂的勞動合同，當中明確指出有關員工的工作時間為每週工作48小時，工資為雙週薪澳門幣4,292元。

雖然《勞動關係法》第33條第5款規定正常工作時間不包括工作前所需的準備時間，而有關時間不得超過30分鐘，然而，對於嫌疑人明確要求本案員工A自2009年6月1日起每更須提前30分鐘上班以進行工作預備會議，儘管本法院認同該工作預備會議對作為保安員的本案員工及嫌疑人的良好運作來說是必須的(嫌疑人亦因此而於上指日期作出有關要求)，以便能有效地提供所需的保安服務。但是，本法院認為，上述須提前的30分鐘並不屬於《勞動關係法》第33條第5款的情況，因該規定所規範的僅為如換制服、拿設備/工具以便隨後正式開展工作的時間(當然不排除有些僱主會容許其僱員在正式上班時間內才作出有關行為)，在該段時間內，僱員仍未正式上班，仍未須聽從僱主的命令及指示。而在本案中，有關員工被嫌疑人要求須提前30分鐘上班以進行工作預備會議，即其在如上早更時須在7時30分準備好以便值班經理開展工作預備會議，有關員工在這段時間內已開始聽從嫌疑人(由作為有關員工上司的值班經理代表)的具體指揮、領導、命令、指示及安排，已在履行作為僱員應有服從僱主的義務，處於被嫌疑人可支配的待命狀態(特別是考慮了有關工作及在該30分鐘所進行的活動的性質，以及勞動關係中僱主僱員間所存在的等級關係)。當然，既然這30分鐘的工作預備會議是那樣重要及必須，嫌疑人實際上大可於屬下保安員正式工作時間內的首30分鐘進行，正如一般行政部門主管跟屬下員工在上班時間內的初段開會以研究當日/每週工作期間有何等特別事項需要注意、跟進和處理一樣，然而，僅為嫌疑人沒有作這樣的選擇而已。

另一方面，儘管《勞動關係法》第33條第4款規定了如僱員在僱主所安排的連續30分鐘的休息時間不獲充許自由離開工作地點，則該時間須計算入正常工作時間內，然而，我們卻不能單純地作出相反的解釋而得出以下結論：員工在連續30分鐘的休息時間獲充許自由離開工作地點，則該時間必然不須計算入正常工作時間內。本法院認為該條文的目的是僅限於指出倘若員工在休息時間不獲充許自由離開工作地點，則該時間必須計算入正常工作時間內，但倘若員工在休息時間獲充許自由離開工作地點，有關時間原則上不用計算入正常工作時間內，但具體是否計算入正常工作時間則取決於僱主與僱員雙方所作的協議，尤其作為規範彼等勞動關係的根本內容(如工作條件)的勞動合同。

由於本案的嫌疑人與有關員工在簽訂勞動合同時已明確協議了該員工的工作時間為每週工作48小時，且經安排，每週工作四天，具體每天的工作時間則以每更12小時作為排更標準，這可反映出嫌疑人早已視有關員工在每更12小時的工作中所享有的三節、每節30分鐘的休息時間為其可獲支付相對應報酬的工作時間的一部份(即使有關員工在該休息時間沒有被禁止離開作為工作地點範圍亦然)。由於這是一項對員工來說比《勞動關係法》更佳的工作條件(較有利原則)，故在此情況下，本案中的有關上班日每天180分鐘的休息時間應被計入勞資雙方已協議的每週48小時工作時間的範圍(嫌疑人亦從沒有因有關員工享用這180分鐘的休息而將相對應的報酬扣除)，不應因嫌疑人在勞動關係維持了一段時間後才要求上述員工自2009年6月1日起每更須提前30分鐘上班以進行工作預備的時間視為仍處於雙方當初所協議的每週48小時的工作時間內。否則的話，便會變相使上班日每天180分鐘的休息時間的其中30分鐘成為不獲對應報酬，這會變相使當初雙方所協議的工作條件/工作報酬降低了一—如果採用此理解，難道因仍符合有關勞動合同中的每週工作48小時的範圍，故嫌疑人在隨後甚至可再要求屬下的有關員工在上班日額外工作多1小時而不用支付額外的報酬?!—但這顯然是我們不應採納的立場。

因此，本法院認為上述30分鐘的提前上班時段應視為嫌疑人與有關員工所協議

的工作時間以外該員工額外提供了工作。

基於已審理查明的事實，鑒於嫌疑人新濠博亞保安服務有限公司強制性要求本案員工A自2009年6月1日起每更須提前30分鐘上班以進行工作預備會議，但要到正式上班時間才可打卡，卻沒有向該員工作出雙方所協議的工作時間以外的額外超時工作補償，否定了該員工獲得超時工作報酬的權利，因此，本法院認定嫌疑人實施了被控訴的事實，將其行為改判為觸犯了第7/2008號法律第62條第3款所規定，並受同法律第85條第1款第6項所規定及處罰的一項「否定獲得超時工作報酬權利」的輕微違反。

*

量刑 (Medida concreta) :

根據《刑法典》第124條第1款結合第65條的規定對有關刑罰的份量作出確定。

依照上述的量刑標準，考慮到本案輕微違反的事實和具體情節、嫌疑人的責任程度及其經濟能力，同時亦考慮到違法行為所持續的時間及欠薪的總金額，本法院認為針對上述的一項的輕微違反，應判處嫌疑人澳門幣24,000元罰金最為適合。鑒於嫌疑人為法人，故不對其科處應易科的徒刑。

*

民事損害賠償 (Indemnização) :

根據《勞動訴訟法典》第100條第1款的規定，如符合《刑事訴訟法典》第74條第1款各項所規定的要件，且當事人並無就有關賠償提出民事請求或獨立提起民事訴訟，則法官須在判決中裁定給予一金額，以彌補所造成的損害，即使所作的判決為無罪判決亦然。

因此，根據已獲證明的事實，並結合卷宗內的資料，本法院認為，嫌疑人新濠博亞保安服務有限公司尚須向上述員工A支付澳門幣3,339.90元的薪金賠償(具體計算見下表)，以及有關金額由判決之日起直至完全繳清時的法定利息。

.....

三、決定 (Decisão)

……」。

三、上訴裁判的法律依據說明

本院須指出，上訴庭除了須依職權審理的事項外，祇須解決上訴人在上訴狀總結部份所具體提出和框劃的問題，而無需分析上訴人在提出這些問題時所主張的每項理由(此一見解可見於本中級法院第 47/2002 號案 2002 年 7 月 25 日合議庭裁判書、第 63/2001 號案 2001 年 5 月 17 日合議庭裁判書、第 18/2001 號案 2001 年 5 月 3 日合議庭裁判書、第 130/2000 號案 2000 年 12 月 7 日合議庭裁判書，和第 1220 號案 2000 年 1 月 27 日合議庭裁判書)。

首先，就上訴人所主張的有關原審判決患有《刑事訴訟法典》第 400 條第 2 款 b 項的瑕疵的問題，本院經閱讀該份判決書的判決依據內容(詳見已於本上訴裁判書第二章內轉載的文字內容)後，認為一般人均不會覺得原審的判案依據自相矛盾。因此，上訴人在這部份的上訴理由並不成立。

至於上訴人亦有所指的涉及《刑事訴訟法典》第 355 條第 2 款的問題，本院認為原審法官已完全履行了此法律條文的要求，故上訴人實不得指責原審判決的判案依據說明欠缺此條文所指的應有內容。而值得一提的是，原審所認定的既證事實中，並無任何屬結論性或法律

事宜之處。的確，「正常工作時間」、「超時工作」和「超時工作補償」等字眼已屬深入民心的日常可用以描述事實的用語。

如此，本院現須審理本上訴的核心問題：究竟上訴人是否真的如她所說，沒有犯下原審法官所指的輕微違反？

現行的《勞動關係法》第 33 條第 5 款規定，該條第 1 款所指的正常工作時間並「不包括工作前所需的準備時間，亦不包括為完成已開始但尚未完成的交易、業務及服務所需的時間，但兩者合計每日不得超過三十分鐘」。

本院認為，上述第 5 款起始部份行文所指的「工作前所需的準備時間」，應祇是員工自願提早上班以便在工作場所準備開始工作的時間，而絕非指員工被僱主或其代表強制要求比勞資雙方原先協議好的正常工作開始時間(最多)提早半小時回到工作場所以便參加資方以任何涉及「準備開始工作」之名義安排的種種活動。

事實上，上述條文的首半部份亦帶有保護資方利益的功能：它防止那些自發或自願地提早半小時上班的員工藉詞「需時準備開始工作」之名，向僱主要求支付相應的超時工作報酬。

至於該條文的下半部份所指之情況，已屬員工在臨近正常工作時間結束時的特別情形，故實不能與該條文首半部份所指的正常工作時間仍未開始的情況相提並論。

在本案中，原審法庭已查明嫌犯強制性地要求其員工 A「每更提前 30 分鐘到達工作場所以進行工作預備會議」，而「沒有將上指的 30 分鐘列入工作時間內，沒有向該員工作出額外的工作補償」。

上訴人又指即使上訴庭不採納其對上述第 33 條第 5 款首半部份條文所主張的法律解釋，亦應考慮到「上述員工在每更 12 小時的工作中，享有三節、每節 30 分鐘的休息及進食時間」，而認定其最終並沒有要求該員工每週實際工作超越雙方合約訂明的每週工作 48 小時的正常工作時間。

然而，本院認為，既然上訴人當初並非以「分段工作的方式」訂定本案員工的輪班工作時間(詳見《勞動關係法》第 40 條第 3 款結尾部份和第 4 款的行文)，而是把該員工的輪班工作時間連續地編成「早 8 晚 8」或「晚 8 早 8」的上、下班時間，那麼當中的三節每節半小時的休息及進食時間自然地均應計入正常工作時間內。而這亦是《勞動關係法》第 40 條就輪班工作制度而定出的特別規定之使然。

從上可見，嫌犯真的犯了原審法庭所指的輕微違反，本院得維持原判，這是因為原審法官已對既證事實作出正確的法律定性，原審法官因而亦得行使《刑事訴訟法典》第 74 條所賦予的權能，依職權判處嫌犯須對上述員工作出金錢賠償(至於賠償金額是否計算準確，本院根據《刑事訴訟法典》第 390 條第 2 款的立法精神，不得在此對之作出審視)。

至此，本院已毋須審理上訴人在上訴狀內指出的其餘種種次要上訴理由。

四、 判決

綜上所述，中級法院合議庭裁定上訴理由不成立。

上訴人須負擔本上訴案的訴訟費，包括拾貳個訴訟費用計算單位的司法費。

命令把本裁判書告知 A。

澳門，2012 年 10 月 4 日。

第一助審法官
陳廣勝

第二助審法官
譚曉華

原裁判書製作人
José Maria Dias Azedo (司徒民正)

Declaração de voto

Vencido, quanto ao imputado “erro de direito”, (e acompanhando, de perto, o projecto de acórdão que como primitivo relator dos presentes autos elaborei).

Entendeu o M^{mo} Juiz a quo que incorreu a ora recorrente numa contravenção p. e p. pelo art^{os} 37^o, n.º 1 e 2, art. 62^o, n.º 3 e art. 85^o, n.º 1, al. 6) da Lei n.º 7/2008, dado que a mesma não compensou o trabalhador pelo seu “trabalho extraordinário”, pois que não considerou o período de “30 minutos para reunião de preparação de trabalho” como período de “*tempo necessário à preparação para o início do trabalho e à conclusão de transacções, actividades e serviços começados e não acabados*”, tal como previsto está no n.º 5 do art. 33^o da dita Lei n.º 7/2008.

Sem prejuízo do muito respeito devido, não nos parece que seja a melhor solução.

Nos termos do art. 2^o, al. 6) da Lei n.º 7/2008:

“6) «Período normal de trabalho», tempo relativamente ao qual o trabalhador se obriga a trabalhar, medido em número de horas por dia e por semana”.

E, preceitua o art. 33º da mesma Lei que:

“1. O período normal de trabalho não pode exceder oito horas por dia e quarenta e oito horas por semana.

2. O empregador pode, consoante as características do funcionamento da empresa, acordar com o trabalhador no sentido de o período de trabalho diário exceder os limites fixados no n.º 1, assegurando ao trabalhador, porém, dez horas consecutivas de descanso por dia, num total não inferior a doze horas, não podendo o período de trabalho exceder quarenta e oito horas por semana.

3. O empregador é obrigado a dar aos trabalhadores um intervalo para descanso de duração não inferior a trinta minutos consecutivos, de modo a que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas consecutivas de trabalho.

4. O intervalo referido no número anterior é contabilizado no período normal de trabalho sempre que não seja permitida a ausência incondicional do trabalhador do seu local de trabalho.

5. Os períodos fixados no n.º 1 não incluem o tempo necessário à preparação para o início do trabalho e à conclusão de transacções, actividades e serviços começados e não acabados, desde que no seu

conjunto não ultrapassem a duração de trinta minutos por dia”.

No caso dos autos, e no que para agora interessa, provado está que:

O trabalhador A, contratado pela Sociedade de Serviço de Segurança da MELCO PBL, Limitada, (新濠博亞保安服務有限公司), trabalhou entre 20/04/2009 e 20/12/2009 no “Casino City of Dreams”, como guarda, e que era convocado para chegar ao serviço com a antecipação de 30 minutos em relação ao início do seu turno de trabalho para uma “reunião de preparação de trabalho”, sem que fosse tal período de 30 minutos remunerado.

Porém, atento o n.º 5 do art. 33º atrás transcrito, constatando-se que excedidos não foram os 30 minutos diários aí previstos, e que os mesmos eram para uma “reunião de preparação de trabalho”, motivos não vemos para considerar tal “período de trabalho” como “trabalho extraordinário”.

Entendeu o Mmo Juiz a quo que outra devia ser a solução, considerando que este preceito regula apenas o “período para o trabalhador vestir o seu uniforme e para se equiparar com os instrumentos para o trabalho, entendendo-se, que nesse período, ainda não estava a trabalhar formalmente e que não estava sujeito às ordens do empregador”.

Ora, não se nos mostra de acompanhar o assim entendido.

De facto, se no n.º 5 do art. 33º se prescreve, expressamente, que *“os períodos fixados no n.º 1 não incluem o tempo necessário à preparação para o início do trabalho e à conclusão de transacções, actividades e serviços começados e não acabados, desde que no seu conjunto não ultrapassem a duração de trinta minutos por dia”*, não nos parece que neste mesmo “período de tempo” (para a “preparação para o início do trabalho e conclusão de transacções, actividades e serviços começados e não acabados”) esteja o trabalhador a trabalhar por “conta própria”, fora do poder de direcção do seu empregador.

Com efeito, se tal “período de tempo” inclui também o necessário para a *“conclusão de transacções, actividades e serviços começados e não acabados”*, como considerar-se que nestas tarefas esteja o trabalhador a trabalhar como por bem entender?

E, nesta conformidade, cremos ser de aplicar o princípio segundo o qual onde o legislador não distingue, não deve o intérprete distinguir, diferenciando o período para a “preparação para o início do trabalho” do período para a “conclusão do trabalho”.

Aliás, também não se mostra de considerar que coubesse ao legislador fixar um “período máximo de antecedência ao trabalho” que os trabalhadores tivessem que respeitar, se este fosse da total e inteira discricionariedade destes.

Constatando-se, assim, que se incorreu no dito vício de “erro de direito”, pois que incorrecta foi a qualificação de tal “período de trabalho” como “trabalho extraordinário”, concedia provimento ao recurso.

Macau, aos 04 de Outubro de 2012

José Maria Dias Azedo