

民事及勞動上訴判決書

卷宗編號: 587/2024

日期: 2024 年 10 月 24 日

上訴人: A (原告)

被上訴人: B 有限公司(被告)

*

一. 概述

原告 A, 詳細身份資料載於卷宗內, 不服初級法院勞動法庭於 2024 年 05 月 17 日判處其訴訟理由全部不成立, 向本院提出上訴, 有關結論內容如下:

- 1. Versa o presente recurso sobre a douta Sentença na qual foram julgados improcedentes os pedidos formulados pelo Autor, ora Recorrente, e, em concreto, as quantias pelo mesmo reclamadas a título de trabalho extraordinário e, bem assim, pela prestação de trabalho ao sétimo dia, após a prestação de seis e/ou mais dias de trabalho contínuo, em cada período de sete dias;*
- 2. Pelos fundamentos que adiante melhor se expõem, está o Recorrente em crer que a douta Sentença enferma de um manifesto erro de julgamento na apreciação da prova e, bem assim, de um erro de aplicação de Direito, razão pela qual deve a mesma ser julgada nula e substituída por outra que atenda aos pedidos tal qual reclamados pelo Autor na sua Petição Inicial.*

Mais detalhadamente,

- 3. A matéria de facto dos autos sub judice de que ora se recorre foi julgada em sessão conjunta com os Processos n.º LBI-23-0035-LAC, LBI-23-0055-LAC, LBI-23-0063-LAC, LBI-23-0083-LAC e LBI-23-0075-LAC e, razão pela qual*

a prova realizada na referida sessão foi apreciada pelo douto Tribunal a quo relativamente a cada um dos referidos processos, tendo sido proferida decisão idêntica no que respeita à não condenação da Ré na compensação devida pelo trabalho extraordinário e pela prestação de trabalho em dia de descanso semanal;

- 4. Ora, os presentes autos em muito pouco se distinguem das largas dezenas de casos já apreciados a igual respeito e relativamente aos mesmos pedidos e causas de pedir, quer pelo Tribunal de Primeira Instância, quer pelo douto Tribunal de Segunda Instância da RAEM;*
- 5. De onde, “percebe-se mal” o que terá levado o tribunal a quo a desviar-se completamente de todo um largo conjunto de matérias já anteriormente apreciadas e pacificamente julgadas a respeito da mesma questão (de facto) e de direito;*
- 6. Em suma, salvo o devido respeito, não se compreende a razão de ser da diferença na apreciação e valoração da prova realizada nos presentes autos, e da sua total dissonância com o julgamento de pedidos e causas de pedir anteriormente apreciados relativamente a dezenas de processos similares (leia-se, em quase tudo semelhantes aos presentes) e, nomeadamente, no que diz respeito à prova documental e à prova testemunhal produzida em sede de audiência de discussão e julgamento pelas mesmas testemunhas que têm vindo a ser ouvidas ao longo do tempo, razão pela qual se acredita que, tendo em conta a experiência e o conhecimento dos factos em presença, se impunha ao Tribunal a quo ter valorado de forma idêntica a mesma prova, sob pena de se produzir uma injustificada oposição de julgados, o que é sempre indesejável, quer para as partes, quer para os Julgadores!*

Em concreto,

a) Do erro de julgamento na apreciação da matéria de facto: da prestação pelo Autor de 30 minutos de trabalho para além do período normal diário - dos quesitos 4.º e 5.º da douta Base Instrutória

7. Resulta da fundamentação avançada pelo Tribunal a quo relativamente ao conteúdo da matéria de facto constante dos quesitos 4.º e 5.º da douta Base Instrutória como não provada, numa tradução livre para a língua portuguesa, lê-se o seguinte: (...) não foi possível provar que o conteúdo do briefing fazia parte do trabalho, ou que estivesse relacionado com o trabalho do Autor;
8. Porém, salvo o devido respeito, está o Recorrente em crer que o “conteúdo do briefing” e a sua concreta “relação com a actividade de guarda de segurança prestada pelo Autor para a Ré” resulta, desde logo, do explanado pela Ré ao longo da sua Contestação da Ré, posteriormente corroborado pelos depoimentos prestados pelas testemunhas em sede de audiência de discussão e julgamento.

Assim,

9. Resulta dos “testemunhos” prestados em sede de audiência de discussão e julgamento, entre outro, o seguinte: Recorded on 06 May 2024 at 10:13:58 (AJ3103820319)_join (0:07:50):

Advogado do Autor: “Diga-me uma coisa, os senhores que trabalhavam no XXX e também os que trabalhavam no XXX tinham que ir com alguma antecedência para (o trabalho)”?

Testemunha arrolada pelo Autor (0:08:13): “Sim, com 30 minutos de antecedência), para o briefing”.

Advogado do Autor: (0:08:17): “O que é isto do briefing? o que é que acontece?”

Testemunha arrolada pelo Autor (0:08:57): “Sim, portanto, com a

antecedência de 30 minutos, que é para o briefing, temos de estar uniformizados, e durante o briefing podemos picar o ponto, e o superior nos comunica o que tinha acontecido no turno anterior; se havia VIP no nosso turno, e ver a assiduidade e verificar os nossos uniformes, e nós íamos buscar os nossos intercomunicadores” (sublinhados nossos).

Exmo Senhor Dr. Juiz (0:09:29): “Poderia repetir a pergunta (deve ler-se, resposta) porque o Tribunal não percebeu muito bem?”

Testemunha arrolada pelo Autor (0:09:31): “Portanto, 30 minutos antes, tínhamos que estar presentes no briefing, nós temos que estar uniformizados, e durante o briefing o superior nos comunica o que acontece no turno e se havia VIP ou algum convidado especial, ver a nossa assiduidade, e os nossos uniformes, e também buscar os nossos intercomunicadores” (sublinhados nossos).

Exmo Sr. Dr. Juiz (0:09:51): “Sim, está bom”!

Testemunha arrolada pelo Autor (0:10:00): “E também, temos de saber onde se situava o nosso posto, há sempre mudança em relação ao posto de trabalho” (sublinhados nossos).

Acresce que,

10. Resulta do alegado pela Ré sob os artigos 117.º e 118.º da Contestação, entre outro, o seguinte:

117.º

“Por outro lado, refira-se ainda algo quanto ao intuito de tais reuniões pré-turno” (leia-se, briefing, na redacção do Tribunal a quo)

118.º

“Tais reuniões eram utilizadas pela Ré, enquanto entidade patronal, para vários motivos, mormente, para disseminar informações relevante(s) em

benefício dos trabalhadores, visto que era nessas reuniões que a Ré, enquanto entidade patronal, informava os seus trabalhadores de alterações relevantes na vida da empresa, como, por exemplo, alterações aos benefícios financeiros concedidos aos trabalhadores, mudanças de horários dos autocarros gratuitos disponibilizados pela Ré, mudanças relativas às instalações específicas dentro de cada uma das várias unidades da Ré reservadas aos trabalhadores, calendário de actividades promovidas pela empresa, entre uma miríade de outros assuntos de relevo”.

Sem prescindir,

11. A respeito do briefing ou da reunião pré-turno, tem vindo a ser reiteradamente sublinhado pelas testemunhas arroladas pela Ré - relativamente a dezenas de casos similares ao presente, e que correm e/ou já foram julgados pelo douto Tribunal a quo, o seguinte:

Testemunha da Ré (XXX): bom o conhecimento que eu tomei relativamente a isso, a estes briefings antes de turno, que eu saiba eram feitos 15 minutos antes e durante o qual eram explicados aos colegas o que é que tinham de prestar atenção enquanto trabalham e depois, por exemplo, a chegada de VIP, ou então explicar ainda alguma questão política da companhia ou alterações em termos de trabalho. Por exemplo, nós temos de levar o carro para certo sítio e precisamos de elevador, mas a pedido da Inspeção de Jogo não podemos utilizar o elevador, então nós temos de comunicar a esses colegas para contornar indo por outro caminho e depois nós temos de explicar aos colegas o que aconteceu antes, alguma coisa, para terem cuidado, prestarem mais atenção. Normalmente em isso. Portanto tudo tinha a ver com o trabalho e isto para evitar que problemas pudessem surgir” (Cfr. entre muitas outras, o testemunho prestado no âmbito do Proc. LB1-20-0171-LAC - reproduzidas pela

Ré em sede de Alegações de Recurso);

12. *No mesmo sentido, resulta do “relato” de uma outra testemunha que tem sido recorrentemente arrolada pela Ré e ouvida em sede de dezenas de audiências de julgamento (no âmbito do mesmo Juízo Laboral) que:*

Testemunha da Ré (XXX): “(...) portanto, os 15 minutos antes de iniciar o trabalharas gerentes e supervisores fazem a rendição dos turnos e depois explicam-nos o que é que aconteceu hoje, quais são os clientes que chegaram e explicam aos vários seguranças a que é que têm de prestar atenção” (Cfr. entre muitas outras, o testemunho prestado no âmbito do Proc. LBI-20-0171-LAC - reproduzidas pela Ré em sede de Alegações de Recurso).

Depois,

13. *A respeito de idêntica questão já se pronunciou inúmeras vezes o douto Tribunal de Recurso - relativamente a situações totalmente similares à presente e envolvendo a Ré e os seus ex-trabalhadores guardas de segurança (ex-colegas de trabalho do Autor) - e tendo sido pacificamente decidido que:*

- a) O facto de os trabalhadores. ter de comparecer com antecedência nos serviços nos termos de factos assentes é um dado assente, o que não foi negado de todo em todo pela Ré;*
- b) Esta situação já foi objecto da apreciação por parte deste TSI, pois este já tem decidido em vários recursos e formado um entendimento quase uniforme;*
- c) (...);*
- d) A comparência antecipada pelos trabalhadores é já uma regra permanente, conforme o que resulta dos factos assentes, agora casuisticamente foram feitas algumas dispensas, admite-se que sim, mas o que não afasta a existência de tal “exigência” feita pela Ré;*

e) Por outra lado, é do entendimento pacífico que, em matéria de direito laboral, basta que o trabalhador coloque a sua disponibilidade à entidade patronal, ele é considerado como estando em prestação de serviços (...)".
(Cfr. entre outros o Ac. do TSI, Proc. n.º 158/2023, para cuja fundamentação, com a devida vénia melhor se remete).

14. *De onde se deixa ver que, contrariamente ao que terá sido concluído pelo Tribunal a quo, está o Recorrente em crer que a questão de saber se o briefing está directamente relacionado com desempenho das funções de guarda de segurança por parte do Autor (e dos demais guardas de segurança da Ré) resulta comprovadamente do(s) depoimento(s) da(s) testemunha(s) prestado em juízo e em largas dezenas de processos similares e, bem assim, do alegado pela própria Ré ao longo da sua Contestação, razão pela qual deve a resposta aos quesitos 4.º e 5.º ser alterado para provado, o que desde já e para os presentes e legais efeitos se invoca e requer;*
15. *A não se entender assim, acredita o Requerente que a douda Decisão Recorrida enferma de um manifesto erro na apreciação da prova, na medida em que chega a uma conclusão completamente oposta à que resulta do(s) depoimento(s) da(s) testemunha(s) ouvida(s) em juízo e, bem assim, ao que foi aceite e alegado pela Ré ao longo da sua Contestação, razão pela qual deve, nesta parte, ser julgada nula e substituída por outra que condene a Ré/Recorrida no pagamento ao Autor/Recorrente da quantia devida pelo período de 15 minutos que antecediam o início de cada turno, o que desde já se invoca e requer;*
16. *Em consequência, deve à Ré/Recorrida ser condenada a pagar ao Autor/Recorrente a quantia de MOP\$23,076.63, pela prestação de 15 minutos de antecedência relativamente ao início de cada turno, o que desde já se requer.*

b) Do trabalho prestado pelo Autor ao sétimo dia:

17. *A este particular respeito, entendeu o douto Tribunal a quo, numa tradução livre para língua portuguesa, o seguinte: Nos termos do artigo 42.º, n.º 2, e do artigo 43.º, n.ºs 1, 2 e 4 da Lei nº 7/2008, o legislador eliminou a obrigatoriedade do gozo de quatro dias consecutivos de descansos semanais, apenas garantindo aos trabalhadores o gozo de quatro dias de descansos semanais em cada quatro semanas*

(...)

No caso, resultou provado que o autor foi obrigado a trabalhar continuamente sete ou mais dias de trabalho consecutivos em diferentes períodos específicos de 2009 a 2020 e que o Autor não recebeu remuneração adicional. No entanto, o Autor gozou um a dois dias de descanso e foram pagos anualmente 52 dias de descanso. Considerando que é notório que a casino da Ré deve funcionar 24 horas por dia, durante 7 dias consecutivos, entende o Tribunal que, tendo em conta a natureza da actividade empresarial em causa, e tendo sido garantido ao trabalhador o gozo de quatro dias de descanso remunerado de quatro em quatro semanas, e que o Autor gozou um a dois dias de descanso (consecutivos) e gozou 52 dias de descansos todos os anos, considera-se que o Autor já gozou dos dias de descanso semanal, pelo que a Ré não necessita de pagar qualquer compensação pelos dias de descanso semanal e pelo dias de descanso compensatório (sublinhados e itálicos do Recorrente);

18. *Ora, salvo o devido respeito, também aqui não pode o Recorrente aceitar como correcta a conclusão avançada pelo Tribunal a quo, porquanto acredita não existir na Matéria Assente um qualquer facto que a permita suportar.*

Vejamos.

19. *É notório que os casinos têm de funcionar ininterruptamente durante 24 horas, todos os dias, no entanto, com o devido respeito, deste facto não resulta que a*

natureza da actividade da empresa “torna inviável” o descanso dos seus trabalhadores com uma periodicidade semanal, ao contrário do concluído pelo Tribunal a quo;

20. *Trata-se, de resto, de uma situação que o douto Tribunal de Recurso já teve oportunidade de se pronunciar, nos termos da qual entendeu que: “(...) uma coisa é a continuidade das actividades de casino, outra coisa é a inviabilidade de assegurar aos seus guardas de segurança o gozo de um descanso de vinte e quatro horas consecutivas num período de sete dias. Não podemos aceitar que, dado o número gigantesco, que aliás é facto notório, dos elementos do pessoal de segurança da Ré, como é que não é viável mobilizá-los por forma a conciliar o normal funcionamento dos casinos com a não prestação de serviço por um número razoável dos guardas de segurança durante apenas vinte e quatro horas em cada período de sete dias! Aliás, se é viável, (...) o gozo pelo Autor de um dia de descanso ao oitavo dia, não se vê por quê motivo não é viável o gozo do tal dia ao sétimo dia!” (Cfr. o Ac. do TSI, Processo n.º 944/2020 ou o Ac, 820/2023, entre outros);*

21. *Com especial interesse, num outro Aresto do douto Tribunal ad quem, igualmente se deixou sublinhado, que: “E também não se diga que a natureza da actividade da ré tornava inviável a concessão de descanso semanal no sétimo dia. Na verdade, a ré não logrou alegar e demonstrar por que razão não podia conceder aos seus trabalhadores descanso semanal no sétimo dia, pelo que, na falta de prova dessa pretensa inviabilidade, como sendo entidade patronal a ré violou o direito ao repouso semanal do autor, este teria direito à compensação pelo trabalho prestado no sétimo dia. (...) De resto, considerando que durante a vigência da relação laboral, a ré nunca pagou ao autor qualquer quantia extra pelo trabalho prestado ao sétimo dia, após a prestação de seis*

dias consecutivos de trabalho, o autor tem direito a receber a respectiva compensação pecuniária (acréscimo de um dia) prevista nos termos da alínea 1) do n.º 2 do artigo 43.º da Lei n.º 7/2008” (Cfr. Ac, do TSI, Processo n.º 532/2022).

22. *De onde se retira que, contrariamente ao concluído pelo Tribunal a quo, não resultando da matéria de facto assente que a actividade desenvolvida pela Ré, por si só, “torna inviável” o gozo pelo Autor (e pelas demais centenas de guardas de segurança) de um dia de descanso semanal em cada período de sete dias, mas apenas ao oitavo ou nono dia, deve a douta Decisão ser julgada nula e substituída por outra que atenda ao pedido formulado pelo Autor/Recorrente; Em consequência,*

23. *Resultando da Matéria Assente, que o Autor prestou para a Ré trabalho durante 7 ou mais dias consecutivos, em caso algum poderia o Tribunal a quo ter deixado de condenar a Ré no pagamento ao Autor do trabalho prestado nos referidos dias, isto é, ter deixado de condenar a Ré no pagamento ao Autor do trabalho prestado em dia de descanso semanal;*

24. *Em concreto, tendo em conta o valor dos salários auferidos pelo Autor durante o período da relação de trabalho, deve a Ré/Recorrida ser condenada a pagar ao Autor/Recorrente a quantia de MOP\$91,800.29 pela prestação de trabalho ao sétimo dia, após prestação pelo Autor de seis, dias de trabalho consecutivos, em cada período de sete dias de trabalho consecutivo;*

25. *Ao não entender assim, está o Recorrente em crer que a douta Decisão recorrida, procedeu a uma incorrecta aplicação do disposto no art. 42.º da Lei n.º 7/2008 e, bem assim, afasta-se - em muito - de toda a Jurisprudência pacificamente seguida pelo Tribunal de Segunda Instância a respeito da interpretação do referido preceito, razão pela qual deve a mesma ser, nesta*

parte, julgada nula e substituída por outra que atenda ao pedido do Autor, aqui Recorrente.

*

被告 **B 有限公司** 就上述上訴作出答覆，有關內容載於卷宗第 539 至 569 頁，在此視為完全轉錄。

*

二. 事實

原審法院認定的事實如下：

- Entre 25.04.2014 e 30.11.2020, o Autor prestou serviço para a Ré, como “guarda de segurança”, enquanto trabalhador não residente, tendo trabalhado no Casino XXX. (A)
- Entre 25.04.2014 e 30.11.2020, a Ré pagou ao Autor as seguintes quantias a título de salário de base mensal: (C)

De	A	Salário de base mensal
25.04.2014	30.06.2014	MOP9.800,00
1.07.2014	30.04.2015	MOP11.000,00
1.05.2015	30.06.2015	MOP12.000,00
1.07.2015	30.04.2016	MOP12.100,00
1.05.2016	30.06.2016	MOP13.000,00
1.07.2016	30.04.2017	MOP13.000,00
1.05.2017	31.03.2018	MOP13.400,00
1.04.2018	31.03.2019	MOP14.000,00
1.04.2019	30.11.2020	MOP14.600,00

- A 19 de Novembro de 2020 a Ré emitiu e remeteu ao Autor uma carta que o Autor recebeu a 20.11.2020, onde a Ré informava o Autor que o contrato iria expirar por rescisão, sendo fixado o último dia de trabalho a 30 de Novembro de 2020. (D)
- A Ré nessa missiva informou o Autor de que: “The final payment

will be settled by direct transfer to your bank account in Macau or by cheque. It will be calculated after taking into account any outstanding annual leave, and any other payment due to you and/or due to the Company”, em Português e em tradução livre: “O pagamento final será efectuado por transferência directa para a sua conta bancária em Macau ou por cheque. Será calculado após levar em conta quaisquer férias anuais pendentes e qualquer outro pagamento devido a si e/ou devido por si à Companhia.”. (E)

- Decorre do teor da cláusula 12.^a do fls. 125 a 133, que ora se reproduz: (F)

“12. Working Hours

The Employee will work, subject to the provisions under the Macau Labour Relations Law as may be in force from time to time, such hours as may reasonably be required for the proper performance of his/her duties, with normal working hours as specified in Point 7 of the Appendix. You may be required by your Supervisor to work beyond regular working hours from time to time to complete the job assigned and overtime work will be compensated as per the Company's prevailing policy. The Employee will devote the whole of his/her time, attention and abilities during those hours to carrying out his/her duties in a proper, loyal and efficient manner.”.

- Entre 26/04/2014 e 31/10/2019 - descontados os períodos de férias e os dias em que o Autor não prestou trabalho - o Autor compareceu um briefing com em média 15 minutos de antecedência relativamente ao início dos dias/turnos que prestou para a Ré. (6º 、 20º 、 21º 、 27º a 29º)

- A Ré não pagou ao Autor qualquer quantia pelo período de 15 minutos que antecediam o início de cada turno. (7º)
- O Autor prestou para a Ré trabalho durante 7 ou mais dias consecutivos nas seguintes datas: (9º, 11º e 22º)

De	A	Nº dias de trabalho consecutivo
03-05-14	09-05-14	7
11-05-14	17-05-14	7
20-05-14	26-05-14	7
28-05-14	04-06-14	8
13-06-14	19-06-14	7
21-06-14	27-06-14	7
29-06-14	05-07-14	7
08-07-14	14-07-14	7
16-07-14	22-07-14	7
24-07-14	30-07-14	7
01-08-14	07-08-14	7
09-08-14	15-08-14	7
17-08-14	23-08-14	7
26-08-14	01-09-14	7
11-09-14	17-09-14	7
19-09-14	25-09-14	7
27-09-14	03-10-14	7
14-10-14	20-10-14	7
22-10-14	28-10-14	7
30-10-14	05-11-14	7
07-11-14	13-11-14	7
15-11-14	21-11-14	7
23-11-14	29-11-14	7
10-12-14	16-12-14	7
18-12-14	24-12-14	7

26-12-14	01-01-15	7
03-01-15	09-01-15	7
11-01-15	17-01-15	7
20-01-15	26-01-15	7
28-01-15	03-02-15	7
05-02-15	11-02-15	7
13-02-15	19-02-15	7
21-02-15	27-02-15	7
11-04-15	17-04-15	7
19-04-15	25-04-15	7
28-04-15	04-05-15	7
06-05-15	12-05-15	7
14-05-15	20-05-15	7
22-05-15	28-05-15	7
30-05-15	05-06-15	7
07-06-15	13-06-15	7
16-06-15	22-06-15	7
24-06-15	30-06-15	7
02-07-15	08-07-15	7
18-07-15	24-07-15	7
04-08-15	10-08-15	7
12-08-15	18-08-15	7
20-08-15	26-08-15	7
28-08-15	03-09-15	7
05-09-15	11-09-15	7
13-09-15	19-09-15	7
22-09-15	28-09-15	7
30-09-15	06-10-15	7
08-10-15	14-10-15	7
24-10-15	30-10-15	7
17-11-15	24-11-15	8
26-11-15	02-12-15	7

04-12-15	10-12-15	7
07-02-16	13-02-16	7
03-03-16	09-03-16	7
11-03-16	17-03-16	7
19-03-16	25-03-16	7
27-03-16	02-04-16	7
05-04-16	11-04-16	7
13-04-16	19-04-16	7
21-04-16	27-04-16	7
29-04-16	05-05-16	7
07-05-16	14-05-16	8
01-06-16	07-06-16	7
17-06-16	23-06-16	7
25-06-16	01-07-16	7
03-07-16	09-07-16	7
12-07-16	18-07-16	7
20-07-16	26-07-16	7
28-07-16	03-08-16	7
05-08-16	11-08-16	7
13-08-16	19-08-16	7
21-08-16	27-08-16	7
26-10-16	01-11-16	7
03-11-16	09-11-16	7
11-11-16	17-11-16	7
19-11-16	25-11-16	7
27-11-16	03-12-16	7
06-12-16	12-12-16	7
14-12-16	20-12-16	7
22-12-16	28-12-16	7
30-12-16	05-01-17	7
07-01-17	13-01-17	7
24-01-17	30-01-17	7

01-02-17	07-02-17	7
17-02-17	23-02-17	7
25-02-17	03-03-17	7
05-03-17	11-03-17	7
14-03-17	20-03-17	7
22-03-17	28-03-17	7
30-03-17	05-04-17	7
07-04-17	13-04-17	7
15-04-17	21-04-17	7
26-05-17	01-06-17	7
03-06-17	09-06-17	7
11-06-17	17-06-17	7
20-06-17	26-06-17	7
28-06-17	04-07-17	7
06-07-17	12-07-17	7
14-07-17	20-07-17	7
22-07-17	28-07-17	7
30-07-17	05-08-17	7
08-08-17	14-08-17	7
16-08-17	22-08-17	7
24-08-17	30-08-17	7
01-09-17	07-09-17	7
09-09-17	15-09-17	7
17-09-17	23-09-17	7
26-09-17	02-10-17	7
04-10-17	10-10-17	7
12-10-17	18-10-17	7
20-10-17	26-10-17	7
05-11-17	11-11-17	7
14-11-17	20-11-17	7
22-11-17	28-11-17	7
08-12-17	14-12-17	7

16-12-17	22-12-17	7
24-12-17	30-12-17	7
02-01-18	08-01-18	7
10-01-18	16-01-18	7
18-01-18	24-01-18	7
26-01-18	01-02-18	7
03-02-18	09-02-18	7
11-02-18	17-02-18	7
10-04-18	16-04-18	7
18-04-18	24-04-18	7
04-05-18	10-05-18	7
12-05-18	18-05-18	7
29-05-18	04-06-18	7
06-06-18	12-06-18	7
14-06-18	20-06-18	7
22-06-18	28-06-18	7
30-06-18	06-07-18	7
08-07-18	14-07-18	7
17-07-18	23-07-18	7
25-07-18	31-07-18	7
02-08-18	08-08-18	7
10-08-18	16-08-18	7
18-08-18	24-08-18	7
04-09-18	10-09-18	7
12-09-18	18-09-18	7
20-09-18	26-09-18	7
28-09-18	04-10-18	7
06-10-18	12-10-18	7
14-10-18	20-10-18	7
23-10-18	29-10-18	7
31-10-18	06-11-18	7
08-11-18	14-11-18	7

16-11-18	22-11-18	7
24-11-18	30-11-18	7
11-12-18	17-12-18	7
19-12-18	25-12-18	7
27-12-18	02-01-19	7
04-01-19	10-01-19	7
12-01-19	18-01-19	7
20-01-19	26-01-19	7
29-01-19	04-02-19	7
06-02-19	12-02-19	7
19-03-19	25-03-19	7
27-03-19	02-04-19	7
04-04-19	10-04-19	7
12-04-19	18-04-19	7
20-04-19	26-04-19	7
07-05-19	13-05-19	7
15-05-19	21-05-19	7
23-05-19	29-05-19	7
31-05-19	06-06-19	7
08-06-19	14-06-19	7
16-06-19	22-06-19	7
25-06-19	01-07-19	7
03-07-19	09-07-19	7
11-07-19	17-07-19	7
19-07-19	25-07-19	7
27-07-19	02-08-19	7
06-09-19	12-09-19	7
14-09-19	20-09-19	7
22-09-19	28-09-19	7
01-10-19	07-10-19	7
09-10-19	15-10-19	7
17-10-19	23-10-19	7

25-10-19	31-10-19	7
02-11-19	08-11-19	7
10-11-19	16-11-19	7
19-11-19	25-11-19	7
27-11-19	03-12-19	7
05-12-19	11-12-19	7
13-12-19	19-12-19	7
21-12-19	27-12-19	7
29-12-19	04-01-20	7
07-01-20	13-01-20	7
15-01-20	21-01-20	7
23-01-20	29-01-20	7
12-03-20	18-03-20	7
20-03-20	26-03-20	7
28-03-20	03-04-20	7
05-04-20	11-04-20	7
02-06-20	08-06-20	7
04-07-20	10-07-20	7
28-07-20	04-08-20	8
30-08-20	05-09-20	7
24-09-20	30-09-20	7

- A que se seguia um período de vinte e quatro horas ou dois dias consecutivos de não trabalho, incluindo os dias descritos na resposta dada aos quesitos 24º e 25º. (10º)
- Entre 25/04/2014 e 30/11/2020 a Ré nunca pagou ao Autor uma qualquer quantia pelo trabalho prestado ao sétimo dia, após a prestação de seis dias consecutivos de trabalho. (12º)
- Entre 25/04/2014 e 30/11/2020, a Ré não concedeu ao Autor um dia de descanso compensatório em sequência do trabalho prestado pelo Autor ao sétimo dia, excepto os dias referidos na resposta dada ao

quesito 10º. (13º)

- Entre 25.04.2015 a 30.11.2020, o Autor teve os seguintes dias de férias anuais e dias de dispensa ao trabalho (com excepção de dias de descanso semanal): (16º-A)
 - a 05.10.2014 (inclusive);
 - a 07.12.2014 (inclusive);
 - de 07.03.2015 (inclusive) a 08.04.2015 (inclusive);
 - de 13.07.2015 (inclusive) a 16.07.2015 (inclusive);
 - de 28.07.2015 (inclusive) a 29.07.2015 (inclusive);
 - a 16.10.2015 (inclusive);
 - a 03.11.2015 (inclusive);
 - de 10.11.2015 (inclusive) a 11.11.2015 (inclusive);
 - de 14.12.2015 (inclusive) a 30.01.2016 (inclusive);
 - de 20.02.2016 (inclusive) a 22.02.2016 (inclusive);
 - de 26.02.2016 (inclusive) a 27.02.2016 (inclusive);
 - a 30.05.2016 (inclusive);
 - a 15.06.2016 (inclusive);
 - de 04.09.2016 (inclusive) a 18.10.2016 (inclusive);
 - a 21.01.2017 (inclusive);
 - a 15.02.2017 (inclusive);
 - de 22.04.2017 (inclusive) a 22.05.2017 (inclusive);
 - de 02.11.2017 (inclusive) a 03.11.2017 (inclusive);
 - a 03.12.2017 (inclusive);
 - de 04.03.2018 (inclusive) a 02.04.2018 (inclusive);
 - a 02.05.2018 (inclusive);
 - a 20.05.2018 (inclusive);

- a 01.09.2018 (inclusive);
- de 07.12.2018 (inclusive) a 08.12.2018 (inclusive);
- de 16.02.2019 (inclusive) a 16.03.2019 (inclusive);
- a 28.04.2019 (inclusive);
- de 04.08.2019 (inclusive) a 31.08.2019 (inclusive);
- de 03.02.2020 (inclusive) a 10.03.2020 (inclusive);
- de 20.04.2020 (inclusive) a 30.05.2020 (inclusive);
- de 15.06.2020 (inclusive) a 29.06.2020 (inclusive);
- de 13.07.2020 (inclusive) a 26.07.2020 (inclusive);
- de 10.08.2020 (inclusive) a 23.08.2020 (inclusive);
- de 08.09.2020 (inclusive) a 20.09.2020 (inclusive);
- de 05.10.2020 (inclusive) a 21.10.2020 (inclusive);
- de 02.11.2020 (inclusive) a 15.11.2020 (inclusive);
- a 18.11.2020 (inclusive); e,
- de 22.11.2020 (inclusive) a 30.11.2020 (inclusive).
- 原告曾簽署卷宗第 159 至 183 頁之超時/週假日/強制性假期工作協議書(為著有關效力其內容在此視為獲完全轉錄)。 (23º)
- O Autor teve os seguintes números totais de dias de descanso (“DO”), nos períodos em causa: (24º)

Periodo	Dias de descanso gozados (“DO”)
25.04.2014 a 31.12.2014	42
2015	53
2016	52
2017	52
2018	52
2019	53
1.01.2020 a 30.11.2020	48

- O Autor gozou de 2 dias de descanso consecutivos, nos dias seguintes: (25°)
 - nos dias 18.05.2014 e 19.05.2014;
 - nos dias 06.07.2014 e 07.07.2014;
 - nos dias 24.08.2014 e 25.08.2014;
 - nos dias 12.10.2014 e 13.10.2014;
 - nos dias 30.11.2014 e 01.12.2014;
 - nos dias 18.01.2015 e 19.01.2015;
 - nos dias 08.03.2015 e 09.03.2015;
 - nos dias 26.04.2015 e 27.04.2015;
 - nos dias 14.06.2015 e 15.06.2015;
 - nos dias 02.08.2015 e 03.08.2015;
 - nos dias 20.09.2015 e 21.09.2015;
 - nos dias 27.12.2015 e 28.12.2015;
 - nos dias 14.02.2016 e 15.02.2016;
 - nos dias 03.04.2016 e 04.04.2016;
 - nos dias 15.05.2016 e 16.05.2016;
 - nos dias 10.07.2016 e 11.07.2016;
 - nos dias 04.12.2016 e 05.12.2016;
 - nos dias 22.01.2017 e 23.01.2017;
 - nos dias 12.03.2017 e 13.03.2017;
 - nos dias 30.04.2017 e 01.05.2017;
 - nos dias 18.06.2017 e 19.06.2017;
 - nos dias 06.08.2017 e 07.08.2017;
 - nos dias 24.09.2017 e 25.09.2017;
 - nos dias 12.11.2017 e 13.11.2017;

- nos dias 31.12.2017 e 01.01.2018;
- nos dias 18.02.2018 e 19.02.2018;
- nos dias 08.04.2018 e 09.04.2018;
- nos dias 27.05.2018 e 28.05.2018;
- nos dias 15.07.2018 e 16.07.2018;
- nos dias 02.09.2018 e 03.09.2018;
- nos dias 21.10.2018 e 22.10.2018;
- nos dias 09.12.2018 e 10.12.2018;
- nos dias 27.01.2019 e 28.01.2019;
- nos dias 17.03.2019 e 18.03.2019;
- nos dias 05.05.2019 e 06.05.2019;
- nos dias 23.06.2019 e 24.06.2019;
- nos dias 11.08.2019 e 12.08.2019;
- nos dias 29.09.2019 e 30.09.2019;
- nos dias 17.11.2019 e 18.11.2019;
- nos dias 05.01.2020 e 06.01.2020;
- nos dias 23.02.2020 e 24.02.2020;
- nos dias 12.04.2020 e 13.04.2020;
- nos dias 31.05.2020 e 01.06.2020;
- nos dias 19.07.2020 e 20.07.2020;
- nos dias 06.09.2020 e 07.09.2020; e,
- nos dias 25.10.2020 e 26.10.2020.

*

三. 理由陳述

(1) 對事實裁判提出之爭執及關於超時工作方面：

原告針對待調查基礎內容第 4 至 5 條的事實裁判提出爭執，有關內

容如下：

4°

Desde o início da relação de trabalho até 31/10/2019, 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?

5°

Durante o referido período de tempo, tinha lugar um briefing (leia-se, uma reunião) entre o Team Leader (leia-se, Chefe de turno) e os “guardas de segurança”, na qual eram inspecionados os uniformes de cada um dos guardas e distribuído o trabalho para o referido turno, mediante a indicação do seu concreto posto dentro do Casino?

原審法院就上述事實的裁判結果均為：“不獲證實”。

原告則認為根據證人的證言，上述事實應獲得證實。

眾所周知，原審法院依法享有自由心證，故上訴法院的事實審判權並非完全沒有限制的，只有在原審法院在證據評定上出現偏差、違反法定證據效力的規定或違反一般經驗法則的情況下才可作出干預。

就同一見解，可見中級法院於 2016 年 02 月 18 日、2015 年 05 月 28 日、2015 年 05 月 21 日、2006 年 04 月 27 日及 2006 年 10 月 19 日分別在卷宗編號 702/2013、332/2015、668/2014、2/2006 及 439/2006 作出之裁判，以及葡萄牙最高法院於 2003 年 01 月 21 日在卷宗編號 02A4324 作出之裁判(載於 www.dgsi.pt)。

原審法院作出相關心證的理由說明如下：

“...

法院根據卷宗的文件以及證人的證言，並透過以下分析而形成心證。

原告的證人 XXX 面對本法庭的提問時不僅多次沒有直接回答而且還僅按其原來的回答作出重述，有回避問題之虞，而且在本法庭對其重述之內容進一步作提問時，該證人的回答前後不一，對部份內容首次回答時表現肯定，但在進一步提問

時卻回答不記得，前述情況例如曾表示公司只有兩部打卡機但其後又表示還有其他打卡機、曾肯定地表示保安員 XXX 在與其同更工作時從來沒有遲到或缺席簡報會但其經詢問後又表示已忘記所述的時期為何、曾表示只可在進行簡報會時(即更前 30 分鐘內)於簡報會房內打卡但其後又表示保安員會於簡報開始前在房外打卡等等。面對該名證人的上述表現，本法庭並不認為其為誠實的證人，從而不採信該名證人的證言。

除了上述證人外，原告在本案並沒有作出其他的舉證。

雖然本法庭在審理針對相同被告的其他同類案件時曾分析各個案件的證據並作出相關的事實認定，但考慮到舉證責任的分配原則，在原告存在舉證不足的情況下，單憑本法庭在執行上述職務中依職權獲悉的證據及對此所作的認定並不足以作為本案認定訴因事實的充份證據。

面對上述情況，在本案，本法庭僅有條件從被告所提供的證據(包括人證及書證)並按照舉證責任的分配原則認定調查基礎內容的事實。

按照被告證人 XXX 的證言，確實存在更前簡報會，且為時 15 分鐘，該證人還結合被告賭場辦公室分佈圖(例如第 352 至 356 頁)講述員工打卡的情況。

被告亦提供了一些本地保安員的聲明及社會人士的意見反映信(卷宗第 357 至 381 頁)，這些文件均顯示有關簡報會僅 15 分鐘，但被告未有提供有關本地員工於庭上作證及質證，且有關意見反映信是建基於不知名的員工的反映而制作，故本法庭不直接採信有關聲明及反映信，但不妨礙可間接與其他證據一併考慮。

被告還提交了原告的出勤記錄(卷宗第 283 至 351 頁)，在考慮其下班打卡時間後，按原告的上班打卡記錄顯示其打卡時間平均為每更工作前的 15 分鐘(因無法盡錄每天打卡情況，故按其平均數認定上班打卡記為每更工作前的 15 分鐘)。

然而，案中沒有證據證明簡報會的內容，而按照舉證責任的分配原則，亦無法證實該簡報會的出席具強制性。關於有關簡報會是否任意性的問題，被告的舉證與其同類案件的情況相同，按照本法庭的相同分析，被告上述證人所述的任意性的說法並不具可操作性及合理性，而其所提交的原告的評核表及被告對另一保安員的

警告信(第184至191及483頁)亦不能排除被告對偶爾的遲到或缺席簡報會的情況予以容忍以及對更時遲到的處罰已包含遲到或缺席簡報會作處罰的可能性，故亦沒有充份證據證明簡報會具任意性。

另外，從被告所提交的糧單(卷宗第195至282頁)得出，原告大部份時間沒有收取超時工作補償，而其餘月份收取之超時工作補償無法與其出席簡報會的時間所計算的補償所對應，結合從被告證人XXX的證言所得出的被告否認上述簡報會為超時工作的立場，證實被告沒有就出席該簡報會支付任何額外款項。

因此，按照上述分析，僅證實原告按打卡記錄所載的期間(由26/04/2014至31/10/2019)曾出席15分鐘的簡報會，但不予證實簡報會的內容以及被告強制安排出席該簡報會，同時亦不獲證實簡報會具任意性，從而按上述答覆證實事實項6、7、20、21及27至29之事實及不予證實事實項4、5、17至19之事實。

同時，由於缺乏證據，故不獲證實事實項1至3、8及26之事實。

對於工作七天制及第八天休息的事實，透過上述出勤記錄(當中“RDO”為週休)及糧單結合被告證人XXX證言，按上述答覆內容證實事實項9至13、22、24及25之事實。

透過上述出勤記錄亦證實事實項16-A之事實。

第194頁之文件並非銀行存款/轉帳的正式單據，故其不足以證實事實項16之事實，而從第193頁文件顯示原告並沒有簽署相關的離職結算文件，且案中沒有其他證據顯示被告與原告結算離職最後款項的經過，故基於欠缺充份證據而不予證實事實項14及15之事實。

透過第159至183頁之文件證實被告與原告(及其他保安員，而被告則沒有簽署大部份文件)曾簽署部份超時/週假日/強制性假期工作協議書，但因被告所陳述之內容未能完全反映有關協議書，故應按有關協議書所記載之內容證實事實項23之事實。

....”。

從上述轉錄的內容可見，原審法院僅證實原告按打卡記錄所載的期

間曾出席 15 分鐘的簡報會，沒有認定有關簡報會的目的及其性質，特別是同時不予證實有關簡報會為強制性或任意性。

在尊重不同見解下，我們認為原審法院就有關事實的認定是含糊不清的。

有關簡報會，要麼是任意性的，要麼是強制性的，不可能甚麼都不是。在甚麼都不是的情況下，那原審法院為何選擇以屬任意性的觀點去作出法律適用？

至於該簡報會的目的方面，被告在答辯中陳述了如下事實：

118°

Tais reuniões eram utilizadas pela Ré, enquanto entidade patronal, para vários motivos, mormente, para disseminar informação relevante em benefício dos trabalhadores, visto que era nessas reuniões que a Ré, enquanto entidade patronal, informava os seus trabalhadores de alterações relevantes na vida da empresa, como, por exemplo, alterações aos benefícios financeiros concedidos aos trabalhadores, mudanças de horários dos autocarros gratuitos disponibilizados pela Ré, mudanças relativas às instalações específicas dentro de cada uma das várias unidades da Ré reservadas aos trabalhadores, calendário de actividades promovidas pela empresa, entre uma miríade de outros assuntos de relevo.

此一事實，倘被證實，有可能影響訴訟的審理結果。因此，應納入待調查基礎內容內，然而原審法院並沒有這樣做。申言之，存有事實不足的瑕疵。

《民事訴訟法典》第 629 條規定如下：

一、遇有下列情況，中級法院得變更初級法院就事實事宜所作之裁判：

- a) 就事實事宜各項內容之裁判所依據之所有證據資料均載於有關卷宗，又或已將所作之陳述或證言錄製成視聽資料時，依據第五百九十九條之規定對根據該等資料所作之裁判提出爭執；
 - b) 根據卷宗所提供之資料係會導致作出另一裁判，且該裁判不會因其他證據而被推翻；
 - c) 上訴人提交嗣後之新文件，且單憑該文件足以推翻作為裁判基礎之證據。
- 二、 在上款 a 項第二部分所指之情況下，中級法院須重新審理裁判中受爭執之部分所依據之證據，並考慮上訴人及被上訴人之陳述內容，且可依職權考慮受爭執之事實裁判所依據之其他證據資料。
- 三、 中級法院得命令再次調查於第一審時已調查，與受爭執之裁判所涉及之事實事宜有關，對查明事實真相屬絕對必要之證據；關於第一審在調查、辯論及審判方面之規定，經作出必要配合後，適用於命令採取之各項措施，且裁判書製作人得命令作陳述或證言之人親自到場。
- 四、 如卷宗內並未載有第一款 a 項所指之容許重新審理事實事宜之所有證據資料，而中級法院認為就某些事實事宜所作之裁判內容有缺漏、含糊不清或前後矛盾，又或認為擴大有關事實事宜之範圍屬必要者，得撤銷第一審所作之裁判，即使依職權撤銷亦然；重新審判並不包括裁判中無瑕疵之部分，但法院得擴大審判範圍，對事實事宜之其他部分進行審理，而其目的純粹在於避免裁判出現矛盾。
- 五、 如就某一對案件之審判屬重要之事實所作之裁判未經適當說明理由，中級法院得應當事人之聲請，命令有關之初級法院說明該裁判之理由，並考慮已錄製成視聽資料或作成書面文件之陳述或證言，或在有需要時，再次調查證據；如不可能獲得各原審法官對該裁判之理由說明，或不可能再次調查證據，則審理該案件之法官僅須解釋不可能之理由。

基於原審法院的事實裁判含糊不清及存在事實不足的情況，應予以撤銷，將本案發還重審。

在重審中，原審法院應對前述的事宜重新作出調查審理，並應考慮為何原告每天工作前 15 分鐘打卡及出席簡報會，從而判斷後者的屬性(強制性/任意性)。

*

(2) 關於週假賠償方面：

在本個案中，雖然賭場須持續 24 小時營業，但該事實不足以引證僱員只能在第 8 天休息，而不能在第 7 天休息。

事實上，本院在卷宗編號 820/2023 及 746/2023 的裁判中就同一問題作出了以下司法見解：

“...

Este TSI tem entendido, de forma unânime, que o trabalho prestado ao sétimo após a prestação de seis dias consecutivos de trabalho em cada semana deve ser qualificado como trabalho prestado no dia do descanso semanal, não obstante o Autor ter gozado um dia de descanso ao oitavo dia.

A razão de ser consiste em “o trabalhador não pode prestar mais do que seis dias de trabalho consecutivos, devendo o dia de descanso ter lugar, no máximo, no sétimo dia, e não no oitavo, nono ou noutra dia do mês, salvo acordo das partes em sentido contrário, no que toca ao momento de descanso a título de “compensação”, mas o critério para este efeito é sempre o período de sete dias como uma unidade” (cfr. Ac. do TSI, Proc. n.º 89/2020, de 16/04/2020).

Por outro lado, “(...) uma coisa é a continuidade das actividades de casino, outra coisa é a inviabilidade de assegurar aos seus guardas de segurança o gozo de um descanso de vinte e quatro horas consecutivas num período de sete dias.

Não podemos aceitar que, dado o número gigantesco, que aliás é facto notório, dos

elementos do pessoal de segurança da C, como é que não é viável mobilizá-los por forma a conciliar o normal funcionamento dos casinos com a não prestação de serviço por um número razoável dos guardas de segurança durante apenas vinte e quatro horas em cada período de sete dias!

Aliás, se é viável, (...) o gozo pelo Autor de um dia de descanso ao oitavo dia, não se vê por quê motivo não é viável o gozo do tal dia ao sétimo dia!

De qualquer maneira, o dito oitavo dia que o Autor gozou nunca é qualificável como descanso semanal a que se refere o art. 42.º da Lei n.º 7/2008 (...)” (Cfr. o Ac. do TSI n.º 944/2020).

Assim, o descanso remunerado do trabalhador no oitavo dia não pode ser qualificado como descanso semanal sem acordo das partes ou quando a natureza da actividade da empresa não torne inviável o gozo no sétimo dia, antes deve ser qualificado como dia de descanso compensatório pelo trabalho prestado no dia de descanso semanal a que se alude o n.º 2 do art.º 43º da Lei n.º 7/2008.

...”。

基於此，原告有權收取的週假補償為：

MOP\$326.67*6 + MOP\$366.67*29 + MOP\$400.00*8 +
MOP\$403.33*23 + MOP\$433.33*4 + MOP\$433.33*28 + MOP\$446.67*31
+ MOP\$466.67*35 + MOP\$486.67*42 = MOP\$89,556.96

*

四. 決定

綜上所述，裁決如下：

- 廢止原審法院就超時工作的事實及法律裁判，並將案件發回給原審法院重新審理。
- 判處被告須向原告支付澳門幣 89,556.96 元作為週假補償。
- 遲延利息按照終審法院於 2011 年 03 月 02 日在卷宗編號第

69/2010 作出的統一司法見解計算。

*

兩審訴訟費用由雙方按勝負比例承擔。
作出適當通知。

*

2024 年 10 月 24 日

何偉寧
(裁判書製作人)

唐曉峰
(第一助審法官)

李宏信
(第二助審法官)