

Tribunal Judicial de Base da Região Administrativa Especial de Macau
Juízo Laboral
Acção de Processo Comum do Trabalho n.º LB1-13-0063-LAC

LB1-13-0063-LAC

SENTENÇA

I - RELATÓRIO

A, portadora do BIR n.º XXXXXXX(X), residente na [Endereço (1)], veio intentar a presente

Acção de Processo Comum do Trabalho contra

INSTITUTO DE PROMOÇÃO DO COMÉRCIO E DO INVESTIMENTO DE MACAU (IPIM), pessoa colectiva de direito público, com a natureza de instituto público, dotada de personalidade jurídica, autonomia administrativa e financeira e património próprio, criado pelo Decreto-Lei n.º 33/94/M, de 11 de Julho, instalado na Avenida da Amizade, n.º 918, Edifício Word Trade Center, 1.º - 4.º andar.

Concluiu pedindo que seja julgada procedente por provada a presente acção e, em consequência ser a Ré condenada a pagar ao Autor a quantia de MOP404.906,60, a que acrescem os juros legais que se forem vencendo até integral pagamento, o respectivo imposto de selo

que sobre os mesmos incide e, ainda, as custas e condigna procuradoria.

Juntou os documentos constantes de fls.10 a 22.

*

Realizada a tentativa de conciliação pelo MP, não chegou a acordo entre as partes.

*

O Réu contestou a acção com os fundamentos constantes de fls. 38 a 44 dos autos.

Concluiu pedindo que sejam julgados improcedentes os pedidos do Autor.

*

Realiza-se a audiência de discussão e de julgamento com observação de todo o formalismo legal.

*

II - PRESSPOSTOS PROCESSUAIS

O Tribunal é competente em razão da matéria, hierarquia e internacional.

O processo é próprio.

As partes gozam de personalidade e capacidade jurídicas e são legítimas.

Não existem excepções, nulidades ou outras questões prévias que obstem ao conhecimento do mérito da causa.

*

III - FACTO

Discutida a causa, resultam provados os seguintes factos:

- A Autora celebrou um contrato individual de trabalho com o Réu, como consultora do Conselho de Administração com efeitos a partir de 01 de Abril de 2000, com a remuneração mensal correspondente ao índice 920, ou seja, MOP60.720,00. (A)

- A Autora foi avisada pelo Réu, através do ofício n.º XXXXX/DAF/2012, de 14 de Novembro 2012, de que o contracto individual de trabalho celebrado entre o Réu e a Autora, seria resolvido a partir do dia 1 de Abril de 2013. (B)
- Não obstante ao ofício enviado pelo Réu XXXXX/DAF/2012, a Autora, por carta confidencial pediu ao Sr. Secretário para a Economia e Finanças, entidade que tutela o Réu, para levar em consideração o valor correspondente ao índice 920 (MOP60.720,00), no cálculo da indemnização a atribuir à Autora. (C)
- No entanto, por ofício n.º XXXXX/CE/2013, de 11 de Abril de 2013 que aqui se dá por reproduzido na íntegra para todos os efeitos legais, o Réu que decidiu que para efeitos de cálculo de indemnização a atribuir à Autora, será utilizado o valor de MOP14.000,00. (D)
- Tendo o respectivo pagamento de indemnização, por cessação sem justa causa do trabalho, sido já efectuado por transferência bancária no dia 11 de Abril de 2013, para a conta bancária da Autora, no valor de MOP121.333,40, correspondente a 20 dias de 156 meses de trabalho, valor este calculado como base da remuneração mensal de MOP14.000,00. (E)
- Nos termos da cláusula 4.^a do contrato celebrado entre a Autora e o Réu, tem a seguinte redacção:
 - “1. O contrato poderá ser rescindido antes do seu termo por expresso acordo escrito entre os contratantes;*
 - 2. Sem prejuízo do disposto no número seguinte, o contrato pode ser denunciado unilateralmente antes do seu termo inicial, desde que promovido, por escrito, o aviso prévio do outro Outorgante, com a antecedência de sessenta dias;*
 - 3. Em caso de rescisão pelo IPIM, o Segundo Outorgante terá direito ao pagamento do vencimento do mês que ocorrer a sua cessação, acrescido de*

compensação pecuniária de valor igual ao das remunerações mensais vincendas até ao termo final do contrato referido na cláusula 3.^a ou do termo final de ulterior renovação acordada, até ao limite de seis meses.” (F)

- A Autora cessou as suas funções prestada ao Réu com efeitos a partir do dia 1 de Abril de 2013. (G)
- O contrato de trabalho da A., inicialmente celebrado em 24 de Abril de 2000 pelo prazo de 2 anos, foi sendo sucessiva e automaticamente renovado pelo prazo de 1 ano até 31 de Dezembro de 2008, tudo em conformidade com o estipulado na sua cláusula 3.^a. (1º)
- E o Réu não promoveu qualquer alteração do valor indemnizatório mensal já fixado na cláusula 4^a n.º 3 do referido contrato. (2º)
- A eventual conversão do contrato a termo num contrato sem termo não foi de todo prevista pelas partes. (3º)

*

IV - FUNDAMENTO DE DIREITO

Cumprе analisar os factos e aplicar o Direito.

Atentas as posições tomadas pelas partes, são seguintes questões essenciais a decidir nos presentes autos:

- a) Regime aplicável à presente relação de trabalho entre a Autora e o Réu;
- b) Conversão do contrato a termo certo num contrato sem termo com a entrada em vigor da Lei n. 7/2008;
- c) A alteração anormal das circunstâncias;
- d) A aplicabilidade do n. 3º da cláusula 4^a do contrato de trabalho em causa no cálculo da indemnização prevista no art. 70º, n. 1º e 4º da Lei n. 7/2008 – a interpretação do negócio jurídico;
- e) A aplicabilidade do n. 3º da cláusula 4^a do contrato de trabalho

em causa no cálculo da indemnização prevista no art. 70º, n. 1º e 4º da Lei n. 7/2008 – a integração do negócio jurídico e o princípio da boa fé.

*

Regime aplicável à presente relação de trabalho entre a Autora e o Réu

No presente caso, encontra-se, segundo os factos provados, uma relação de trabalho subordinado entre uma pessoa colectiva pública (o Réu) e um particular (a Autora), constituída por um contrato individual de trabalho celebrado entre uma e outra. Importa-nos definir antes de mais o regime jurídico aplicável ao presente caso para resolver o *thema decidendum*.

Trata-se duma questão a cuja solução não é fácil chegar porquanto encontramos um caso de fronteira entre emprego público e emprego privado cuja linha não é sempre fácil fixar nem é menos equívoca. É igualmente um caso de fronteira entre o Direito Público e o Direito Privado cuja solução conduz à colocação da relação jurídica num dos ramos de direito e em consequência à aplicação dos princípios de direito diferentes.

Para esses fins, o nosso legislador tentou delinear, na própria lei laboral conjugada com o ETAPM e outros diplomas, uma linha para dividir o emprego público e o emprego privado por parte da Administração Pública.

Na lei antiga, isto é, o DL 24/89/M, cujo art. 3º, n. 1º e 2º dispõe que, “1. O regime definido no presente diploma é aplicável a todas as relações de trabalho, em todos os sectores de actividade, incluindo as empresas públicas e

as empresas de capitais públicos. 2. O presente diploma não é, porém, aplicável à administração pública nem às empresas ou entidades sujeitas, nas respectivas relações de trabalho, ao estatuto do funcionalismo público.”

No entanto, depois da entrada em vigor a lei nova (Lei n. 7/2008), o legislador tomou uma posição um pouco diferente que a antiga relativamente a esse assunto, prevendo no seu art. 3º, n.1º e n. 2º, al. 1) que, “1. A presente lei é aplicável a todas as relações de trabalho em todos os domínios de actividade, sem prejuízo do disposto nos números seguintes. 2. A presente lei não é aplicável às: 1) Relações jurídicas de emprego público que confirmam a qualidade de trabalhador da Administração Pública;...”

Por sua vez, dispõe o art. 2º do ETAPM que, “1. Para efeitos do presente diploma consideram-se trabalhadores da Administração Pública os funcionários e agentes. 2. O provimento por nomeação definitiva ou em comissão de serviço confere a qualidade de funcionário. 3. O provimento por nomeação provisória ou em regime de contrato administrativo de provimento confere a qualidade de agente¹.”

Para se adaptar à aplicação da Lei n. 7/2008 (Lei das Relações de Trabalho), manda-se, por Despacho do Chefe do Executivo n. 6/2009, que “1. O disposto na Lei n.º 7/2008 (Lei das relações de trabalho) é aplicável aos trabalhadores dos serviços e entidades públicas providos em regime de contrato individual de trabalho naquilo que lhes for mais favorável. 2. Para o efeito, os serviços e as entidades públicas devem tomar as medidas necessárias

¹ Antes da entrada em vigor da Lei 12/2015, a redacção era a seguinte: “1. Para efeitos do presente diploma consideram-se trabalhadores da Administração Pública os funcionários, agentes e pessoal assalariado. 2. O provimento por nomeação definitiva ou em comissão de serviço confere a qualidade de funcionário, a qual é mantida ainda que na situação de supranumerário. 3. O provimento por nomeação provisória ou em regime de contrato além do quadro confere a qualidade de agente.”

para que as regras constantes dos respectivos estatutos privativos de pessoal correspondam ao estabelecido no número anterior, competindo à Direcção dos Serviços de Administração e Função Pública prestar o apoio necessário.”

Posteriormente, com a entrada em vigor da Lei n. 12/2015, dispõem, relativamente à matéria, os art. 3º, 22º e 25º ainda os seguintes:

Artigo 3.º

Modalidades de contrato

1. O contrato de trabalho nos serviços públicos reveste as modalidades de contrato administrativo de provimento, adiante designado por CAP, e de contrato individual de trabalho, adiante designado por CIT.
2. O provimento de trabalhadores para exercício de funções nos serviços públicos por contrato é efectuado na modalidade de CAP, salvo as situações previstas no número seguinte.
3. Só é admitido o provimento por CIT nas seguintes situações:
 - 1) Para servirem como consultores ou em funções técnicas especializadas; ou
 - 2) Para satisfação de necessidades temporárias ou urgentes.

Artigo 22.º

Regime aplicável

1. Ao trabalhador provido nos termos do presente capítulo aplica-se os regimes constantes de legislação que prevê expressamente a sua aplicação a trabalhadores dos serviços públicos contratados por contrato individual de trabalho, as cláusulas do respectivo CIT e, subsidiariamente, o regime jurídico da função pública.
2. O trabalhador contratado para servir como consultor ou em funções técnicas especializadas está sujeito ao regime disciplinar previsto no Título VI do Estatuto dos Trabalhadores da Administração Pública de Macau, adiante designado por ETAPM, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 87/89/M, de 21 de Dezembro.
3. Ao trabalhador contratado para satisfação de necessidades temporárias ou urgentes não é aplicável o regime de avaliação do desempenho dos trabalhadores da Administração Pública.

Artigo 25.º

Contrato individual de trabalho em vigor

1. Os contratos individuais de trabalho, celebrados antes da entrada em vigor da presente lei, e as suas renovações continuam sujeitos à disciplina emergente desses contratos.
2. As partes, por sua iniciativa e mútuo acordo, podem optar por:
 - 1) Alterar as cláusulas contratuais de modo a aplicar ao trabalhador o regime previsto no artigo 22.º;
 - 2) Celebrar um CAP nos termos da presente lei, para o mesmo conteúdo funcional previsto no contrato individual de trabalho, desde que o trabalhador esteja integrado numa carreira e reúna os requisitos gerais e especiais para o exercício de funções públicas.
3. As opções referidas no número anterior devem ser exercidas no prazo de cento e oitenta dias a contar da data da entrada em vigor da presente lei.
4. Se for celebrado um CAP nos termos da alínea 2) do n.º2, o tempo de serviço para efeitos de progressão e acesso é contado desde a data da integração na carreira.

Conforme as disposições acima referidas, não é menos certo que, com a entrada em vigor a nova lei das relações de trabalho, isto é, a Lei n. 7/2008, os contratos individuais de trabalho da Administração Pública transformaram sem dúvida a sua natureza e o seu regime jurídico, deslocando-se do emprego público ao emprego privado, tirando-se-lhes a qualidade de trabalhador da Administração Pública, aplicando-se-lhes, mesmo a título do *favor laboratoris*, doravante a lei das relações de trabalho mas não o ETAPM.

Assim, como refere o Ilustre Professor Miguel Quental, “*Em primeiro lugar, estamos em crer que a alteração poderá ser muito mais profunda do que à primeira vista se poderia pensar. Com efeito, admitindo-se como correcta a interpretação nos termos da qual os contratos individuais de trabalho da*

Administração Pública – embora contratos de Direito Público – não conferem ao contratado a qualidade de trabalhador da Administração Pública deixará, então, de lhes ser aplicável, como direito supletivo, o Regime Jurídico constante do ETAPM, passando doravante a caber este papel à Lei n.º 7/2008. Adiante-se, aliás, ao que julgamos saber, foi este o problema que terá surgido no espírito quer de contratados, quer dos responsáveis pela contratação ao abrigo da figura do contrato individual de trabalho no âmbito dos serviços públicos da RAEM.

E porque amiúde foram surgindo respostas algo contraditórias, veio a lume o Despacho do Chefe do Executivo n.º 6/2009, o qual “singelamente” se limita a determinar que: “O disposto na Lei n.º 7/2008 (Lei das relações de trabalho) é aplicável aos trabalhadores dos serviços e entidades públicas providos em regime de contrato individual de trabalho naquilo que lhes for mais favorável”.

Ora, reduzido ao seu conteúdo útil, estamos em crer que o n.º 1 do referido Despacho destina-se a “mandar” aplicar a Lei n.º 7/2008, enquanto regime supletivo, aos contratos individuais de trabalho da administração pública, o que, sem ofender a letra da al.1) do n.º 2 do artigo 3.º da Lei n.º 7/2008, só pode fazer-se partindo do pressuposto de que tais contratos não conferem a qualidade de trabalhador da Administração Pública.

E se assim for, já se deixa ver que o Despacho do Chefe do Executivo n.º 6/2009 vem determinar que aos contratos individuais de trabalho celebrados pela Administração Pública da RAEM deixe, a partir de 1 de Janeiro de 2009, de se aplicar supletivamente o regime do ETAPM, passando a aplicar-se-lhes o regime constante da Lei n.º 7/2008, naquilo em que se revelar mais favorável aos trabalhadores.

De onde, já se deixa ver que o Despacho não veio proceder a uma qualquer inovação de carácter normativo – desde logo impossível por via de Despacho –, mas antes assumir, a título interpretativo, o sentido da nova redacção constante da Lei n.º7/2008.

O mesmo é dizer que, bem vistas as coisas, o Despacho do Chefe do Executivo n.º6/2009 limita-se a apresentar uma natureza meramente interpretativa do sentido e alcance a atribuir à “nova”al.1) do n.º2 do artigo 3.º da Lei n.º7/2008.

Isto dito, impõe-se, todavia, uma pequena chamada de atenção: o que se acaba de dizer, em caso algum poderá representar para os contratos de trabalho em execução uma qualquer alteração automática ao seu conteúdo, nem fica adquirido que os contratos individuais de trabalho celebrados pela Administração Pública passem, doravante, a reger-se no omissis pela Lei n.º7/2008, na medida em que tais contratos integrem cláusulas que supletivamente remetam para o ETAPM.

O mesmo é dizer que por força do princípio da autonomia contratual, os contratos individuais de trabalho celebrados pela Administração Pública que integrem cláusulas que supletivamente remetam para o ETAPM, devem “permanecer” subtraídos da disciplina fixada na Lei n.º7/2008, porquanto as próprias partes já se terão pronunciado expressamente quanto ao regime que pretendem adoptar e que – na ausência de eventuais profundas revoluções futuras – é bem mais favorável que o definido na Lei n.º7/2008². “

Por outro lado, também não devemos olvidar o próprio estatuto pessoal do Réu enquanto pessoa colectiva pública. Assim, nos termos do art. 21º do Estatuto do Instituto de Promoção do Comércio e do

² Miguel P. A. Quental, Manual de Formação de Direito do Trabalho em Macau, CFJJ, 2012, P.137 e P.138.

Investimento de Macau, aprovado pelo art. 4º do DL n. 33/94/M, “1. O regime do pessoal do IPIM é o do contrato individual de trabalho, estando o mesmo dispensado do visto do Tribunal de Contas. 2. O pessoal do IPIM fica sujeito, no que respeita ao seu recrutamento, selecção, contratação e regime de segurança social, ao estatuto de pessoal referido na alínea d) do n.º 2 do artigo 3.º, o qual é aprovado por despacho do Governador. 3. Pode exercer funções no IPIM, em regime de destacamento, requisição ou comissão eventual de serviço, o pessoal do quadro dos serviços públicos do Território. 4. Pode igualmente exercer funções no IPIM em regime de contrato individual de trabalho pessoal recrutado ao exterior.”

Ao mesmo tempo, dispõem os art. 1º, n. 1º, art. 9º, n. 2º e art. 96º do Estatuto Privativo do Pessoal do Instituto de Promoção do Comércio e do Investimento de Macau que:

Artigo 1º

(Âmbito)

1. As disposições do presente ESTATUTO são estabelecidas ao abrigo do nº 2 do artigo 21º do Estatuto do Instituto de Promoção do Comércio e do Investimento de Macau, adiante designado por IPIM, aprovado pelo Decreto-Lei nº 29/99/M, de 05 de Julho, e constituem as regras gerais do contrato de trabalho entre a mesma entidade e os seus trabalhadores, pertençam ou não ao respectivo quadro.

...

Artigo 9º

(Modos de preenchimento)

...

2. Os postos de trabalho, quando não correspondam a lugares do quadro, apenas podem ser preenchidos por contratos de trabalho com prazo certo.

...

Artigo 96º

(Legislação Subsidiária)

1. Em tudo o que não estiver previsto no presente Estatuto ou nos regulamentos dele emergentes, aplicam-se as normas gerais reguladoras das relações de trabalho vigentes no Território.
2. No que respeita ao regime disciplinar, designadamente no que toca à anulação das sanções, é subsidiariamente aplicável o regime disciplinar dos trabalhadores da Administração Pública do Território, com as necessárias adaptações.

No caso *subjudice*, segundo os factos provados, a Autora e o Réu celebraram um contrato individual de trabalho convencionando, entre outros, que *“os direitos e deveres de cada um dos contratantes são os constantes das cláusulas deste contrato e dos preceitos aplicáveis do Estatuto do pessoal do IPIM, em vigor na parte que não contraria as disposições do presente contrato”* e que *“em tudo o que não estiver previsto no presente contrato aplicam-se as disposições do Estatuto Privativo do Pessoal de IPIM”*. Conjugando-o com as disposições acima referidas, dúvidas não restam que a ele se deve aplicar, desde 01 de Janeiro de 2009, a lei das relações de trabalho, ou seja, a Lei n. 7/2008.

*

Conversão do contrato a termo certo num contrato sem termo com a entrada em vigor da Lei n. 7/2008

Depois de determinar a lei aplicável à relação de emprego entre a Autora e o Réu, importa-nos saber, em seguinte, se se verificou no presente caso uma conversão superveniente do contrato a termo certo celebrado inicialmente num contrato sem termo por força da Lei n. 7/2008.

Quanto a essa questão, quer a Autora quer o Réu deram uma resposta afirmativa, segundo a qual com a entrada em vigor da Lei n. 7/2008 e o Despacho do Chefe do Executivo n. 6/2009 converteu-se, *ipso*

jure, o contrato individual de trabalho em causa em contrato sem termo por força dos art 19º e 21º da mesma Lei.

Têm razão as partes.

De facto, dispõem os art. 19º a 23º da Lei n. 7/2008 quanto ao contrato de trabalho a termo:

Artigo 19.º

Admissibilidade

1. Sem prejuízo das situações previstas por legislação especial sobre política do emprego, só pode ser celebrado contrato de trabalho a termo para a satisfação de necessidades temporárias da empresa, nomeadamente em função da sua natureza sazonal, transitória ou específica, e pelo período estritamente necessário à sua satisfação.

2. Consideram-se necessidades temporárias da empresa, nomeadamente:

- 1) Início de uma nova tarefa de prazo indeterminado;
- 2) Desenvolvimento de projectos não inseridos na actividade quotidiana do empregador, incluindo os respectivos trabalhos de concepção, investigação, direcção e fiscalização;
- 3) Execução, direcção e fiscalização de obras de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, incluindo os respectivos projectos e outras actividades complementares de controlo e acompanhamento, bem como outros trabalhos de análoga natureza e temporalidade, tanto em regime de empreitada como de administração directa;
- 4) Prestação de trabalho sazonal;
- 5) Realização de tarefas imprevisíveis, resultantes do acréscimo excepcional das actividades da empresa;
- 6) Substituição de trabalhador ausente.

3. A celebração de contrato de trabalho a termo incerto não é admitida para a prestação de trabalho sazonal.

4. Os contratos de trabalho celebrados fora dos casos referidos nos números anteriores consideram-se contratos de trabalho sem termo.

Artigo 20.º

Menções obrigatórias

1. Sem prejuízo do disposto no n.º 3 do artigo 17.º, o contrato de trabalho a termo deve conter as seguintes menções:

- 1) Domicílio ou sede dos contraentes;
- 2) Indicação do termo do contrato e respectivo motivo justificativo;
- 3) Categoria profissional ou funções acordadas e respectiva remuneração;
- 4) Local de trabalho;
- 5) Horário e período normal de trabalho;
- 6) Data de início da produção de efeitos do contrato;
- 7) Indicação do nome e funções do trabalhador substituído, caso se trate de substituição de trabalhador ausente;
- 8) Data da celebração do contrato.

2. Considera-se contrato sem termo aquele em que falte qualquer um dos seguintes requisitos:

- 1) Forma escrita;
- 2) Identificação e assinatura de ambas as partes;
- 3) Motivo justificativo do termo estipulado.

3. A indicação do motivo justificativo do termo é feita pela menção expressa dos factos que o integram, devendo estabelecer-se a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado.

4. Na falta da menção prevista na alínea 6) do n.º 1, considera-se que o contrato produz efeitos desde a data da sua celebração.

Artigo 21.º

Duração

1. O contrato de trabalho a termo certo dura pelo período acordado, não podendo exceder dois anos, incluindo renovações.

2. Nas situações previstas na alínea 4) do n.º 2 do artigo 19.º, o contrato só pode ser celebrado pelo prazo máximo de seis meses, não podendo ser renovado.

3. Nas situações previstas na alínea 5) do n.º 2 do artigo 19.º, a duração do contrato, haja ou não renovação, não pode exceder um ano.

Artigo 22.º

Renovação

1. Na falta de declaração escrita das partes em contrário, o contrato cessa no final do termo estipulado, não havendo renovação automática do mesmo.
2. A renovação do contrato está sujeita à verificação das exigências materiais da sua celebração, bem como às de forma no caso de alteração das menções obrigatórias previstas no n.º 1 do artigo 20.º
3. Caso se trate de contrato sujeito a renovação, esta não poderá efectuar-se mais de duas vezes.
4. Considera-se como um único contrato aquele que seja objecto de renovação.
5. Considera-se que existe renovação do contrato de trabalho caso, no prazo de três meses após a cessação do contrato a termo, seja celebrado novo contrato entre as partes, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início da produção de efeitos do primeiro contrato, com excepção do período que medeia entre os contratos.

Artigo 23.º

Conversão do contrato

1. O contrato converte-se em contrato sem termo se:
 - 1) Forem excedidos os limites fixados no artigo 21.º ou no n.º 3 do artigo 22.º; ou
 - 2) Após o fim do período acordado, o trabalhador continuar a prestação do trabalho por indicação do empregador.
2. Nas situações previstas no número anterior, a antiguidade é contada desde o início da produção de efeitos do primeiro contrato. (sublinhado nosso)

Assim, na Lei das Relações de Trabalho consagra-se a figura do contrato a termo como caso excepcional com limites material, formal e temporal. Quanto ao último limite, exige a Lei que o contrato de trabalho a termo (certo) fique com sempre, por um lado, a duração máxima de 2 anos (art. 21º, n. 1º) e, por outro, o número máximo da renovação (art. 22º, n. 3º). E o excesso destes limites leva a que se converta o contrato em contrato sem termo (art. 23º, n. 1º, al. 1)).

Aplicarão-se essas normas à relação de trabalho entre a Autora e o Réu que já existia anteriormente à entrada em vigor daquelas?

Nos termos do art. 11º do Código Civil, “1. A lei só dispõe para o futuro; ainda que lhe seja atribuída eficácia retroactiva, presume-se que ficam ressalvados os efeitos já produzidos pelos factos que a lei se destina a regular. 2. Quando a lei dispõe sobre as condições de validade substancial ou formal de quaisquer factos ou sobre os seus efeitos, entende-se, em caso de dúvida, que só visa os factos novos; mas, quando dispuser directamente sobre o conteúdo de certas relações jurídicas, abstraindo dos factos que lhes deram origem, entender-se-á que a lei abrange as próprias relações já constituídas, que subsistam à data da sua entrada em vigor.”

Por sua vez, nos termos do art. 93º, n. 1º e 2º da Lei n. 7/2008, “1. O disposto na presente lei aplica-se aos contratos de trabalho e acordos celebrados antes da sua entrada em vigor, excepto quanto às condições de validade formal e aos efeitos de factos ou situações totalmente passados anteriormente àquele momento. 2. Consideram-se automaticamente substituídas pelas disposições de carácter imperativo da presente lei as cláusulas dos contratos celebrados antes da sua entrada em vigor que por ela não sejam permitidas.”

Ao mesmo tempo, nos termos do art. 4º, n. 2º da mesma Lei, “A presente lei não pode ser interpretada no sentido de implicar a redução ou eliminação de condições de trabalho mais favoráveis aos trabalhadores, vigentes à data da sua entrada em vigor.”

Conjugando-se esses preceitos, podemos chegar às seguintes conclusões, a saber:

- 1) A Lei n. 7/2008 aplica-se às situações jurídicas já constituídas no passado e que se encontrem em execução à data da sua entrada em vigor;
- 2) Por força do princípio do *favor laboratoris*, na obrigatoriedade de

manutenção dos direitos e regalias adquiridos à data de entrada em vigor da mesma Lei, seja qual for a fonte de tais direitos, porquanto em caso algum se aceita que a nova lei possa vir a ser interpretada no sentido de implicar a redução ou eliminação de condições de trabalho mais favoráveis aos trabalhadores vigentes à data da sua entrada em vigor³.

In casu, tendo em conta que a conversão do contrato a termo em contrato sem termo em causa não só não reduz ou elimina as condições de trabalho da Autora já existentes no passado, mas também garante a maior estabilidade do trabalho contra a situação de precariedade derivada da existência dum prazo limitado que causaria as preocupações de não renovação do contrato de trabalho. Pelo que a aplicação imediata das normas acima referidas (os art. 19º a 23º da Lei n. 7/2008) é mais favorável para a Autora trabalhadora, aplicando-se sem dúvida ao presente caso.

Assim, segundo os factos provados, o contrato individual de trabalho entre a Autora e o Réu a termo certo iniciou com efeitos a partir de 01 de Abril de 2000 e foi sendo renovado com mais de 2 vezes pelo prazo de 1 ano, por isso ele já excedeu os limites quer da duração máxima quer do número da renovação. Por conseguinte, com a entrada em vigor da nova Lei das Relações de Trabalho, ele foi convertido por força dos art. 21º, n. 1º, art. 22º, n. 3º e art. 23º, n. 1º, al. 1) da Lei n. 7/2008 em contrato sem termo.

*

A alteração anormal das circunstâncias

³ Miguel P. A. Quental, Manual de Formação de Direito do Trabalho em Macau, CFJJ, 2012, P.69 e P.73.

Tendo em consideração que se verificou a conversão do contrato de trabalho entre a Autora e o Réu em contrato sem termo, aquela alegou que, comparando o disposto no art. 70º, n. 4º da Lei n. 7/2008 e o que foi convencionado no n. 3º da cláusula 4ª do mesmo contrato, este deve ter aplicação como um valor contratualmente acordado, em vez daquele, no presente caso para o cálculo da indemnização emergente do despedimento sem justa causa por ser ele aquilo que lhe é o mais favorável à Autora e que se conforma ao princípio de boa fé.

No entanto, entende o Réu que deve ser afastada a aplicação da mesma cláusula porque a publicação da Lei n. 7/2008 que impôs a conversão do contrato em causa num contrato sem termo, que não foi prevista por ambas as partes, configura uma alteração anormal das circunstâncias prevista no art. 431º do CC.

Quid iuris?

Analizamos em primeiro lugar se se verificar uma alteração anormal das circunstâncias.

Nos termos do art. 431º do Código Civil, “1. Se as circunstâncias em que as partes fundaram a decisão de contratar tiverem sofrido uma alteração anormal, tem a parte lesada direito à resolução do contrato, ou à modificação dele segundo juízos de equidade, desde que a exigência das obrigações por ela assumidas afecte gravemente os princípios da boa fé e não esteja coberta pelos riscos próprios do contrato. 2. Requerida a resolução, a parte contrária pode opor-se ao pedido, declarando aceitar a modificação do contrato nos termos do número anterior.”

Segundo o ensinamento do Ilustre Professor Mota Pinto, “a alteração das circunstâncias deve, pois, ser uma alteração anormal e com consequências

tais que a exigência do cumprimento inalterado implicaria, cumulativamente, uma ofensa aos princípios da boa fé e a imposição de uma situação que não corresponderia aos riscos próprios do contrato⁴”.

Por outro lado, ao anotarem a mesma norma, os Ilustres Professores Pires de Lima e Antunes Varela concluíram que:

“1. A resolução ou modificação do contrato é admitida em termos propositadamente genéricos, para que, em cada caso, o tribunal, atendendo à boa fé e à base do negócio, possa conceder ou não a resolução ou modificação.

Alude a lei, no entanto, aos seguintes requisitos:

a) Que haja alteração anormal das circunstâncias em que as partes tenham fundado a decisão de contratar. É preciso que essas circunstâncias se tenham modificado. Esta providência não se confunde com a teoria do erro acerca das circunstâncias existentes à data do contrato, muito embora haja uma estreita afinidade entre elas (uma, relativa à base negocial objectiva; a outra, assente na base negocial subjectiva). E, além disso, é necessário que a alteração seja anormal. Uma das circunstâncias relevantes pode ser a modificação do valor da moeda. A lei não exige, ao contrário do Código italiano, que a alteração seja imprevisível, mas o requisito da anormalidade conduzirá praticamente quase aos mesmos resultados...

b) Que a exigência da obrigação à parte lesada afecte gravemente os princípios da boa fé contratual e não esteja coberta pelos riscos do negócio, como no caso de se tratar de um negócio por sua natureza aleatório⁵.”

No caso *subjudice*, encontramos uma situação da alteração das leis que conduziu à conversão do contrato de trabalho a termo em contrato sem termo, conversão que nunca foi de tudo prevista pelas partes.

⁴ Carlos A. da Mota Pinto, *Teoria Geral do Direito Civil*, 4ª edição, Coimbra, P.609.

⁵ Pires de Lima e Antunes Varela, *Código Civil Anotado*, vol. 1º, 4ª ed., P.413.

Será o caso uma situação da alteração anormal das circunstâncias prevista no art. 431º do CC?

A resposta não deixa de ser negativa.

De facto, as leis não só são sempre modificáveis, mas também sempre alteradas na vida quotidiana. Tendo em conta esta realidade, o legislador trata-a como normal consagrando uma série das regras de segundo grau para resolverem o problema da aplicação das leis no tempo. Isto quer dizer, não podemos aceitar, no âmbito do negócio jurídico ou contrato, a alteração das leis senão como evento normal. Caso contrário, os contratos seriam modificados todos os dias com a entrada em vigor duma lei qualquer, destruindo completamente quer o princípio *pactum sunt servanda* quer a confiança baseada nos contratos vinculados e eficazes.

Por outro lado, também não podemos ignorar, para definir a normalidade ou anormalidade da alteração, a irrelevância da previsibilidade ou imprevisibilidade desta alteração, que a lei em caso algum exige. Daí resulta que, mesmo que as partes não prevejam e não possam prever a alteração das circunstâncias, i.e. a alteração das leis no presente caso, isto não determina a natureza da anormalidade. Nas palavras do Ilustre Professor Pedro Pais de Vasconcelos, *“Não deve ser confundida a anormalidade com a imprevisibilidade. Há ocorrências que podem ser mais ou menos previsíveis sem que deixem de ser anormais. Se tudo o que é normal é previsível, já o contrário nem sempre é verdadeiro: o anormal pode ser imprevisto e mesmo imprevisível, mas também pode ser previsto e previsível. Esta relação entre anormalidade e imprevisibilidade compreende-se melhor se exemplificada com eventos políticos....Perante o regime jurídico estatuído no*

*artigo 437.º do Código Civil não é relevante a previsibilidade nem a imprevisibilidade, mas antes a normalidade ou anormalidade.*⁶”

No caso vertente, apesar de ter provado a não previsão das partes quanto à conversão do contrato a termo num contrato sem termo derivada da alteração das leis *supra* referidas, não podemos deixar de entender a não verificação da alteração das circunstâncias prevista no art. 431º do CC, pela simples razão de não ter a alteração natureza de anormalidade.

*

A aplicabilidade do n. 3º da cláusula 4ª do contrato de trabalho em causa no cálculo da indemnização prevista no art. 70º, n. 1º e 4º da Lei n. 7/2008 – a interpretação do negócio jurídico

Está longe de verificar a alteração anormal das circunstâncias, mas isto não significa que deva manter a eficácia do n. 3º da cláusula 4ª do contrato de trabalho em causa para o cálculo da indemnização prevista no art. 70º, n. 4º da Lei n. 7/2008 na vigência desta.

Senão vejamos.

Nos termos do art. 70º, n. 4º da mesma Lei, “para efeitos do disposto nos n.os 1 e 3, o montante máximo da remuneração de base mensal utilizado para calcular a indemnização é de \$14.000,00 (catorze mil patacas), actualizável de acordo com a evolução do desenvolvimento económico, salvo valor mais elevado acordado entre o empregador e o trabalhador⁷.” (sublinhado nosso)

Por sua vez, convencionaram-se na cláusula 4ª, n. 3º do contrato

⁶ Pedro Pais de Vasconcelos, Teoria Geral do Direito Civil 2010, Almedina, págs.371 e 372.

⁷ Não se aplica no presente caso a Lei n.º 2/2015 que alterou o limite máximo de remuneração de base mensal.

individual de trabalho em causa que, “em caso de rescisão pelo IPIM, o Segundo Outorgante terá direito ao pagamento do vencimento do mês que ocorrer a sua cessação, acrescido de compensação pecuniária de valor igual ao total das remunerações mensais vincendas até ao termo final do contrato referido na cláusula 3ª ou do termo final de ulterior renovação acordada, até ao limite de seis meses.”

Com a conversão desse contrato em contrato sem termo, entende a Autora que a dita cláusula contratual deve ser substituída para “em caso de rescisão pelo IPIM, o Segundo Outorgante terá direito ao pagamento do vencimento do mês que ocorrer a sua cessação, acrescido de uma indemnização de valor igual ao das remunerações mensais nos termos previstos no art. 70º da Lei das Relações Laborais.” (sublinhado nosso)

Trata-se duma interpretação da cláusula contratual facultada pela Autora.

Será uma solução correcta para o nosso caso? Deverá considerar-se a referida cláusula como um valor contratualmente acordado que afasta o limite máximo da base de cálculo da indemnização previsto no art. 70º, n. 4º da Lei n. 7/2008?

A resposta não deixa de ser negativa. E, com o devido respeito, a solução que a Autora alegou não tem suporte nenhum.

De facto, nos termos do art. 228º, n. 1º do Código Civil, “a declaração negocial vale com o sentido que um declaratário normal, colocado na posição do real declaratário, possa deduzir do comportamento do declarante, salvo se este não puder razoavelmente contar com ele.”

Ao mesmo tempo, prevê-se no art. 230º do mesmo Código que, “1.

Nos negócios formais não pode a declaração valer com um sentido que não tenha um mínimo de correspondência no texto do respectivo documento, ainda que imperfeitamente expresso. 2. Esse sentido pode, todavia, valer se corresponder à vontade real das partes e as razões determinantes da forma do negócio se não opuserem a essa validade.”

Pela leitura das disposições *supra* referidas, dúvidas não restam que o nosso legislador adopta, quanto à teoria da interpretação do negócio jurídico, a doutrina da impressão do destinatário e exige mais objectivista na interpretação dos negócios formais no sentido de que o resultado da interpretação deve ter um mínimo de correspondência no texto do documento. Certamente que deve ser um sentido que as partes possam razoavelmente prever ou contar, sob pena de nulidade do negócio⁸.

No caso *subjudice*, para compreender o sentido e o alcance da cláusula *supra* referida que um homem médio pode compreender, cabe-nos pesquisar a sua fonte.

Não é difícil encontrar no Regime Jurídico da Função Pública, que era usualmente a fonte que se inspirou a Administração para a elaboração do texto das cláusulas do contrato individual de trabalho, algumas disposições paralelas a ela que ajudem a nosso trabalho.

Uma delas é o art. 5º, n. 4º do DL 85/89/M, que tem a ver com a cessação e suspensão da comissão de serviço:

“4. Quando a comissão de serviço for dada por finda ao abrigo da alínea a) do n.º 1 e da alínea a) do n.º 3, há lugar ao pagamento do vencimento do mês em que ocorrer a sua cessação, acrescido de compensação indemnizatória nos

⁸ Carlos A. da Mota Pinto, Teoria Geral do Direito Civil, 4ª edição, Coimbra, P.445.

seguintes termos:

a) De valor igual às remunerações vincendas até ao termo normal da comissão de serviço, mas nunca superior a seis meses de remuneração, se o trabalhador, durante aquele período, não voltar a exercer, no Território, funções públicas ou outras para as quais seja designado pela Administração ou, ainda, quaisquer funções em instituições públicas ou em sociedades em que o Território tenha participação não inferior a 5% no capital social;

b) De valor correspondente à diferença entre a remuneração anteriormente auferida e a que passar a auferir durante o período que faltar para o termo da comissão de serviço, até ao limite de seis meses, caso não se verifique interrupção funcional, quer pelo facto de o trabalhador retomar funções no lugar de origem no Território, quer por vir a exercer funções em quaisquer das situações previstas na alínea anterior.”

Outra é o art. 26º, n. 8º do ETAPM, que regula a cessação do contrato para além do quadro:

“Nas situações referidas nos n.os 5 e 6, o contratado tem direito ao pagamento do vencimento do mês em que ocorrer a cessação de funções, acrescido de uma indemnização definida nos seguintes termos:

a) De valor igual às remunerações vincendas até ao termo normal do contrato, mas nunca superior a três meses de remuneração, caso o trabalhador, durante aquele período, não volte a exercer, no Território, funções públicas ou outras para as quais seja designado pela Administração ou, ainda, quaisquer funções em instituições públicas ou em sociedades em que o Território tenha participação não inferior a 5% no capital social;

b) De valor correspondente à diferença entre a remuneração anteriormente auferida e a que passar a auferir, durante o período que faltar para o termo do

contrato, até ao limite de três meses, caso não se verifique interrupção funcional e o trabalhador venha a exercer funções em qualquer das situações previstas na alínea anterior⁹¹⁰.”

Comparando uma e outra, inequívoco é que as indemnizações lá previstas relacionam sempre com um emprego com prazo certo, quer a título da comissão em serviço normalmente com prazo de 2 anos (art. 4º, n.2º do DL 85/89/M) e do contrato para além do quadro com prazo não superior a 2 anos (art. 26º, n. 1º do ETAPM), quer a título do contrato individual de trabalho a termo certo, mas nunca com aquilo que tem a natureza definitiva, tal como o emprego a título de nomeação definitiva. A razão de ser é muito simples: o mecanismo funciona baseando sempre em período que falte a contar da data da cessação até o fim do prazo. Caso seja emprego sem termo, isto é, o emprego que subsista ao longo de tempo, sem prazo, não se compreende que possa ainda computar a indemnização sem a existência do período que falte! Isto já está evidentemente fora do alcance previsto tanto pelo legislador como pelos contraentes.

De maneira que, a cláusula 4ª, n. 3º do contrato individual de trabalho em causa, nomeadamente o valor da remuneração, tem e só pode ter, na impressão do destinatário como um homem médio, o sentido de ter o cálculo por base um emprego a termo certo. Havendo conversão do contrato de trabalho em contrato sem termo, já está fora do alcance e do âmbito da aplicação da referida cláusula.

E a conclusão não pode ser senão a seguinte: caduca *ex nunc* a

⁹ Vide o ac. do Venerando TSI n. 335/2013 que se trata dum caso paralelo, embora se discutam questões diferentes.

¹⁰ Já foram revogados pelas Lei n. 15/2009 e Lei n.º 12/2015, respectivamente, mas sem prejuízo do seu valor comparativo no presente caso.

cláusula, por ser inútil posteriormente, com a entrada em vigora da Lei n. 7/2008.

Sendo negócio formal, a interpretação tem ainda o limite mais exigente: o sentido tem que ter um mínimo de correspondência no texto do documento objecto da interpretação. Nunca pode aceitar uma interpretação sem qualquer suporte mínimo na letra!

Assim, conjugando com o texto do contrato individual de trabalho em causa, é de concluir que a cláusula 4^a, n. 3^o do mesmo só tem o sentido de que a rescisão do contrato por parte do Réu conferiria, entre outros, à Autora o direito ao pagamento da indemnização de valor igual à soma das remunerações mensais em falta até ao termo final do contrato, mas isto tem que pressupor implícita e obrigatoriamente a existência ou a eficácia do termo certo e esta constitui condição *sine qua non* da referida indemnização, inclusivamente a remuneração mensal efectiva de que serve como base para o cálculo da indemnização. Também fácil é de concluir que a interpretação sugerida pela Autora não é infelizmente aceitável porque não corresponde aos sentido e alcance representados na impressão do destinatário como um homem médio, e tanto mais que aquela não tem um mínimo de correspondência no texto do documento.

Embora com o resultado da interpretação acima referido não esteja satisfeita a Autora, jamais significa que o mesmo contrarie o princípio do *favor laboratoris*, porque entende-se que este princípio só tem lugar na ocasião da interpretação quer da lei quer do negócio jurídico quando existir dúvidas sobre o alcance de alguma norma ou cláusula contratual. Como se refere o Ilustre Professor Miguel Quental, *mutandis mutatis*,

“num outro sentido, tendo igualmente em conta a concreta natureza protectora das normas de Direito do Trabalho, uma outra conclusão que ao nível da interpretação das normas se poderá extrair do princípio do favor laboratoris será a de que, se após o recurso aos critérios normais da interpretação jurídica subsistirem dúvidas quanto à natureza de uma determinada norma, isto é, em saber se a mesma admite uma modificação ao seu conteúdo por uma norma de hierarquia inferior, deverá entender-se que a norma admite uma alteração desde que em sentido mais favorável ao trabalhador.

Do mesmo modo, se concluído o processo interpretativo subsistirem dúvidas sobre o alcance de uma determinada norma, deverá preferir-se, de entre as diversas soluções possíveis, a que se revele mais benéfica para o trabalhador¹¹.”

*

A aplicabilidade do n. 3º da cláusula 4ª do contrato de trabalho em causa no cálculo da indemnização prevista no art. 70º, n. 1º e 4º da Lei n. 7/2008 - a integração do negócio jurídico e o princípio da boa fé

A solução não se ficou por aqui. Há ainda questões por resolver.

Encontramos, pois, uma situação um pouco diferente do que falamos *supra*, mas não se devemos esquecer: as partes nunca previam nem a alteração das leis, nem a conversão do contrato individual de trabalho em contrato sem termo e as suas consequências.

Eis uma imprevisão das partes, uma lacuna da previsão que nos cabe colmatar por critérios fixados na Lei.

Para esses efeitos, vejamos o art. 231º do Código Civil:

Artigo 231.º

¹¹ Miguel P. A. Quental, Manual de Formação de Direito do Trabalho em Macau, CFJJ, 2012, P. 65.

(Integração)

1. Na falta de norma supletiva, e não estando estabelecido pelas partes o processo de preenchimento das lacunas da declaração negocial, esta deve ser integrada de harmonia com a vontade que as partes teriam tido se houvessem previsto o ponto omissivo, ou de acordo com os ditames da boa fé, quando outra seja a solução por eles imposta.
2. Em casos excepcionais a norma supletiva poderá ceder perante a vontade que as partes teriam tido se houvessem previsto o ponto omissivo, quando seja essa a solução imposta pelos ditames da boa fé.

Pela leitura do texto legal da disposição *supra*, vislumbramos que o legislador nos fornece três elementos para a tarefa de integração: 1) norma supletiva; 2) vontade conjectural das partes; e 3) princípio da boa fé, elementos entre os quais existe, até certo ponto, uma hierarquia.

Como refere o Ilustre Professor Mota Pinto, *“I – O critério a utilizar para o efeito de realizar a integração dos negócios jurídicos lacunosos é enunciado no artigo 239.º: «Na falta de disposição especial, a declaração negocial deve ser integrada de harmonia com a vontade que as partes teriam tido se houvessem previsto o ponto omissivo, ou de acordo com os ditames da boa fé, quando outra seja a solução por eles imposta».*

Ressalva-se a hipótese de existir disposição especial, como será o caso sempre que haja disposição supletiva aplicável, directamente – o que poderá verificar-se, apenas, nos negócios típicos – ou por analogia.

Na falta de disposição supletiva que possa aplicar-se, o artigo 239.º remete para a vontade hipotética ou conjectural das partes – «a que elas teriam tido se houvessem previsto o ponto omissivo». ...

II – Estabelece-se, todavia, que o juiz se deverá afastar da vontade hipotética ou conjectural das partes quando a solução, que estas teriam estipulado, contrarie os ditames da boa fé; neste caso, deve a declaração ser

integrada de acordo com as referidas exigências da boa fé, isto é, de acordo com o que corresponda à justiça contratual (ao que as partes devem querer agora) e não propriamente o que deveriam ter querido).

A intervenção correctiva dos ditames da boa fé no problema da integração verifica-se, afastando a vontade hipotética ou conjectural das partes, por força do artigo 239.º; deve, também, admitir-se, todavia, que as próprias normas supletivas poderão, em casos excepcionais, não se aplicar, por contrariarem o comando da boa fé, solução que, em face do actual Código, encontrará fundamento na cláusula geral do artigo 334.º...

O problema da prioridade do direito supletivo ou da vontade hipotética tem de resolver-se, salvo casos muito excepcionais, dando prioridade ao direito supletivo.

É, porém, perfeitamente possível que, nalguns casos, o contraste entre o preceito legal supletivo e a vontade hipotética das partes atinja os extremos que justificam a aplicação do artigo 334.º (abuso do direito que se quer exercer, mediante a invocação da norma supletiva contrária à vontade hipotética das partes)¹²."

No caso *subjudice*, como se refere anteriormente, a indemnização derivada da resolução do contrato de trabalho sem justa causa por iniciativa do empregador já está prevista obrigatoriamente no art. 70º da Lei n. 7/2008, enquanto no n. 4º do mesmo preceito se prevê ainda que, "para efeitos do disposto nos n.os 1 e 3, o montante máximo da remuneração de base mensal utilizado para calcular a indemnização é de \$14,000,00 (catorze mil patacas), actualizável de acordo com a evolução do desenvolvimento económico, salvo valor mais elevado acordado entre o empregador e o

¹² Carlos A. da Mota Pinto, *Teoria Geral do Direito Civil*, 4ª edição, Coimbra, P.455 e 456.

trabalhador¹³.” Aqui estabelece-se, como norma supletiva, o limite máximo da remuneração de base mensal de que serve como base para o cálculo da indemnização, podendo afastá-lo havendo um valor contratualmente acordado para esses efeitos.

Todavia, do contrato individual de trabalho celebrado entre as partes, nomeadamente o n. 3º da sua cláusula 4ª *supra* referido, não resulta de modo algum que, com ajuda dos cânones de hermenêutica do negócio jurídico acima referidos, teriam tido a vontade de considerar a remuneração mensal efectiva da Autora como o valor contratualmente acordado para os efeitos do art. 70º, n. 4º da mesma Lei se tivessem previsto a conversão daquele contrato em contrato sem termo. Acrescenta-se ainda que, embora a Autora alegue que a referida cláusula deve ser substituída, quer por força do art. 93º, n. 2º da Lei n. 7/2008 quer por princípio da boa fé, para “em caso de rescisão pelo IPIM, o Segundo Outorgante terá direito ao pagamento do vencimento do mês que ocorrer a sua cessação, acrescido de uma indemnização de valor igual ao das remunerações mensais nos termos previstos no art. 70º da Lei das Relações Laborais”, não logrou alegar nem provar o facto de que as partes teriam a vontade conjectural de considerar a remuneração mensal efectiva da Autora como o valor contratualmente acordado. Também das provas produzidas nos presentes autos não resulta de modo algum essa vontade conjectural das partes. Pelo contrário, nos autos apenas se provou a imprevisão absoluta da conversão do contrato (3º), facto que é também, *de per se*, contrário àquela vontade conjectural. De maneira que não deixa de entender que

¹³ Anota-se mais numa vez que não se aplica no presente caso a Lei n.º 2/2015 que alterou o limite máximo de remuneração de base mensal.

inexiste nenhuma vontade conjectural das partes para considerar a remuneração mensal efectiva da Autora como o valor contratualmente acordado para os efeitos do art. 70º, n. 4º da mesma Lei.

Havendo norma supletiva, será ela no caso concreto em conformidade com o princípio de boa fé?

Sim, evidentemente.

Diferentemente do que alegou a Autora, o princípio de boa fé aplicável ao presente caso não está previsto, porquanto não se fala aqui a actividade administrativa mas sim a actividade da Administração desprovida do *ius imperii*, nos art. 7º e 8º do CPA, conquanto seja sempre ele um princípio fundamental quer no Direito Público quer no Direito Privado.

Ao invés, podemos encontrar, para a solução do nosso caso, a sua fonte no disposto do art. 752º, n. 2º do Código Civil, “2. No cumprimento da obrigação, assim como no exercício do direito correspondente, devem as partes proceder de boa fé.” Mais concretamente, nos termos do art. 7º da Lei n. 7/2008, “1. Na negociação e formação do contrato de trabalho, as partes devem proceder segundo as regras da boa fé. 2. No cumprimento das suas obrigações e no exercício dos seus direitos, o empregador e o trabalhador devem proceder segundo as regras da boa fé.”

Nas palavras da Ilustre Professora Ana Prata, *(o princípio da) boa fé é a consideração razoável e equilibrada dos interesses dos outros, a honestidade e a lealdade nos comportamentos e, designadamente, na celebração e execução dos negócios jurídicos*¹⁴.

Segundo o ensinamento do Ilustre Professor José J. Abrantes, a boa

¹⁴ Ana Prata, Dicionário Jurídico, vol. 1, 5ª edição, Almedina, P.214.

fé se traduz na ideia de que “o exercício dos direitos e o cumprimento dos deveres devem respeitar toda uma série de regras implícitas na ordem jurídica, que são impostas pela consciência social e correspondem a um determinado conjunto de valores éticos predominantemente aceites na sociedade. A sua relevância em sede de salvaguarda dos direitos dos trabalhadores resulta do facto de este princípio ser um critério de conduta das partes na relação laboral que tem uma função de garantia da aplicação da lei segundo juízos de justiça e lealdade. É neste clima que aqueles sujeitos devem desenvolver a sua convivência, cumprindo não só o conteúdo estrito do contrato, mas ainda tudo aquilo que, em cada caso concreto, é imposto pelos referidos valores de ordem ética¹⁵.”

Acrescenta-se ainda que, todas as referidas honestidade e lealdade nos comportamentos traduzem principalmente em protecção da confiança do destinatário. Como refere o Ilustre Professor Mota Pinto, *“Uma manifestação especialmente relevante do princípio da boa fé e que vem adquirindo já hoje uma particular densidade e identificação é o princípio da confiança. Aliás, várias das soluções legislativas que apelam ao princípio da boa fé em sentido objectivo são em grande medida inspiradas pela necessidade de tutela da confiança.*

Trata-se, no fundo, de acolher a ideia de que, em certos casos, deve relevar juridicamente a confiança justificada de alguém no comportamento de outrem, quando este tiver contribuído para fundar essa confiança e ela se justifique igualmente em face das circunstâncias do caso concreto. Essa relevância jurídica pode levar a atribuir efeitos jurídicos a uma situação tão-só aparente,

¹⁵ José J. Abrantes, *Contrato de Trabalho e Direito Fundamentais*, Coimbra Editora, 2005, P.178.

ou ficar-se, como sucederá normalmente, por criar a obrigação de indemnização pela frustração das legítimas expectativas¹⁶.”

No caso *subjudice*, evidentemente não há nenhuma violação do princípio da boa fé, nomeadamente quanto à aplicação da disposição supletiva do art. 70º, n. 4º da Lei n. 7/2008 para integrar a lacuna de previsão, bem como quanto ao facto de que o Réu indemnizou à Autora uma quantia calculada conforme o mesmo preceito.

Na verdade, segundo os factos provados, em caso algum podemos inferir que o Réu tenha feito alguma coisa ou informação de forma que a Autora tenha confiança em que o Réu substituiria, depois da entrada em vigor da Lei n. 7/2008 conjuntamente com o Despacho do Chefe Executivo n. 6/2009, a cláusula 4ª, n. 3º do contrato individual de trabalho em causa no sentido de que considerasse a remuneração mensal efectiva da Autora como o valor acordado para o cálculo da indemnização prevista no art. 70º da Lei n. 7/2008, e em que o mesmo teria em conta no pagamento da referida indemnização a remuneração mensal efectiva mas não o limite máximo da remuneração de base mensal legalmente previsto. Nem a publicação do Despacho do Chefe Executivo n. 6/2009 leva a criar a confiança à Autora no mesmo sentido, sendo que aí só se limita a mandar aplicar a Lei n. 7/2008 naquilo que lhe for mais favoráveis, incluindo, sem dúvida nenhuma, a aplicação do seu art. 70º, n. 4º, mesmo com natureza supletiva.

Pelo contrário, se consultarmos o processo individual da Autora junto aos autos, bem como os documentos apresentados por ela própria,

¹⁶ Carlos A. da Mota Pinto, Teoria Geral do Direito Civil, 4ª edição, Coimbra, P.127.

podemos até concluir que o Réu não só não criou ao longo do tempo nenhuma ilusão nem aparência à Autora para que ela acreditasse que teria em conta a remuneração mensal efectiva sem o limite máximo da remuneração de base mensal para o cálculo da indemnização emergente da resolução do contrato de trabalho sem justa causa por parte do Réu depois da entrada em vigor da Lei n. 7/2008, mas também, durante a vigência da mesma Lei, tomou nitidamente, no diálogo entre uma e outro durante o procedimento da cessação do contrato de trabalho em causa e das suas subsequências, a posição exacta de aplicar o art. 70º, n. 4º da mesma Lei para o cálculo da referida indemnização, negando outras posições possíveis, nomeadamente a posição tomada pela Autora.

Talvez se poderia falar não entender pessoalmente o sentido e o alcance da cláusula 4ª, n. 3º do contrato em causa, mas impossível e improvável é no presente caso. De facto, não se compreende que, no senso comum, uma pessoa que trabalhava na Administração como consultora há mais de dez anos não soubesse nem compreendesse de nada o sentido e o alcance daquela cláusula que abordámos *supra*!

E a não compreensão pessoal ou o entendimento erróneo do texto do negócio jurídico, sem culpa do seu destinatário, nunca mais cria confiança ou expectativa legítima que seja digno de protecção.

Pelo que, não há, por não existir, nenhuma confiança por parte da Autora que merece tutela. Não faria sentido, pois, falar a violação do princípio de boa fé com a aplicação do art. 70º, n. 4º da Lei n. 7/2008, a título da norma supletiva.

Em conclusão, é inequivocamente aplicável, a título da norma

supletiva, para integrar a lacuna da imprevisão das partes o art. 70º, n. 4º da Lei n. 7/2008 que fixa o limite máximo da remuneração de base mensal como base para o cálculo da indemnização emergente da resolução do contrato de trabalho sem justa causa por parte do empregador.

Tendo em conta que, segundo os factos provados, o Réu já indemnizou integralmente a Autora utilizando como base o valor de MOP14,000.00, que é o limite máximo da remuneração de base mensal previsto no art. 70º, n. 4º da Lei n. 7/2008, para o cálculo da indemnização emergente da resolução do contrato de trabalho sem justa causa por parte do empregador, nada mais lhe deve o Réu por já ter cumprido o seu dever da indemnização na sua totalidade.

Razões pelas quais improcede o pedido da Autora, ficando prejudicada a apreciação do pedido quanto aos juros legais (de mora) por inexistir a sua obrigação principal.

Resta decidir.

*

V - DECISÃO

Pelo exposto, julga-se, por não provada, a acção totalmente improcedente, absolvendo o Réu do pedido.

*

Custas pela Autora.

Registe e notifique.

Devolve-se o processo individual ao Réu após o trânsito em julgado da presente sentença (art. 467º, n. 4º do CPC).

Macau, 10 de Dezembro de 2015

Chan Kam Tim
O Juíz do Juízo Laboral
do Tribunal Judicial de Base da RAEM