

Processo n.º 2/2014

Recurso Civil

Recorrente: A

Recorrida: B

Data da conferência: 19 de Março de 2014

Juízes: Song Man Lei (Relatora), Sam Hou Fai e Viriato Manuel Pinheiro de Lima

Assuntos: - Contratação de trabalhadores não residentes

- Autorização Administrativa
- Conversão do contrato a termo certo em contrato sem termo
- Lacuna da lei
- Caducidade do contrato
- Renovação do contrato

SUMÁRIO

1. Conforme as disposições no art.º 3.º n.º 3, al. d) do DL n.º 24/89/M e no art.º 3.º n.º 3, al. 1) da Lei n.º 7/2008, que regulam

sucessivamente as relações de trabalho em geral, as relações laborais estabelecidas com trabalhador não residente regem-se por legislação própria e especial.

2. Funcionando no ordenamento jurídico de Macau como um complemento dos recursos humanos locais e tendo a natureza especial, excepcional e supletiva, a contratação de trabalhadores não residentes fica sempre submetida à autorização administrativa e é limitada temporalmente.

3. Face à limitação temporal imposta por lei da contratação de trabalhadores não residentes, o contrato celebrado com não residente não pode exceder o período de autorização administrativa para a respectiva contratação.

4. Nos termos do art.º 9.º n.ºs 1 e 2 do Código Civil de Macau, as lacunas são casos que a lei não preveja e há a analogia, que é a forma de integração das lacunas da lei, sempre que no caso omissivo procedam as razões justificativas da regulamentação do caso previsto na lei.

5. Considera-se a lacuna como uma fatalidade, uma incompleição do sistema normativo que contraria o plano deste.

6. Para indagar se há lacuna em determinada matéria, há de apurar se no caso concreto a respectiva regulamentação decorre da exigência do sistema normativo e se a sua falta contraria o plano ou a concepção do sistema jurídico.

7. A aplicação, por analogia, das normas contidas nos art.ºs 21.º e

23.º da Lei n.º 7/2008, que permitem a conversão do contrato a termo certo em contrato sem termo, contraria, sem dúvida, toda a concepção sobre a contratação de não residentes, revelada nas leis que se encontravam em vigor na duração do contrato de trabalho celebrado entre as partes em causa.

8. A renovação da autorização administrativa não implica a renovação do contrato de trabalho, não se tendo previsto a renovação automática do mesmo contrato.

A Relatora,

Song Man Lei

ACORDAM NO TRIBUNAL DE ÚLTIMA INSTÂNCIA DA REGIÃO ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE MACAU:

1. Relatório

A, melhor identificado nos autos, intentou uma acção declarativa de condenação em processo comum do trabalho contra B, pretendendo a condenação desta no pagamento da quantia total de MOP1,687,140.24 ou, subsidiariamente, da quantia de MOP843,570.12, acrescida dos juros de mora desde a respectiva citação, à taxa legal, até integral pagamento, bem como custas, selos e procuradoria, e ainda duma indemnização por danos não patrimoniais no valor de MOP60,000.00, conforme melhor descrito na petição inicial.

Foi deduzida a reconvenção, pedindo a Ré a condenação do Autor no pagamento de MOP331,929.36 a título de repetição do indevido, com juros legais calculados sobre as quantias indevidamente pagas, desde a data de cada pagamento indevido e até integral liquidação da quantia devida, bem como honorários dos advogados e despesas em que a Ré incorreu por força da acção.

Por sentença proferida pelo Tribunal Judicial de Base, foi julgada parcialmente procedente a acção e procedente a reconvenção, sendo a Ré condenada a pagar ao Autor um montante de MOP843,570.12, a título de indemnização de resolução do contrato sem justa causa, acrescido dos juros moratórios, e o Autor condenado a pagar à Ré um montante de

MOP331,929.36 a título de repetição do indevido, com os juros legais calculados à taxa legal.

Inconformada com a decisão, recorreu a Ré para o Tribunal de Segunda Instância, enquanto o Autor interpôs recurso subordinado, tendo o Tribunal de Segunda Instância decidido, por Acórdão proferido em 28 de Novembro de 2013, conceder provimento ao recurso principal, absolvendo a Ré dos pedidos contra ela formulados na acção, por um lado, e julgar procedente o recurso subordinado, com absolvição do Autor do pedido reconvenicional contra ele deduzido.

Deste Acórdão vem agora o Autor A recorrer para o Tribunal de Última Instância, apresentando as alegações com a formulação das seguintes conclusões:

A. A questão que se coloca no presente recurso é a de saber se ocorreu a caducidade do contrato ou se o mesmo foi rescindido pela entidade patronal sem justa causa, atribuindo ao Recorrente o direito à indemnização prevista na cláusula 9.2 al. a) do contrato de trabalho.

B. As fontes reguladoras do contrato de trabalho de não residentes, ao tempo da cessação do mesmo, eram:

- Despacho n.º 12/GM/88 de 1 de Fevereiro;
- Despacho n.º 49/GM/88 de 16 de Maio;
- DL n.º 24/89/M de 3 de Abril (“RJRL”) ou Lei 7/2008 de 18 de

Agosto (“LRT”), na medida em que esta seja aplicável nos termos do seu art. 93º;

- Lei n.º 4/98 de 27 de Julho.

C. Ficando afastada a aplicação da Lei n.º 21/2009, a legislação especial que regula a contratação de trabalhadores não residentes, dado que a relação laboral cessou muito antes de este diploma ter entrado em vigor.

D. Considerando que o contrato do Recorrente cessou em 22 de Junho de 2009 (tendo a LRT entrado em vigor a 1 de Janeiro do mesmo ano) e não estando em causa qualquer questão de validade formal, nem os efeitos de factos totalmente passados anteriormente à sua entrada em vigor, dúvidas não restam quanto à sua aplicabilidade no caso em apreço.

E. No caso *sub judice*, terá de se apurar em que termos se pode recorrer à LRT para regular o caso omissio.

F. O Recorrente partilha o entendimento do tribunal de primeira instância quanto a esta matéria e que versa pela aplicação do art. 21º e 23º da LRT ao contrato de trabalho celebrado entre as partes, o que significa que o contrato de trabalho a termo certo dura pelo período acordado, não podendo exceder dois anos, incluindo renovações.

G. Quanto ao preenchimento de lacunas na lei, deve atender-se ao disposto no art. 9º do Código Civil.

H. *In casu*, é admissível a aplicação analógica do regime da LRT

quanto ao prazo máximo de dois anos nos contratos a termos certo sem que se viole o disposto no no. 2 do referida norma do Código Civil.

I. Não se pretende aplicar sem qualquer restrição o regime da conversão em contrato sem prazo aos trabalhadores não residentes.

J. Ao aplicar o regime do art. 21º e 23º por analogia ao caso em apreço, não se põem em causa os superiores interesses da RAEM que ditam a contratação excepcional, supletiva e limitada no tempo dos não residentes.

K. A fim de assegurar esse superior interesse, serviam, na altura, precisamente as autorizações administrativas, as quais já por si impunham o limite temporal legalmente prescrito.

L. Pelo que, uma vez proferido o despacho de autorização, a relação laboral entre empregador e trabalhador regia-se pelas condições constantes do modelo de contrato junto pela entidade empregadora por imposição do Despacho 49/GM/98, conjugadas com o limite temporal da autorização.

M. Assim, temos por um lado o limite máximo imposto pelo art. 21º da LRT, cuja aplicação por analogia é perfeitamente justificável, nos termos do n.º 2 do art. 9º do Código Civil e,

N. Por outro, a regulamentação da Lei 4/98/M e dos Despachos 12/GM/98 e 49/GM/98, os quais asseguravam a restrição temporal desses mesmos contratos por via das autorizações de permanência no território.

O. Conclui-se que:

a) o contrato de trabalho do Recorrente foi celebrado por um período de três anos, o qual terminava em 22 de Junho de 2009;

b) o período de três anos excede o limite máximo de dois anos previsto no art. 21º da LRT (aplicável por analogia como acima explanado);

c) sendo esta condição mais favorável ao trabalhador, prevalece o disposto na LRT quanto à sua conversão em contrato sem termo;

d) por força da autorização de permanência com validade até 31 de Agosto de 2013, estava o referido contrato sem termo certo temporalmente limitado ao período constante dessa mesma autorização.

P. Ainda que se entenda não ser possível aplicar o regime da conversão dos contratos de trabalho a termo em contratos de trabalho sem termo, sempre se dirá que, mesmo assim, o contrato de trabalho do Recorrente não caducou.

Q. Ao admitir que não estamos perante um caso omissis e que o quadro legislativo em vigor na altura já regulava perfeitamente a situação, então aplicava-se apenas uma norma que impunha o limite temporal na contratação dos não residentes (na Lei 4/98/M – art. 9º n.º 1);

R. Sendo as restantes normas aplicáveis apenas de natureza processual, que não regulavam o conteúdo das relações jus-laborais, eram

necessariamente as autorizações de permanência que regulavam os períodos contratuais.

S. Não havendo por isso interferência no clausulado privatístico, pois a Recorrida, ao pedir a renovação do título de trabalhador juntou a cópia do contrato de trabalho do Recorrente pelo que se considerou o contrato de trabalho prorrogado até ao dia 31 de Agosto de 2013, posição que foi defendida pela DSAL e pelo próprio Recorrente nos autos.

T. Concluindo-se assim que o contrato de trabalho não caducou, tendo antes sido rescindido unilateralmente pela Recorrida, sem justa causa, dando ao Recorrente o direito à indemnização prevista no mesmo contrato.

Contra-alegou a **B**, pugnando pela improcedência do recurso e a manutenção do Acórdão recorrido.

Foram corridos os vistos.

Cumpre decidir.

2. Factos Provados

Foram dados como provados os seguintes factos:

“Factos Assentes:

- O A. e a R. assinaram, em 9 de Fevereiro de 2006, um contrato individual de trabalho a termo certo com a duração de três anos, nos termos do qual aquele passou a desempenhar o cargo de Director Financeiro (“Director of Finance”) (conforme Doc. n.º 1, cópia do contrato junto com p.i.) (A)

- Conforme a cláusula 4a do contrato de trabalho referido no Doc. n.º 1, a data efectiva de início do contrato de trabalho estava sujeita à condição da emissão da autorização de trabalho como trabalhador não residente da Macau (Blue Card), o que se verificou em 23 de Junho de 2006 (cfr. Doc. 3 junto com pi.). (B)

- Nos termos do referido Contrato de trabalho, o A desempenhava a função de Director Financeiro, com o grau de “B 1”, sob ordem, direcção, supervisão e fiscalização da R., assegurando assim os deveres e funções respeitantes ao referido cargo. (C)

- Em contrapartida pelo trabalho prestado, a R. obrigou-se a pagar ao A, um salário base mensal de MOP133,900.00, o qual foi posteriormente aumentado para o salário base de MOP\$140,595.02. (conforme demonstram os comprovativos de pagamento referentes aos meses de Março, Abril, Maio e Junho de 2009, vide docs. 4 a 7 junto com p.i.). (D)

- De acordo com a cláusula 13a do referido contrato de trabalho, o A também rege-se pelos Termos Suplementares de Contrato de Trabalho, em

inglês **“Supplemental Employment Terms Agreement”**. (cfr. Doc. 1 e 2 junto com p.i.) (E)

- Conforme os termos deste “Supplemental Employment Terms Agreement”, foi acordado as seguintes cláusulas:

- **Da cláusula 2.2:** *“The initial Term shall not commence until the issuance of the Macau work permit and shall terminate upon the close of business on the third “3rd” anniversary thereof (“Initial Term”)”*

O prazo inicial não terá início antes da emissão da licença de trabalho de Macau e deve terminar após o fechamento dos negócios no terceiro «3.º» aniversário do mesmo. (tradução livre nossa) (F)

- **Da cláusula 9ª:** ficou acordado os termos e condições se operariam sobre a cessação do contrato com justa causa ou cessação do contrato sem justa causa. (G)

- **Da cláusula 9.2:** confere ao A o direito a receber os seis meses de salário base, em caso de cessação do contrato sem justa causa, com seguintes termos: (cfr. Doc. 2 junto com p.i.)

“Termination by the company without cause: In the event that the company terminates the Employee's employment Without Cause, the Employee shall thereupon be entitled to:

a) Continuation of the Base Salary for a period of six (6) full months.

b) (. . .) c (. . .)”

Cessação pela empresa sem justa causa: Em caso que a empresa termina o emprego do Empregado Sem causa, o empregado deverá então ter direito:

a) Continuação do salário base por um período de seis (6) meses completos.

b) (..) c (..)” (tradução livre nossa) (H)

- **Da cláusula 7a:** confere ao A. o direito de viagem com seguintes termos: (cfr. Doc. 2 junto com p.i.)

“Employee shall receive eight (8) business class round trip air tickets from Macau to the point of hire for both Employee and his spouse and dependents annually”.

Empregado deve receber oito (8) em classe executiva bilhetes de ida e volta de ar de Macau para o ponto de contratação tanto para o empregado e seu cônjuge e dependentes anualmente. (tradução livre nossa) (I)

- **Da cláusula 14ª:** “In any action or proceeding to enforce the terms of this Agreement, the prevailing party shall be entitled to reasonable attorneys fees and costs incurred, whether or not the action is reduced to judgment.”

Em qualquer acção ou processo para fazer executar os termos deste acordo, a parte vencedora terá direito a honorários advocatícios e custos

razoáveis incorridos, quer a acção resulte em julgamento ou não. (tradução livre nosso) (J)

- Em 7 de Agosto de 2008, a R. renovou a autorização de trabalho (“Blue Card”) do A. junto do Governo da RAEM., estendendo-se a sua validade até ao dia 31 de Agosto de 2010 (cfr. doc. 8 junto com p.i.). (K)

- Em 17 de Maio de 2008, o A. divorciou-se de C, a qual mudou-se para o Canadá com os dois filhos do casal. (cfr. doc. n.º 1 junto com a contestação) (L)

- Entretanto, o A. terá estabelecido uma relação afectiva com D, com a qual terá contraído matrimónio em 2010. (cfr. Doc. n.º 11 junto com p.i.) (M)

- A referida Sra. D tem dois filhos de um primeiro casamento, que se encontram à sua guarda. (N)

- “A Comunicação do despedimento com alegada justa causa efectuada pela R., veio na sequência da apresentação pelo A. de uma queixa junto da Direcção dos Serviços para os Assuntos Laborais (DSAL), reclamando a indemnização a que tem direito nos termos do Contrato.” (O)

- Por carta de 3 de Março de 2010, foi a R. interpelada para pagar as referidas indemnizações (cfr. Doc. 14 junto com p.i.) (P)

- Sucede que a R., não obstante ter recebido a referida missiva, recusou-se a pagar esse montante até ao presente momento. (Q)

- Após feita a queixa junto ao DSAL como descrito em O), o A. recebeu dois telefonemas de um representante da R., o Sr. E (“Associate General Counsel”), o qual intimou o A. a retirar imediatamente a queixa apresentada na DSAL, sob pena de o Sr. F (Presidente, responsável pela Região Ásia) transformar a “não renovação do Contrato” num “despedimento com justa causa” (R)

*

Factos Provados:

Durante a vigência da relação laboral, o A. desempenhou as suas funções com zelo e diligência e cumprindo com as obrigações decorrentes da relação de trabalho estabelecida com aquela sociedade. (2º)

Respeitando e tratando com urbanidade e lealdade a sua entidade patronal no âmbito do trabalho, os seus superiores hierárquicos, os seus companheiros de trabalho e empregados que se encontravam sob a sua direcção, bem como as demais pessoas com as quais se relacionasse por força do exercício das suas funções de Director Financeiro. (3º)

Obedecendo ao empregador e cumprindo com as ordens e instruções da R. e dos seus superiores hierárquicos, no âmbito do trabalho. (4º)

Assegurando lealdade à R., cumprindo os seus deveres legais e contratuais como trabalhador da mesma. (5º)

A 22 de Junho de 2009, o A. recebeu da R. uma carta em que esta manifestava a intenção de não renovar o contrato anteriormente celebrado, comunicando-lhe que aquele dia 22 de Junho de 2009 seria o seu último dia de trabalho. (6º)

Aquela leva-lhe apanhar a supressa, uma vez o A. tem sempre expectativa de renovação do contrato de trabalho. (7º)

A R. tem providenciado a renovação do TITNR, ora autorização de trabalho do A. até 31 de Agosto de 2010 (8º)

Além de receber a carta de não-renovação, e decorrido de um mês, acerca de 21 de Julho de 2009, o A. recebeu mais uma comunicação do despedimento com alegada justa causa efectuada pela R., conforme o Doc. n.º 10 junto com PJ. e cujo teor aqui se reproduzir integralmente. (9º e 10º)

As informações referidas em L), M) e N) foram transmitidas à R. oportunamente. (12º)

Face as informações acima prestadas, a R. apenas conferiu à Sra. D o benefício de seguro de saúde. (13º)

A R. não pagou ao A. o título de Severence. (17º)

Até à presente data, a R. não pagou ao A. as indemnizações devidas à cessação do contrato de trabalho. (20º)

Quando foi contratado para trabalhar para a R., o A. era casado com C e tinha dois filhos menores do casamento, tendo-se toda a família mudado para Macau. (23º)

Por essa razão, a R. atribuiu-lhe o direito a duas viagens de ida e volta, em classe executiva, para o local onde foi originariamente contratado, ou seja, Halifax, Nova Escócia, no Canadá, para si, para a sua esposa e para cada um dos seus dois filhos, num total de oito viagens. (24º)

O custo, total das viagens, apurado pelo departamento de Recursos Humanos com base em valores médios de mercado, era creditado a favor do A., em duodécimos e pago mensalmente, juntamente com o seu vencimento. (25º)

Em Julho de 2008, a R. apenas veio a tomar conhecimento de que o A. já se não encontrava casado com C e quando este pretendeu que D fosse abrangida pelo seguro de saúde da companhia. (26º)

Confrontado com a situação de ter duas “esposas”, o A. comunicou a R., em 17 de Julho de 2008, que a Sra. D era sua noiva, que pretendia ir casar com ela e que vivia com ela e com os filhos desta no mesmo lar. (27º e 28º)

A Sra D era ainda, e sempre foi até à data de trânsito de sentença de divórcio em 09.07.2009, casada com outra pessoa. (29º)

O A., quando confrontado com a impossibilidade de, num novo contrato, manter o mesmo benefício de 6 das 8 viagens anuais aéreas em

classe executiva para o Canadá, uma vez a ex-esposa e os filhos já não coabitavam com o A., procurou ainda que o valor correspondente às passagens aéreas lhe fosse reconhecido por conta da sua “common law wife” e filhos do A.. (32º)

Nesta altura, a Sra. D ainda subsiste a relação de casamento com outrem e encontrava-se já em Macau com os filhos. (33º)

A não renovação do contrato de trabalho resultou, em boa medida, deste desentendimento relativamente à pretensão de o A pretender continuar a beneficiar dos benefícios que lhe haviam sido atribuídos, só que substituindo o lugar da sua ex-esposa pela Sra. D. (34º)

O A não quis abdicar de um benefício a que não tinha direito e assinar novo contrato, sem esse benefício. (35º)

A R., por sua vez, não aceitou continuar a atribuir ao Autor um benefício que não fazia já qualquer sentido. (36º)

Perante este impasse, o A decidiu levar a questão às instâncias superiores da empresa, convencido da sua imprescindibilidade, já que o grupo preparava, nessa altura, a cotação da [XX Limited] na Bolsa de Hong Kong. (37º)

Nessa altura - Junho de 2009 - a empresa enfrentava dificuldades financeiras sérias e era crucial, para a sua sobrevivência, que o projecto de cotação na Bolsa de Hong Kong corresse bem e que o relacionamento com as entidades financiadoras fosse bem assegurado. (38º)

O A, desempenhando o cargo de Director Financeiro, tinha um papel importante a desempenhar neste contexto. (39º)

Tendo o A apresentado a queixa junto do DSAL, por cautela, a R. fez a comunicação da rescisão unilateral com justa causa serviria, apenas, para o caso de se não considerar o contrato cessado, por caducidade, um mês antes. (41º)

Por força do facto descrito em I), durante o período de 18 de Maio de 2008 a 22 de Junho de 2009, a R. pagou ao A, a título de viagens, a quantia de MOP\$442,572.48, por conta das oito viagens anuais em classe executiva, que constam da tabela seguinte:

(42º)

Período	Valor	
31/05/2008	19,982.21	(18/31)
30/06/2008	34,413.80	
31/07/2008	34,413.80	
31/08/2008	34,413.80	
30/09/2008	34,413.80	

31/10/2008	34,413.80	
30/11/2008	34,413.80	
31/12/2008	34,413.80	
31/01/2009	31,685.00	
28/02/2009	31,685.00	
31/03/2009	31,685.00	
30/04/2009	31,685.00	
31/05/2009	31,685.00	
30/06/2009	23,268.67	até 22/06/2009
	442,572.48	

A partir de, pelo menos 17 de Maio de 2008, mas certamente antes, que a ex-esposa e os filhos próprios já não coabitavam com o A. (44º)

Conforme as cláusulas do seguro, também pode beneficiar do seguro de saúde o “domestic partner”, caso o empregado tenha feito uma

declaração nesse sentido, a qual seja aceitável para a entidade patronal. (45º)

O A. prestou declaração à R., em 17 de Julho de 2008, de que a Sra. D era sua noiva, que pretendia casar com ela e que vivia com ela e com os filhos desta no mesmo lar. (46º)

A empresa R. incluiu a Sra. D como beneficiária do seguro de saúde, em 21 de Julho de 2008. (47º)

No âmbito da regulação do poder paternal sobre os filhos do A. e da sua primeira mulher, aquando do divórcio decretado em 17 de Maio de 2008, ficou estabelecido que os filhos de ambos ficam à guarda conjunta do pai (ora A.) e da mãe (“joint custody”). (48º)

A DSAL notificou a R. para fazer a reparação voluntária a fls. 162, cujo teor aqui se reproduz como integrante. (49º) ”

3. Direito

Tal como se circunscreve nas alegações do recurso apresentadas pelo Autor ora recorrente, a questão que se coloca prende-se com a de saber se ocorreu a caducidade do contrato de trabalho celebrado entre ele e a Ré recorrida ou se o mesmo foi rescindido pela entidade patronal sem justa causa, atribuindo-lhe assim o direito à indemnização prevista na cláusula 9.2 al. a) do contrato de trabalho.

Partilhando o entendimento do Tribunal de primeira instância, considera o recorrente que existe lacuna da lei no que concerne à questão de saber se os contratos a termo certo celebrados com trabalhadores não residentes se podem transformar em contratos sem termos, pelo que é de aplicar analogicamente as normas contidas nos art.ºs 21.º e 23.º da Lei n.º 7/2008 (Lei das Relações de Trabalho), segundo as quais o contrato de trabalho a termo certo dura pelo período acordado pelas partes, não podendo exceder dois anos, sob pena de se converter em contrato sem termo. Daí que o seu contrato, celebrado com a Ré ora recorrida pelo período de três anos, se converteu em contrato sem termo, não ocorrendo caducidade.

Por sua vez, defende o Tribunal de Segunda Instância o contrário, entendendo que não há lugar à aplicação analógica das normas acima referidas, face à não existência da lacuna, pelo que, decorrendo o prazo de três anos, caducou o contrato em causa, não tendo o recorrente direito à indemnização fixada.

Ora, da factualidade apurada nos autos resulta que o recorrente e a recorrida assinaram, em 9 de Fevereiro de 2006, um contrato individual de trabalho a termo certo com a duração de três anos, sendo que a data efectiva de início do contrato de trabalho estava sujeita à condição da emissão da autorização de trabalho como trabalhador não residente de Macau, o que se verificou em 23 de Junho de 2006, com a validade até 31

de Agosto de 2008.

Em 7 de Agosto de 2008 e junto do Governo da RAEM, a recorrida providenciou a renovação do Título de Identificação de Trabalhador Não Residente do recorrente, estendendo-se a sua validade até ao dia 31 de Agosto de 2010.

Acontece que em 22 de Junho de 2009, o recorrente recebeu da recorrida uma carta em que esta manifestava a intenção de não renovar o contrato anteriormente celebrado, comunicando-lhe que aquele dia 22 de Junho de 2009 seria o seu último dia de trabalho. E cerca de um mês depois, o recorrente recebeu mais uma comunicação do despedimento com alegada justa causa efectuada pela recorrida.

Coloca-se assim e pela particularidade do caso concreto - a contratação de um trabalhador não residente - a questão de saber se a cessação da relação de trabalho entre as partes se opera por efeito da caducidade, estando em causa um contrato a termo certo, ou por resolução sem justa causa por parte da entidade patronal, caso este em que o recorrente tem direito a uma indemnização prevista no contrato de trabalho.

Vejamos.

Antes de mais, é de salientar que, conforme as disposições no art.º 3.º n.º 3, al. d) do DL n.º 24/89/M e no art.º 3.º n.º 3, al. 1) da Lei n.º 7/2008, que regulam sucessivamente as relações de trabalho em geral, entrando este

último em vigor em 1 de Janeiro de 2009, as relações laborais estabelecidas com trabalhadores não residentes regem-se por legislação própria e especial.

Tal regime especial tem a sua concretização em vários diplomas, incluindo os Despachos n.ºs 12/GM/88 e 49/GM/88, Lei n.º 4/98/M (Lei de Bases da Política de Emprego e dos Direitos Laborais) e Lei n.º 21/2009 (Lei da Contratação de Trabalhadores Não Residentes).

Desde logo, é de afastar a aplicação ao presente caso da Lei n.º 21/2009, que revoga os Despachos n.ºs 12/GM/88 e 49/GM/88, dado que entrou em vigor em Abril de 2010, já após a cessação do contrato celebrado entre o recorrente e a recorrida.

E nos termos dos referidos Despachos e da Lei n.º 4/98/M, que nos interessa no presente caso porque se encontravam vigentes na duração do contrato de trabalho celebrado entre as partes, é possível a contratação de trabalhadores não residentes *“quando se trate de trabalhadores especializados ou de trabalhadores que, consideradas as condições do mercado de trabalho local, não se encontram normalmente disponíveis em Macau”* (art.º 1.º do Despacho n.º 49/GM/88), sendo que a contratação de trabalhadores não residentes *“apenas é admitida quando, cumulativamente, vise suprir a inexistência ou insuficiência de trabalhadores residentes aptos a prestar trabalho em condições de igualdade de custos e de eficiência e seja limitada temporalmente”* (art.º 9.º n.º 1 da Lei n.º 4/98/M).

Compreende-se bem a razão de ser da contratação de trabalhadores não residentes bem como a sua sujeição à prévia autorização do Governo de Macau, tendo o legislador previsto a tramitação legal a observar para que seja autorizada a contratação de mão-de-obra não residente; e fica por aqui, limitando-se os Despachos n.ºs 12/GM/88 e 49/GM/88 a estabelecer as condições, o âmbito e o procedimento com vista à obtenção da autorização.

Ora, é verdade que não se encontra, nos mencionados diplomas vigentes (nem nos Despachos nem na Lei n.º 4/98/M), nenhuma norma que regule a matéria controvertida no presente recurso, que se prende com o termo do contrato em causa e a possibilidade da conversão deste em contrato sem termo (nem referência à relação de trabalho propriamente dita, nomeadamente no que concerne aos princípios gerais, às condições de trabalho, aos direitos, deveres e garantias a que fica sujeita essa relação de trabalho).

Será que é de considerar existente a lacuna e de aplicar, por analogia, as normas da Lei n.º 7/2008, que fazem transformar o contrato, celebrado entre as partes com a duração de três anos, em contrato sem termo, tal como defende o recorrente?

Nota-se que ainda a lei vigente à data da contratação do recorrente, DL n.º 24/89/M, não abordou a matéria ora em causa, que só veio a ser regulada com a entrada em vigor da Lei n.º 7/2008, que revogou aquele diploma anterior, nos seus art.ºs 21.º a 23.º.

Nos termos do art.º 9.º n.ºs 1 e 2 do Código Civil de Macau, as lacunas são casos que a lei não preveja e há a analogia, que é a forma de integração das lacunas da lei, sempre que no caso omissivo procedam as razões justificativas da regulamentação do caso previsto na lei.

O Prof. Oliveira Ascensão considera a lacuna como uma fatalidade, uma incompleição do sistema normativo que contraia o plano deste. A lacuna pode ser de previsão ou de estatuição, sendo que no primeiro caso falha a previsão de um caso que deve ser juridicamente regulado, enquanto no segundo, há previsão mas não se estatuíram os efeitos jurídicos correspondentes, situação esta em que não há que distinguir se juridicamente há ou não lacuna uma vez que, ao prever a situação, a lei já se pronunciou pela sua natureza jurídica.

E a própria afirmação da existência de lacunas resulta de uma tarefa de valoração. “Só valorando se conclui se determinada ausência de disciplina contraria ou não o plano ou a concepção do sistema jurídico”.¹

Daí que, para indagar se há lacuna em determinada matéria, há de apurar se no caso concreto a respectiva regulamentação decorre da exigência do sistema normativo e se a sua falta contraria o plano ou a concepção do sistema jurídico.

¹ José de Oliveira Ascensão, *O direito, Introdução e Teoria Geral*, 13.ª Edição Refundida, p. 383, 435 e 436.

Neste contexto das considerações, afigura-se-nos que andou bem o Tribunal recorrido ao concluir pela não existência da lacuna no domínio particular que nos ocupa no presente recurso, tendo sempre em mente a natureza especial, excepcional e supletiva da contratação de trabalhadores não residentes, que funciona no nosso ordenamento jurídico, desde o início do regime até agora e em todo o caso, como um complemento dos recursos humanos locais, o que flui não só expressamente do art.º 9.º da Lei n.º 4/98/M mas também de toda a regulamentação da matéria em causa, sendo que o respectivo procedimento e o condicionalismo legalmente previsto conducente à autorização administrativa se circunscreve neste ponto dominante.

Desde logo, é de notar que, não obstante se reconheça a importância da protecção dos direitos dos trabalhadores não residentes, certo é que tal protecção não se pode efectuar, evidentemente, a mesmo nível e com o mesmo conteúdo em relação aos trabalhadores locais, concepção esta que levou até o legislador de Macau a afastar a aplicação das leis que regulam as relações laborais em geral às relações de trabalho estabelecidas com trabalhadores não residentes, remetendo a sua regulamentação para legislação especial, tal como já foi dito.

É verdade que a referida remissão não pode assumir relevância de impedir a aplicação, por analogia, do regime estabelecido naquelas leis, tendo a referida norma sido interpretada no sentido de não impedir essa aplicação, por recurso à *analogia iuris*, que se caracteriza pela disciplina

dos casos omissos através da aplicação de “princípios gerais” obtidos por induções lógico-genetizadoras de uma série de normas legais.²

O que não implica, todavia, o contrário, permitindo a aplicação analógica em toda e qualquer situação. Há que analisar caso a caso.

Por outro lado, e tal como é legalmente previsto, a contratação de trabalhadores não residentes fica sempre submetida à autorização administrativa e é limitada temporalmente. E a razão da limitação temporal dessa contratação reside precisamente no seu objectivo e função de suprir a inexistência ou insuficiência de trabalhadores residentes.

Ora, a autorização administrativa pressupõe a celebração da relação laboral com trabalhador não residente, mas o período de autorização não depende, evidentemente, do termo do contrato celebrado. Tal como acontece no presente caso, o contrato foi celebrado pelo prazo de três anos, tendo a respectiva autorização sido concedida em 23 de Junho de 2006, com a validade até 31 de Agosto de 2008. O que afasta, pela natureza das coisas, a possibilidade do contrato sem termo, seja por acordo das partes seja por via de conversão.

Na realidade, a admissão da conversão do contrato a termo certo em contrato sem termo é incompatível com a natureza supletiva e temporal que tem o regime da contratação de trabalhadores não residentes, pois é absurdo impor-se tal conversão, ao mesmo tempo que se sujeita a

² Miguel Quental, *Manual de Formação de Direito do trabalho em Macau*, 2012, p. 158.

contratação à autorização administrativa e à limitação temporal.

E embora não aplicável ao presente caso concreto, vale ainda pena salientar que as referidas complementaridade e temporalidade da contratação de trabalhadores não residentes estão hoje em dia expressamente consagrados, no art.º 2.º da Lei n.º 21/2009, diploma próprio que regula a contratação de não residentes, como princípios gerais, notando ainda que, conforme a disposição no n.º 1.º do art.º 24.º da mesma Lei, o contrato de trabalho celebrado com trabalhador não residente está sujeito a termo certo e não se converte em contrato sem termo. O que revela a continuidade nítida do regime no que concerne à natureza e à temporalidade da contratação de trabalhadores não residentes e contribui para a boa decisão da questão ora em causa, na medida em que reforça o entendimento de ficar afastada, mesmo na vigência das leis aplicáveis ao caso *sub judice*, a conversão do contrato a termo certo em contrato sem termo.

Aqui chegando, é de concluir que não se verifica qualquer lacuna que mereça ser integrada, pelo que se deve afastar a aplicação analógica do disposto nos art.ºs 21.º e 23.º da Lei n.º 7/2008.

A aplicação, por analogia, dessas normas, que permitem a conversão do contrato a termo certo em contrato sem termo contraria, sem dúvida, toda a concepção sobre a contratação de não residentes, revelada nas leis que se encontravam em vigor na duração do contrato de trabalho celebrado entre o recorrente e a recorrida.

Alega ainda o recorrente que, mesmo se entenda não ser admissível o recurso à analogia, o seu contrato de trabalho não caducou, pois que, com a renovação do título de trabalhador não residente, diligenciada pela recorrida com a junção da cópia do respectivo contrato de trabalho, se deve considerar o contrato prorrogado até a 31 de Agosto de 2010.

De facto, constata-se nos autos que o contrato de trabalho foi a termo certo com a duração de três anos, contando a partir da autorização administrativa de trabalho como trabalhador não residente ocorrida em 23 de Junho de 2006, tendo sido emitido a favor do recorrente o Título de Identificação de Trabalhador Não Residente com a validade até 31 de Agosto de 2008, cuja renovação foi requerida depois pela recorrida, estendendo-se a sua validade até ao dia 31 de Agosto de 2010.

Ora, com a emissão do Título de Identificação de Trabalhador Não Residente com a validade até 31 de Agosto de 2008, deve se entender que o contrato de trabalho terminou nesta data, antes do termo do contrato acordado pelas partes, já que, face à limitação temporal imposta por lei da contratação de trabalhadores não residentes, o contrato celebrado com não residente não podia exceder o período de autorização administrativa para a respectiva contratação.

A limitação em causa não só resulta expressamente da Lei n.º 21/2009, cujo art.º 24.º n.º 2 prevê claramente que o termo do contrato de

trabalho não pode exceder o da autorização de contratação, mas também das várias disposições legais aplicáveis ao presente caso, sendo certo que já era esse o regime legal anterior.

E não obstante a renovação da autorização administrativa, isto não implica a renovação do contrato de trabalho, no caso de não se ter previsto a renovação automática do mesmo contrato. Admite-se que, com o pedido de renovação da autorização administrativa, pretendia a recorrida procurar cumprir o termo do contrato inicialmente estipulado, mas já não se pode tirar aí a ilação quanto à renovação do contrato, fazendo com que o contrato se prorrogue até ao termo da renovação da autorização de contratação, pois é evidente que, se a autorização for concedida ou renovada para além do prazo do contrato, sabendo que o período de autorização é fixado pela Administração e sem dependência do prazo requerido pela entidade empregadora nem do prazo do contrato, não significa isto que a entidade empregadora tenha de renovar o contrato até ao fim do período de autorização, sob pena de violar o princípio da liberdade contratual.

É de concluir pela sem razão do recorrente.

Finalmente, não podemos deixar de manifestar a nossa discordância do Acórdão recorrido na parte em que considerou que o prazo contratual de três anos fosse possível.

Na verdade, ao tempo da contratação do recorrente vigorava o DL n.º 24/89/M, que não previa os contratos a termo certo, mas também não se aplicava a Lei n.º 7/2008, entrada em vigor a 1 de Janeiro de 2009, que prevê o prazo máximo de 2 anos para os contratos a termo certo.

Na matéria de contratos a termo certo vigorava o princípio da liberdade contratual, mas a contratação de trabalhadores não residentes estava, e ainda está, legalmente limitada temporalmente e ficava, como ainda fica, sujeita à autorização da Administração, que é fixada por um período determinado.

Logo, o contrato de trabalho de trabalhadores não residentes não podia, como sempre, exceder o período de autorização administrativa.

Assim sendo, e chamando à colação a figura de redução prevista no art.º 285.º do Código Civil, face à nulidade parcial do contrato de trabalho celebrado entre o recorrente e a recorrida, por ser legalmente impossível, o mesmo apenas vigorou até 31 de Agosto de 2008, data do termo da autorização para contratação do recorrente, cessando a sua vigência a partir desta data por impossibilidade objectiva, não imputável a qualquer das partes, nos termos do art.º 779.º n.º 1 do Código Civil, já que o não cumprimento do termo do contrato ficou a dever ao período limitado concedido pela Administração.

E após 31 de Agosto de 2008, e não se tendo previsto a renovação automática do contrato, as partes entraram numa relação contratual de facto,

a que podia ser posto termo em qualquer ocasião, por qualquer delas, como foi no caso dos autos.

O recorrente não tem, pois, direito a indemnização por extinção da relação contratual.

4. Decisão

Face ao exposto, acordam em negar provimento ao recurso.

Custas pelo recorrente.

Macau, 19 de Março de 2014

Juízes: Song Man Lei (Relatora) – Sam Hou Fai –

Viriato Manuel Pinheiro de Lima