

Recurso nº 212/2007

Recorrente: Companhia de Transportes Aéreos Air Macau, SARL
(澳門航空股份有限公司)

Recorridos : A, e B



cordam no Tribunal de Segunda Instância da R.A.E.M.:

Companhia de Transportes Aéreos Air Macau, SARL, matriculada na Conservatória dos Registos Comercial e Automóvel de Macau, sob o número 9578, a fls. 122v, do livro C-24, com sede em Macau, propôs acção declarativa de condenação sob a forma de processo comum ordinário contra **A**, piloto de aeronaves, casado, residente em Portugal, e **B**, maior, residente em Portugal, pedindo condenar os réus a pagar à autora as seguintes quantias:

- a. USD\$16.849,00 (dezasseis mil oitocentos e quarenta e nove Dólares Americanos), equivalentes a MOP134.792,00 (cento e trinta e quatro mil setecentas e noventa e duas Patacas), acrescida de juros de mora à taxa legal desde a citação até ao efectivo e integral pagamento;
- b. Todas as despesas que este venha a efectuar para obter a satisfação do seu crédito, quer no decurso desta acção, quer no

de uma eventual acção executiva, nomeadamente as relativas a despesas relacionadas às custas que a A. tenha de garantir para executar a sentença que vier a ser proferida nesta acção, montantes que apenas em sede de execução de sentença se poderão liquidar.

Feita a citação e procedidas as normais diligências processuais, o Colectivo respondeu aos quesitos e finalmente o Tribunal decidiu julgando a acção integralmente improcedente e, consequentemente, absolver os Réus dos pedidos.

Com esta sentença não conformou, recorreu para este Tribunal Companhia de Transportes Aéreos *Air Macau*, SARL, alegando que:

- A. A Recorrente considera que a douda sentença proferida pelo Tribunal a quo, em 26 Dezembro de 2006, incorre em vários erros de direito na qualificação jurídica que faz dos factos dados como provados nos autos.
- B. Ao abrigo do princípio da liberdade contratual é permitida a estipulação de uma cláusula contratual acessória, através da qual o trabalhador se obriga a prestar a sua actividade durante certo prazo, como compensação de despesas extraordinárias feitas pela entidade patronal na sua preparação e formação profissionais.
- C. A sentença recorrida ao não considerar o contrato de trabalho em apreço um contrato sem prazo, viola a letra e o espírito do

artigo 47º do Decreto-Lei n.º 24/89/M, com fundamento no qual a doutrina e a jurisprudência entendem maioritariamente que um contrato de trabalho de duração superior a um ano é um contrato de duração indeterminada, um contrato sem prazo.

- D. A mesma decisão, quando pretende que o período de um pacto de permanência só é válido quando de duração inferior ao do contrato de trabalho de que é condição, viola o princípio da “liberdade contratual”, consagrado no n.º 1 do artigo 399º do CC, que confere às partes a faculdade de fixar o conteúdo dos contratos nos limites da lei, sendo certo que não existe norma jurídica restringindo a duração dos pactos de permanência.
- E. O Tribunal *a quo* incorre igualmente em erro de direito, ao julgar ilegítimo o pacto de permanência com duração idêntica à do contrato de trabalho, porquanto com se referiu, a relação de trabalho em causa não tem duração definida, não resultando o dever de indemnizar da rescisão do contrato de trabalho per se – o que o trabalhador podia fazer e fez nos termos da lei – mas de uma obrigação por si livremente assumida de prestar o seu trabalho à Recorrente por certo tempo, sob pena, de não o prestando, a ter de compensar com as despesas com a sua formação profissional, pelo que desta sorte saiu violado o mencionado princípio legal da liberdade contratual e o de que *pacta sunt servanda*, sancionado no artigo 400º do CC.

- F. O pacto de permanência *in casu* não viola o artigo 35º da Lei Básica uma vez que a liberdade de poder escolher, exercer e abandonar a profissão deve ser interpretada à luz do conceito da relação de trabalho e não quanto à duração do contrato de trabalho.
- G. Onde o pacto de permanência em litígio deva ser considerado válido e eficaz.
- H. Dar provimento ao entendimento do Tribunal *a quo* significaria em última análise que, sendo a rescisão unilateral do contrato possível a todo o tempo, qualquer duração do período de permanência deixaria de ter relevância e, havendo incumprimento por parte do 1º Recorrido, a Recorrente não teria direito ao pagamento de qualquer indemnização como contrapartida das despesas extraordinárias de formação em que incorreu.
- I. Sendo a formação do 1º Recorrido condição indispensável da celebração do contrato de trabalho, as consequências pelo incumprimento do pacto de permanência encontram-se incorporadas naquele, conforme consta da cláusula 3ª do dito contrato.
- J. As disposições referentes ao pacto de permanência previstas no contrato de formação mantêm-se em vigor, após a conclusão da formação, por se tratarem de obrigações pós-eficazes.

- k. O que o Tribunal *a quo* qualifica de “cláusula penal” constitui uma obrigação indemnizatória legítima, accionável nas situações de incumprimento do pacto de permanência e não uma “fixação forfetária de montantes indemnizatórios”.

Nestes termos, e nos mais de Direito que V. Exas. doutamente suprirão, deve o presente Recurso ser julgado procedente, e em consequência ser revogada a decisão proferida em 1ª instância e ser julgado procedente, por provado, o pedido de condenação dos ora Recorridos no pagamento da quantia de USD\$16.849,00, equivalentes a MOP134,792.00 acrescidos de juros de mora deste modo se fazendo justiça.

Cumpre-se decidir.

Foram colhidos os vistos legais.

À matéria de facto foi dada por assente a seguinte factualidade:

- A Autora é uma sociedade comercial que tem por objecto a exploração do transporte aéreo de passageiros, bagagem, carga, correios e encomendas postais.
- Para prossecução do seu objecto social, a Autora comprou diversas aeronaves e contratou pessoal para as suas operações aéreas e terrestres.

- De entre o pessoal afecto às operações no ar contam-se pilotos, co-pilotos e comissários de bordo.
- A Autora, por ausência de trabalhadores qualificados no mercado, foi obrigada a investir na formação de algum desse pessoal, designadamente na de candidatos a pilotos, pagando os respectivos custos de formação e recrutando posteriormente para os seus quadros aquele pessoal que terminasse com êxito a formação.
- O financiamento da formação profissional custeada pela Autora, esteve sempre condicionado à prestação de trabalho por parte dos formados à Autora, durante um certo período de tempo após terem adquirido a formação adequada.
- No âmbito de uma operação de recrutamento e formação de pilotos, a Autora contratou o Réu.
- Tendo o Réu aceitado submeter-se, para o efeito do exercício de tal profissão, à frequência de um curso de formação ministrado pela Autora e a expensas desta.
- No dia 26 de Outubro de 2000, a Autora celebrou com o Réu A um acordo reduzido a escrito e denominado “Trainee first officer traineeship agreement” cujo teor consta de fls. 34 a 39 e aqui se dá por integralmente reproduzido¹ e também um

¹ Acordo Para Formação de Primeiro Oficial Tirocinante

Este acordo foi celebrado aos 26 dias do mês de Outubro de 2000, entre as partes, A (Passaporte XXX), morador na Rua XXX, Lote 62 A, XXX-428 XXX, Portugal (o Tirocinante), de Uma parte, e a “Air Macau Company Limited”, Com sede em Macau na Avenida da Praia Grande 693, Edifício Tai Wah, 9-12º andar, (doravante, a Air Macau), de outra parte, e ainda, (nome ilegível) (Passaporte n.º XXX) residente na Urbanização XXX, Lote 6, 2º andar, “A”, XXX-428, XXX, Portugal

(o Garante).

Considerando que a Air Macau aceitou a entrada do Tirocinante no Departamento de Operações de Voo da empresa para um treino de catorze (14) semanas (o treino) como Primeiro Oficial Tirocinante;

Considerando que o Tirocinante expressou o desejo de se submeter ao treino e a partir de então servir a Air Macau por um período de 4 anos, se para tal for solicitado pela Air Macau; tendo o Garante acordado em garantir o cumprimento das obrigações do Tirocinante nos termos e condições a seguir descritos.

Firma-se desde já o seguinte acordo:

1. Tendo em consideração o acima descrito e com a aprovação e consentimento do Garante, o Tirocinante obriga-se:
 - 1.1. A iniciar a 2 de Novembro de 2000 e diligentemente continuar o treino que será completado dentro de catorze semanas ou após a duração que a Air Macau a seu próprio critério vier a decidir;
 - 1.2 Submeter-se, durante o período de treino, às directrizes que lhe forem fornecidas pela Air Macau relativamente ao treino e à sua conduta e movimentação;
 - 1.3 No final do treino, servir a Air Macau com um contrato de quatro (4) anos, se a empresa assim desejar.
2. O Tirocinante obriga-se também ao seguinte:
 - 2.1 A servir na Air Macau desde a data do início do treino até à data em que o mesmo ficar concluído, como se fosse empregado da Air Macau;
 - 2.2 Dedicar todo o seu tempo ao treino e, dentro das suas capacidades, dar ao mesmo o empenho requerido pelos supervisores, professores e instrutores que o administram;
 - 2.3 Assistir a todas as sessões de treino e frequentar as aulas ou cursos previstos e todos os exames requeridos pelo programa do treino dentro dos limites de tempo prescritos;
 - 2.4 Cumprir as regras de disciplina em vigor no local de estudo ou formação;
 - 2.5 Abster-se do envolvimento em qualquer outra actividade ou ocupação, quer remunerada ou não, sem o expresso consentimento escrito da Air Macau;
 - 2.6 Não cometer, permitir ou contribuir para qualquer desperdício, dano ou maltrato de propriedade ou bens ou ainda denegrir a reputação da Air Macau;
 - 2.7 Não divulgar qualquer segredo comercial da Air Macau;
 - 2.8 Não se ausentar durante as horas de trabalho, que incluem as horas extraordinárias ou turno de serviço que a Air Macau indicar, sem permissão da empresa; e
 - 2.9 Alcançar os padrões teóricos e práticos requeridos pela profissão, como determinado pelos testes profissionais a serem realizados pela Air Macau.
3. A Air Macau poderá encurtar ou prolongar a duração do treino quando entender necessário.
4. O Tirocinante deverá permanecer ao serviço da Air Macau durante o período de treino e a partir de então, se a empresa assim entender, servir na Air Macau pelo período referido na Cláusula 1.3 do presente acordo.
5. Tendo em consideração o acima estipulado, a Air Macau diligenciará:
 - 5.1 Pela instrução do Tirocinante por todos os meios ao seu alcance ou, se a Air Macau assim o entender, providenciar para que o mesmo receba tal treino e instrução;
 - 5.2 Pelo pagamento ao Tirocinante um estipendio diário para despesas de viagem durante o período de treino, de acordo com as normas em vigor na empresa, e MOP\$40.000,00 por mês após a conclusão do treino se a Air Macau decidir contratar o Tirocinante para o seu serviço pelo período referido na Cláusula 1.3 do presente acordo.
6. *Se, na opinião da Air Macau, o Tirocinante:*

-
- 6.1 Não obedecer às directrizes dadas pela Air Macau relativamente ao treino e à conduta e movimentação do Tirocinante;
 - 6.2 Não mostrar suficiente empenho no referido treino;
 - 6.3 Mostrar pela sua conduta não possuir aptidão para prosseguir o treino;
 - 6.4 Não mostrar poder obter o resultado para o qual o treino foi concebido;
 - 6.5 Mostrar pela sua conduta, não possuir capacidade para vir a servir ou continuar a servir a Air Macau de acordo com o previsto na Cláusula 4 deste acordo;
 - 6.6 Se demitir ou deixar o serviço da Air Macau durante o treino ou dentro do período referido na Cláusula 1.3 deste acordo; ou
 - 6.7 For despedido ou os seus serviços dispensados pela Air Macau sem aviso prévio ou salário em lugar do aviso, durante o treino ou durante o período referido na Cláusula 1.3 deste Acordo;

Então, e em cada Um destes casos, o Tirocinante e o Garante, obrigam-se, conjunta e separadamente, por si próprios e pelos seus herdeiros, testamentários ou cessionários, a pagar à Air Macau, à vista, a quantia de US\$50.000,00 de indemnização.

7. Se o Tirocinante aceitar outro curso de treino pelo qual lhe seja requerido servir à Air Macau sob caução (a caução subsequente), o anterior compromisso do Tirocinante de permanecer ao serviço da Air Macau por determinado tempo será imediatamente suspenso e só será restabelecido quando o Tirocinante tenha completado o seu serviço na Air Macau sob a caução subsequente, de forma que as cauções por serviços prestados devem ser consecutivas e não simultâneas.
8. A fim de calcular as indemnizações devidas pelo Tirocinante ao abrigo da caução prestada, não será considerada qualquer parte do período de caução subsequente na avaliação do tempo de serviço ao abrigo da caução anterior, Assim, se o Tirocinante deixar o serviço da Air Macau sem completar a caução subsequente, as indemnizações pagáveis pelo mesmo serão o produto total das indemnizações correspondentes ao tempo de serviço não cumprido pelo mesmo ao abrigo de todas as cauções existentes.
9. Se, a qualquer altura durante a validade do presente Acordo, o Garante vier a falecer ou for declarado falido, o Tirocinante deverá notificar tal facto à Air Macau dentro de um prazo de (7) sete dias, e indicar, dentro do prazo de um (1) mês, outro garante para o substituir, que deverá estar dependente da aprovação da Air Macau e que esteja pronto e disposto a substituir o garante falecido ou falido. Sendo condição que se não for encontrado outro garante aceite pela Air Macau, ou se o novo garante se recusar a assinar o contrato pelo qual o mesmo concorda ser obrigado pelos termos e condições deste Acordo no que respeita à sua garantia, a Air Macau poderá terminar o treino e o Tirocinante deixará desde então de poder reivindicar qualquer benefício ao abrigo do presente Acordo.
10. As partes acordam desde já que o presente Acordo seja regido pela legislação em vigor no Território de Macau e submetem-se à competência não exclusiva dos Tribunais de Macau.
11. Se a Air Macau deixar de exercer a sua actividade durante a validade do presente Acordo, o programa de treino ficará sem efeito, sem prejuízo dos direitos de qualquer das partes relativamente a incumprimentos anteriores de acordos e estipulações contidas no presente.
12. Não obstante qualquer disposição em contrário no presente Acordo, a Air Macau reserva-se o direito de rescindir o presente Acordo a qualquer altura, sujeito a aviso prévio por escrito de um (1) mês, sem assumir perante o Tirocinante qualquer responsabilidade relativamente a tal rescisão quer em forma de compensação ou outra.

acordo que foi reduzido a escrito denominado “Employment contract”, cujo teor consta de fls. 47 a 53 e aqui se dá por reproduzido².

-
13. O presente Acordo considera-se rescindido com a extinção do contrato de trabalho entre a Air Macau e o Tirocinante, nos termos e condições previstos no respectivo contrato, sem prejuízo dos direitos da Air Macau relativamente a qualquer incumprimento anterior por parte do Tirocinante às estipulações contidas no presente Acordo.
 14. Nenhuma das disposições contidas no presente Acordo poderá de algum modo restringir os direitos da Air Macau em exigir o cumprimento dos termos de qualquer outro acordo celebrado entre a Air Macau e o Tirocinante.
 15. Após o início da relação laboral com a Air Macau, tendo terminado o período de treino, o presente Acordo continuará em efeito no que for relevante, até que integralmente cumprido.
 16. Qualquer interpelação, aviso, certificado ou outra comunicação poderá ser entregue por qualquer funcionário ou solicitador da Air Macau e, sem prejuízo de qualquer outro método, será considerada entregue ao Tirocinante ou Garante quando enviado para o último endereço conhecido pela Air Macau (ou qualquer outro endereço pelos mesmos especificado para tal fim, por escrito), e quando enviadas por via postal para um endereço dentro de Macau, tais comunicações serão consideradas recebidas pelo Tirocinante ou Garante após vinte e quatro horas da sua colocação nos correios e, sendo um endereço fora de Macau, dentro de quatro dias após a sua entrega nos correios; quando entregue pessoalmente, logo após a sua entrega pelo mensageiro ou após o seu levantamento pelo Tirocinante; se enviada por telegrama, após 24 horas do seu envio; se enviada por telex ou telecópia, logo após a sua transmissão. A prova de que o aviso ou interpelação foi devidamente endereçado, remetido, entregue ou transmitido é suficiente.

Em fé do que vai o presente devidamente assinado pelas partes na data acima mencionada.

² Air Macau (Contrato de Trabalho)

Entre

Primeira Outorgante - Companhia de Transportes Aéreos Air Macau, SARL, com sede em Macau, representada por C, doravante “Air Macau”;

Segundo Outorgante - A, residente portador de Passaporte no.: XXX, emitido a 16 de 1998, doravante “o empregado”.

Este contrato de trabalho, mutuamente aceite e subscrito partes contratantes, rege-se pelas cláusulas seguintes:

1. Pelo presente contrato a Air Macau contrata o empregado para exercer funções ao seu serviço exclusivo no Território de Macau por um período de quatro (4) anos com início a partir de 2 de Novembro de 2000.
2. O empregado prestará serviço na Air Macau com as funções de Primeiro Oficial A.
3. As condições para admissão do empregado são:
 - Ser detentor de documento válido para trabalhar em Macau;
 - Passar no exame médico levado a cabo por entidade médica nomeada pela Air Macau;
 - Apresentar atestado de segurança (registo criminal) passado pelas autoridades competentes;
 - Celebrar com a Air Macau, contra as garantias aceites por esta, um contrato de

-
- formação profissional que preveja, entre outras coisas, que o empregado permaneça ao serviço da Air Macau durante o período de formação e por um período de quatro (4) anos a partir da data em que completar a formação, se tal lhe for solicitado pelo Air Macau;
- Concluir o curso de certificação;
 - Passar no exame da AACM para emissão da licença de piloto dentro dos 60 dias que se seguem ao período de formação ou dentro dum prazo mais curto quando solicitado pela AACM; e
 - Apresentar prova documentada da experiência de voo averbada na sua caderneta de voo. Este facto deve ser comprovado pelo presente empregador ou pelas autoridades competentes.
4. Âmbito do Emprego
- O empregado obriga-se:
- A servir a Air Macau em qualquer parte do mundo ou em qualquer dos trajectos da Air Macau, incluindo em voos especiais ou “Chartered” de passageiros ou carga;
 - Conduzir “briefings” de segurança destinados aos passageiros a bordo de voos de carga;
 - Cooperar com o pessoal de terra em locais para onde a aeronave tenha tido de se desviar e aonde não exista acordo com o pessoal de terra para assistência a esse tipo de aeronave;
 - Cumprir as funções que lhe estiverem atribuídas, tanto em terra como no ar, pelo Manual de Operações de Voo da Air Macau.
5. Obrigações Laborais
- A Air Macau reserva-se o direito de rescindir o presente sem direito a pagamento de qualquer indemnização quando se verificar que o empregado faltou ao cumprimento de qualquer dos seguintes requisitos:
- Passar no exame e manter os padrões de saúde requeridos dos pilotos de linhas aéreas. Todas as despesas médicas incorridas em Macau quando da revalidação da licença serão pagas pela Air Macau;
 - Manter válida a licença CPL ou equivalente (com instrumentalização);
 - Manter válidos o passaporte e outros documentos que venham a ser exigidos no decorrer do período de emprego;
 - Obter as vacinas e inoculações requeridas pelo país ou estado para o qual o empregado venha a ser destacado em funções, e assegurar-se que os registos dessas vacinas/inoculações se encontram actualizados.
6. Regulamento do Pessoal
- O empregado deve cumprir o regulamento do pessoal e aceitar as normas de conduta previstas nas Normas do Pessoal, Secção 22. Se o empregado faltar a qualquer das normas estabelecidas pela Air Macau ficará sujeito a um processo disciplinar que poderá resultar em despedimento.
7. Remuneração
- 1) Como Primeiro Oficial Tirocinante o subsídio previsto para o período de treino será o estabelecido nas normas em vigor na empresa. Durante o período de formação, a Air Macau providenciará acomodações básicas de alojamento em Hotel, incluindo pequeno almoço. Quaisquer outras eventuais despesas serão à conta do empregado.
 - 2) Após a conclusão do treino, o empregado será investido como Primeiro Oficial A, auferindo um salário base mensal de Mop\$40.000,00, de acordo com a tabela salarial respectiva. O período de estágio probatório inicia-se no dia em que o empregado for

-
- investido no cargo de Primeiro Oficial. Após ter completado um ano de serviço a contar da data da sua nomeação, sujeito à recomendação do Director de Operações de Voo e à aprovação do Administrador Geral da Empresa, o empregado será promovido de acordo com a tabela salarial anexa.
- 3) O empregado terá direito a um mês de salário suplementar por cada ano civil de serviço. O salário suplementar é pago juntamente com o salário do mês de Dezembro e será proporcional ao número de dias de trabalho durante o ano.
- 4) Após ter concluído o período de formação, o empregado passará também a ter direito aos seguintes subsídios:
- Subsídio de alojamento de MOP\$4.000,00 por mês, excepto no período referido no parágrafo 22.2;
 - Subsídio de transporte de MOP\$1.250,00 por mês; e
 - Subsídio de lavagem de roupa de MOP\$200,00 por mês.
- ou superior se assim determinado pelo Conselho Executivo. Os subsídios acima referidos deixarão de ser pagos quando se verificar qualquer alteração às funções do empregado.
8. Subsídio de Mudança de Residência
- O empregado terá direito a um subsídio de mudança de residência no valor de MOP\$20.000,00. O pagamento será feito dentro de duas semanas após a conclusão do treino em Macau. Se, durante o período de estágio, o empregado decidir rescindir o contrato com a Air Macau, esta reserva-se o direito de exigir o reembolso do subsídio de mudança de residência no valor de MOP\$20.000,00 que concedeu ao empregado no início do seu contrato com a Air Macau.
9. Duração do Curso de Formação
- O curso de formação terá uma duração de catorze (14) semanas, durante as quais o empregado deverá obter a devida certificação. Este período de formação pode ser reduzido ou prolongado a critério exclusivo da Air Macau, como estabelecido no acordo de formação profissional.
10. Estágio Probatório.
- O empregado deverá fazer um estágio de seis (6) meses a contar da data em que for nomeado Primeiro Oficial (após conclusão do curso de formação). O estágio poderá ser prolongado a critério da Air Macau.
11. Limites de horas de voo e pagamento de horas extraordinárias
- 1) O número máximo de horas de serviço e de voo do empregado será definido de acordo com as normas da AACM. Se, no final de um dado ano civil, o número de horas anuais do empregado exceder 850, a Air Macau obriga-se a pagar as horas excedentes por um valor 1,5 vezes maior do que o normal por cada hora de voo completa. O pagamento destas horas extraordinárias será efectuado no final de cada ano civil quando será determinado se as 850 horas de voo foram ou não excedidas.
- 2) Para evitar quaisquer dúvidas, o número de horas de voo será calculado como o tempo de bloco a bloco (blocks off, blocks on), registado no relatório do Comandante. As horas de voo serão rateadas de acordo com a seguinte tabela:
- | | |
|---|------|
| Horas de voo em serviço efectivo | 100% |
| Horas de voo fora do serviço efectivo mas imediatamente anteriores ou posteriores ao serviço efectivo | 50% |
| Tripulação extra devido a compromissos profissionais | 50% |
| Voos fretados | 100% |
| Voos de teste | 100% |

-
- | | |
|---|------|
| Voos de carga | 100% |
| Voos nocturnos
(voos nocturnos compreendem o período entre a meia-noite e as 6 horas da manhã, hora de Macau) | 125% |
| Horas de voo em dias de folga
(só com o consentimento do piloto) | 125% |
| Feriados públicos | 100% |
12. Períodos de folga
A Air Macau procederá ao escalonamento de um mínimo de quatro (4) períodos de folga mensais com uma duração de 48 horas cada. No entanto, o empregado poderá requerer outros escalonamentos para os seus períodos de folga compatíveis com os Regulamentos de Voo da Companhia. Este facto será considerado e decidido a critério da Air Macau após avaliar as necessidades das suas rotas e os requisitos operacionais e legais envolvidos. A Air Macau poderá remarcar os períodos de folga do empregado por razões operacionais.
 13. Ajustamento ao custo de vida
A data estabelecida para que a empresa proceda ao ajustamento relativo ao custo de vida é o dia 1 de Abril de cada ano. A Air Macau poderá proceder ou prescindir do ajustamento do custo de vida de acordo com o determinado pelo Conselho Executivo da empresa.
 14. Férias Anuais
O empregado terá direito a gozar férias anuais correspondentes a 21 dias de trabalho.
 15. Residência Permanente
Para efeitos de repatriação a residência permanente do empregado considera-se ser Lisboa, Portugal.
 16. Viagens de Serviço
Quando em serviço da Air Macau, o empregado tem direito a viajar em “business class” ou classe económica, nesta ordem sujeito às disponibilidades comerciais e disponibilidades de lugar. A Air Macau reserva-se o direito de restringir as viagens por motivos comerciais. Quando viajar ao serviço da empresa em outras transportadoras designadas pela Air Macau, o empregado tem direito a viajar em classe económica.
 17. Acomodações
O empregado será acomodado em hotel de 4 estrelas quando se encontre temporariamente destacado ou tiver que pernoitar fora do seu local base. Se não existir disponibilidade de acomodações em hotel de 4 estrelas ou tais acomodações não forem as mais convenientes, a Air Macau providenciará outras consideradas mais convenientes.
 18. Passagens
 - 1) Após ter completado um ano de serviço, o empregado tem direito a passagens gratuitas (para gozo de férias no país de origem), uma vez em cada ano, extensivas aos seus dependentes directos, com reserva garantida na Air Macau ou outra companhia aérea por esta designada. Estas passagens são reservadas em classe económica. O empregado poderá requerer a substituição da passagem de férias ao país de origem por qualquer outro destino da Air Macau. Os Comandantes e os seus dependentes directos têm direito a viajar em “business class” em voos da Air Macau, sujeito às disponibilidades comerciais, se o seu país de origem for um dos destinos da Air Macau.
 - 2) Os dependentes directos do empregado definem-se da seguinte forma:
 - Empregados solteiros - Pais desempregados, que recebam suporte regular do empregado ou que dependam essencialmente do seu suporte financeiro.
 - Empregados casados - esposa e um número não superior a dois filhos menores de 21 anos (ou menores de 26 anos de idade totalmente dependentes que estudem em

-
- tempo integral numa instituição académica reconhecida, ou que sejam incapacitados de tal forma que não possam manter um emprego remunerado.
- Empregados divorciados - um número não superior a dois filhos dependentes, como acima definido.
- 3) Para além da viagem de férias ao país de origem, como acima referido, o empregado e os seus dependentes directos poderão requerer passagens de privilégio e cortesia em voos da Air Macau de acordo com as normas da empresa estabelecidas nas Normas de Orientação do Pessoal, Secção 21.
19. Assistência Médica
O empregado tem direito a assistência médica prevista na Secção 21 nas Normas de Orientação do Pessoal.
20. Seguros de Acidentes Pessoais
O empregado fica coberto por um seguro de acidentes pessoais válido em todo o mundo e 24 horas por dia, através de uma apólice de seguros de acidentes pessoais contratada pela Air Macau.
21. Uniforme
A Air Macau fornecerá ao empregado um uniforme completo em regime de empréstimo e procederá à sua substituição de acordo com os procedimentos relevantes da Companhia. O empregado obriga-se a usar o respectivo uniforme quando se encontre em serviço e a mantê-lo em boas condições. Após terminar o seu contrato de trabalho com a Air Macau o empregado deverá devolver o uniforme.
22. Viagens de Reunião e Repatriamento
- 1) De forma a permitir que o empregado possa exercer as suas funções, a Companhia providenciará passagens aéreas em classe económica desde o seu país de origem até Macau em voos da Air Macau ou outras companhias por esta designadas. Tal providência é extensiva à esposa e a cada filho totalmente dependente, menor de 21 anos de idade (ou menor de 26 anos de idade no caso de um filho totalmente dependente que seja estudante em tempo integral numa instituição académica reconhecida ou que seja incapacitado de tal forma que não possa manter um emprego remunerado). A esposa e filhos dependentes do empregado poderão utilizar as suas passagens de reunião a partir da data em que o mesmo for investido nas funções de Primeiro Oficial. Se a família não puder reunir-se com o empregado quando da sua nomeação como Primeiro Oficial, a passagem pode ser adiada pelo período de um ano.
 - 2) A Companhia irá providenciar ao empregado acomodações básicas em hotel pelo período máximo de 30 dias após a conclusão do treino. Durante este período o empregado não terá direito ao subsídio de alojamento. O subsídio de alojamento será pago pro-rata no dia em que sair do hotel ou a partir do 31º dia, conforme o caso a acontecer primeiro. Todas as outras eventuais despesas incorridas no Hotel serão da responsabilidade do empregado. Qualquer extensão ao período de permanência no Hotel será a custas do empregado.
 - 3) Quando do repatriamento, se não for em consequência do pedido de demissão do empregado durante o período de estágio, a Air Macau providenciará passagens directas em classe económica desde Macau até ao país de origem em voos da Air Macau ou outra companhia designada por esta. Estes arranjos serão extensivos à sua esposa e dependentes, como definido no parágrafo 22.1, supra. Se o empregado terminar a relação laboral com a Air Macau durante o período de estágio, a Air Macau não será obrigada a fornecer qualquer passagem ao mesmo ou seus familiares para o regresso de Macau ao país de origem. Além disso, a Air Macau reserva-se o direito de

- Nos termos da cláusula 1.3 do “traineeship agreement” referido no artigo anterior, o Réu A declarou obrigar-se a, “no final do treino, servir a Air Macau com um contrato de quatro anos, se a empresa assim desejar”.
- A cláusula 6.6 do “traineeship agreement” ficou previsto que se o ora Réu se demitisse ou deixasse o serviço da Air Macau durante o treino ou durante o período referido na cláusula 1.3 do acordo, pagaria à Air Macau a quantia de US\$50,000.00 de indemnização.

reivindicar o reembolso das passagens fornecias ao empregado e aos membros da sua família quando do início da sua relação laboral com a Air Macau.

23. Fundo de Providência

Após ter completado o seu contrato de 4 anos, o empregado terá direito a receber um mês de salário extra por cada ano completo de serviço cumprido, com base no último salário recebido.

24. Invalidez por acidente, doença ou outro motivo

Se o empregado ficar incapacitado para o trabalho em consequência de acidente, doença ou outro motivo que o prive de poder desempenhar as suas funções nos termos do contrato, aplica-se o seguinte critério remuneratório:

- Durante os primeiros 30 dias, o empregado terá direito a receber o seu salário básico;
- Desde o 31º dia até ao 70º dia o empregado terá direito a receber 80% do salário básico;
- Desde o 71º dia até ao 114º dia, o empregado tem direito a receber 50% do seu salário básico;
- Depois do 114º dia a Air Macau reserva-se o direito de rescindir o presente contrato sem quaisquer outras compensações.

25. Impostos

O pagamento de imposto sobre rendimentos que incide sobre o vencimento, subsídios e outros proventos do empregado, serão da responsabilidade exclusiva do próprio empregado.

26. Notificação de Rescisão

Os serviços do empregado poderão ser prescindidos pela Air Macau ou pelo empregado desde que qualquer uma das partes notifique por escrito a outra parte, com três meses de antecedência ou, como alternativa, contra o pagamento de três meses de salário.

27. Competência e Legislação Aplicável

A legislação aplicável para efeitos deste contrato de trabalho é a legislação em vigor no Território de Macau. Desta forma, através da assinatura do presente contrato o empregado concorda que quaisquer procedimentos legais que resultem do presente contrato ou da aplicação ou rescisão do mesmo serão da competência dos Tribunais de Macau.

Este contrato foi celebrado aos 26 dias do mês de Outubro do ano 2000.

- A Autora suportou as despesas de formação ou Réu como primeiro oficial tirocinante, a qual teve uma duração de 14 semanas e iniciou-se no dia 2 de Novembro de 2000.
- A necessidade de frequentar cursos de formação e as exigência de um “traineeship bond” são uma prática usual entre as companhias aéreas e os formandos que se sujeitam aos cursos patrocinados por aquelas.
- No dia Março de 2003, o Réu comunicou por escrito a rescisão do seu contrato de trabalho, nos termos que constam de fls. 85 e aqui se dão por integralmente reproduzidos³.
- A Autora informou o Réu A por escrito nos termos que constam de fls. 88 e que aqui se dão por reproduzidos⁴.

³ [carimbo: recebida a 27 de Março de 2003]

Á

Air Macau Company Limited
693 Avenida da Praia Grande
Edif. Tai-Wah 8-12º andar
Macau

Macau, 27 de Março de 2003

Caros Senhores,

Por razões de ordem familiar, lamento informar a rescisão do meu contrato de trabalho com a v/empresa. Como previsto na cláusula 26 do meu contrato de trabalho, que prevê um aviso prévio de 3 meses, o meu último dia ao serviço da v/empresa será o dia 27 de Junho de 2003. Com os melhores cumprimentos.

(assinatura)

A

(AM00932)

Carimbo: Recebido a 28 de Março de 2003

Distribuição: DPA e PM

⁴ Air Macau

Data: 31 de Março de 2003

PD/03/1179

Exmº Senhor

A

Funcionário n.º AM00932

- O Réu A emitiu e entregou à Autora o “Acknowledgement of Receipt” datado de 27 de Junho de 2003, cujo teor consta de fls. 92 e aqui se dá por reproduzido⁵.

Primeiro Oficial
Departamento de Operações de Voo
Assunto Privado
Ref^a.: Resignação

1. Passamos a referir à carta de V.Ex^a. datada de 27 de Março de 2003.
2. Confirmamos que o pedido de resignação de V.Ex^a. foi aceite e que o seu último dia de serviço será o dia 27 de Junho de 2003.
3. O nosso Director Financeiro foi informado, através de uma cópia desta carta, para proceder aos pagamentos a V.Ex^a. até ao dia 27 de Junho de 2003, inclusive, para além de:
 - 1) Suplemento Anual Salarial pelo período de 1 de Janeiro de 2003 a 27 de Junho de 2003;
 - 2) 51 dias de salário em lugar de 51 dias de serviço não utilizados em dias de folga. Se decidir utilizar total ou parcialmente estes dias antes do seu último dia com a Companhia a Companhia deixará de pagar estes dias.
4. No entanto, V.Ex^a deverá reembolsar a Companhia:
 - 1) Por 11 dias de salário relativos a 11 dias gozados em excesso nas suas férias anuais, a que não tinha direito; e
 - 2) US\$16.849,32 de indemnização pelo incumprimento do termo de 4 anos estipulado contratualmente.
5. V.Ex^a. deverá obter a permissão “clearance” através do formulário anexo.
6. O seu último cheque de pagamento estará disponível 9 dias após ter submetido ao Departamento de Pessoal o seu formulário de “clearance” devidamente preenchido.

Com os melhores cumprimentos.

(ass.) D

Directora do Departamento de Pessoal

Cc: DEO/DF

⁵ Air Macau

Nota de Recebimento

Recebi o meu último pagamento salarial relativo ao mês de Junho de 2003 num total de MOP\$41.867,71, através do cheque n.º XXX sacado sobre o BNU.

A indemnização de US\$16.849,32 por incumprimento do termo de 4 anos contratualmente estabelecido ainda se encontra por pagar. Efectuarei este pagamento à Air Macau até ao dia 2 de Julho de 2003.

Confirmo o recebimento do bilhetes de repatriamento (incluindo os da minha família).

Assinatura: A

Data: 27 de Junho de 2003

Funcionário n.º: AM00932

- O acordo reduzido a escrito e denominado “Trainee first officer traineeship agreement” referido na alínea h) e que ali se deu por reproduzido no seu teor, também foi subscrito pela Ré **B** na qualidade de “garante”.

Conhecendo.

O que aconteceu nos presentes autos é que a autora e o réu assinou dois contratos: um foi o contrato de formação e outro o do trabalho em que comprometeu o réu a trabalhar para a autora por 4 anos, sob pena de indemnização a autor, como compensação de despesas de formação.

Para o Tribunal *a quo*, trata-se esta cláusula penal no contrato de uma cláusula manifestamente ilegal e contrária à liberdade básica que aos trabalhadores é reconhecida no sentido de querendo abandonarem a sua profissão, pois considerou antes inócua aquela provisão contratual a uma duração de 4 anos, por a inclusão de tal acordo de permanência num contrato do trabalho só fazia sentido se o contrato era sem prazo ou sede o período de permanência mínima a garantir é inferir ao do próprio contrato.

Quid iuris?

O que é crucial é de saber o que está essencialmente em causa, ou seja o que estão a disputar entre as partes.

Parece que nos presentes autos, uma simples relação contratual foi coberta pela “complicada” (nem por real complicação) relação laboral entre a autora e o réu.

No fundo, não tem interesse saber se estava em causa a celebração de um pacto de permanência, nem está em causa a violação do direito fundamental de “liberdade de abandonar a profissão”, mas sim houve um acordo quanto à cláusula penal, que cai no âmbito de liberdade contratual.

Pois, dos factos resulta claramente que a autora, ao ser comunicada a pretensão de rescisão da relação laboral (fl. 85), aceitou a sua resignação e procedeu pagamento dos salários em falta, o suplemento anual salarial e a compensação salarial dos dias de descanso não gozados (fl. 88, als. 2 e 3). Isto implica que a autora como empregadora não impediu o pedido de “resignação”, por isso, não pondo em causa à liberdade da “saída” da sua profissão, direito esse que se encontra protegido legalmente.

Seria outra coisa o pedido da autora no sentido de exigir ao réu o pagamento da indemnização prevista no contrato, a título da compensação das despesas prestadas na formação de réu como tirocinante, tal como celebrado na cláusula 6ª do contrato de formação, em que se previa que se o tirocinante se demitisse ou deixasse o serviço da Air Macau no período do contrato pagaria a quantia de US\$50.000,00.

Estamos perante o princípio da liberdade contratual, princípio este que se encontra consagrado no artigo 399º do Código Civil.

O princípio da liberdade contratual não só exprime a faculdade de os indivíduos formularem livremente as suas propostas e decidirem sem nenhuma espécie de coacção externa sobre a adesão à propostas que outros lhes apresentem, como também aponta para a criação do contrato como um instrumento jurídico vinculativo, com força obrigatória, negando a cada uma

das partes a possibilidade de se afastar (unilateralmente) dele – *pacta sunt servanda*.⁶

Devemos distinguir a situação do presente caso da situação em que o empregador faz, com a vinculação do contrato, impedir o empregado da cessação da relação do trabalho por sua própria iniciativa, esta última situação que se afigura ser violadora do direito fundamental do trabalhador de escolha de profissão.

No caso *sub judice*, o trabalhador aceitou voluntariamente à cláusula penal quando decidiu sair da Companhia, sem ter envolvido na disposição de qualquer direito irrenunciável, razão pela qual não existe qualquer fundamento e base legal para afastar a aplicação da cláusula penal em causa, devendo o réu ser condenado no pedido.

Por outro lado, como a resposta aos articulados 44º e 45º, a ré tinha a qualidade de fiadora do contrato de formação, cuja obrigação seria acessória nos termos do artigo 623º nº 1 do Código Civil, ficando pessoalmente obrigada perante a autora (credor).

Pelo que deve a ré também ser condenada, a título da responsabilidade solidária, embora acessória.

Nesta conformidade do que é direito, condenam-se os réus ora recorridos no pagamento da quantia de MOP\$134.792,00, acrescidos de juros vencidos e vincendos a partir da data de transição da decisão condenatória até ao integral pagamento.

Ponderado resta decidir.

⁶ Antunes Varela, Das Obrigações em geral, vol. I, 7ª Edição, Almedina, 243 a 244.

Pelo exposto, acordam neste Tribunal de Segunda Instância em conceder provimento ao recurso interposto pela autora Companhia de Transporte Aéreos Air Macau, SARL, nos exactos termos acima consignados.

Custas de ambas instâncias pelos recorridos.

Macau, RAE, aos 3 de Julho de 2008

Choi Mou Pan

José M. Dias Azedo

Lai Kin Hong