

**Processo n.º** : 937/2024

(Autos de Recurso Contencioso)

**Data do Acórdão** : 12 de Fevereiro de 2026

**Assunto** : Revogação da autorização de permanência a título de trabalhador não residente; Relações de trabalho entre familiares; Subordinação.

## S U M Á R I O

I. Não enferme de vício de erro nos pressupostos de direito o acto proferido pelo Secretário para a Segurança que, atendendo ao facto de ser a não residente que pretenda trabalhar aqui na RAEM sogra da entidade empregadora, residente permanente em Macau e com quem partilha alimentação e hospedagem, decidiu revogar a autorização de permanência, a título de trabalhador não residente, que havia sido concedida.

II. Por via da norma excepcional, consagrada no art. 3º, n.º 2, 3) da Lei n.º 7/2008 nos termos do qual esta lei não é aplicável às relações de trabalho estabelecidas entre pessoas em circunstâncias aí especificadas, o legislador repudia a qualificação dessas relações como um contrato de trabalho.

III. Conforme a disposição do art. 1º n.º 2 da Lei n.º 21/2009, a qual estabelece o regime geral da contratação de trabalhadores não residentes para prestarem trabalho na Região Administrativa Especial de Macau, entende-se por «trabalhador não residente» a pessoa sem direito de residência na RAEM

que aqui seja autorizada a exercer temporariamente uma actividade profissional ao abrigo de um contrato de trabalho, celebrado com um dos empregadores mencionados no artigo 5.º

IV. O art. 3º, n.º 2, 3) da Lei n.º 7/2008 constitui entrave à qualificação e consideração da relação entre a Recorrente e a sua nora como um contrato de trabalho, sem o qual não se sustentam a contratação e a autorização da sua permanência aqui em Macau, na qualidade de trabalhador não residente. Pelo que, é de manter o acto recorrido.

O Relator

---

Seng Ioi Man

**REGIÃO ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE MACAU**  
**ACORDAM NO TRIBUNAL DE SEGUNDA INSTÂNCIA**

Processo n.º : **937/2024**

(Autos de Recurso Contencioso)

Data do Acórdão : **12 de Fevereiro de 2026**

Recorrente : **A**

Entidade Recorrida : **Secretário para a Segurança**

\*\*\*

**I. RELATÓRIO**

A, Recorrente, melhor identificada nos autos, veio interpor o presente recurso contencioso do acto de 31 de Outubro de 2024 proferido pelo Secretário para a Segurança pelo qual se determinou a revogação da autorização de permanência a título de trabalhador não residente que lhe havia sido concedida, em cuja petição inicial formulou as conclusões seguintes:

- a) Recorre-se do Despacho do Exmo. Senhor Secretário para a Segurança de 31/10/2024;
- b) Estão reunidos os pressupostos processuais;

- c) A “*lei das relações laborais*” **não é aplicável** entre pessoas com vínculo pessoal e familiar, como é o caso da relação entre a Recorrente e a sua entidade patronal, já que esta é nora daquela;
- d) Contudo, a norma invocada - tratando-se, no caso, de uma relação laboral entre um “*residente*” e um “*não residente*” - **não refere** que não é possível a contratação de um “*não residente*” quando exista uma relação familiar entre ambos;
- e) A lei que regula o regime específico da contratação de “*trabalhadores não residentes*” (Lei n.º 21/2009) não prevê em parte alguma a “proibição” invocada no despacho recorrido;
- f) Não poderia, pois, salvo o devido respeito, o despacho recorrido aplicar à relação laboral em causa uma norma da lei que regula as “*relações laborais*” (gerais); quando existe uma lei que regula aquela **específica** relação laboral (dos “*trabalhadores não residentes*”);
- g) Repare-se que à entidade patronal da Recorrente sempre seria viável a obtenção de uma, mais favorável, “*autorização de residência*”, ao abrigo do art.º 38º , n.º 2, 5) da Lei n.º 16/2021 - face aos invocados “*laços familiares* (da Recorrente) *com residentes da R.A.E.M.*” -;
- h) Regime pelo qual se **não optou**, exactamente porque a realidade era (e é) uma **relação laboral**, com todos os direitos e obrigações a ela inerentes.

\*

Regularmente citada, a Entidade Recorrida contestou nos termos constantes de fls. 21 a 33, pugnando pela improcedência do recurso.

\*

Ambas as partes não apresentaram alegações facultativas.

\*

Pelo Procurador-Adjunto do Ministério Público foi emitido parecer nos termos seguintes, opinando pela procedência do presente recurso contencioso:

Na petição, a recorrente pediu a anulação do despacho proferido pelo Exmo. Sr. Secretário para a Segurança (doc. de fls.12 dos autos, dado aqui por integralmente reproduzido), invocando que a Lei n.º7/2008 não se aplica ao caso *sub judice* e, por sua vez, a Lei n.º21/2009 não proíbe relações de trabalho estabelecidas entre pessoas com vínculo familiar até ao segundo grau e que vivam em comunhão de mesa e habitação.

Ressalvado elevado respeito pelo melhor entendimento em sentido diferente, opinamos modestamente que o presente recurso contencioso merece procedência. Em síntese, temos duas razões.

\*

É óbvio e concludente que o art.3.º da Lei n.º7/2008 tem por função definir o âmbito da aplicação desta Lei e comporta três números, o seu n.º1 determina categoricamente (sublinhas nossas): A presente lei é aplicável a todas as relações de trabalho em todos os domínios de actividade, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

Salta à vista que os n.º2 e n.º3 do supramencionado art.3.º especificam, respectivamente e, ambos, de forma taxativa, as quatro

espécies de relações de trabalho excluídas da aplicação da sobredita Lei e os três sectores que têm de ser regulados por legislação especial.

Inculca a boa doutrina (João Gil de Oliveira, José Cândido de Pinho: Código Civil de Macau Anotado e Comentado, Vol. I, p.151): Normas excepcionais são as que consagram um regime oposto ao regime regra para um sector restrito daquele tipo de relações jurídicas (*ex: a necessidade de forma para certos actos face a uma regra geral que dite a consensualidade*). Importa distingui-las das normas especiais que particularizam apenas o regime-regra (*ex: direito comercial ou direito de trabalho em relação ao direito civil*).

Em esteira, extraímos que o n.º2 do art.3.º da Lei n.º7/2008 assume a natureza jurídica de norma excepcional e, de acordo com a peremptória disposição na alínea 1) do n.º3 deste normativo legal, a Lei n.º21/2009 constitui, sem dúvida, uma legislação especial.

Com todo o respeito pelo juízo diferente, a estrutura sequencial do dito art.3.º e a natureza jurídica – norma excepcional – do seu n.º2 levam-nos a inferir que tal n.º2 não fica abrangido pelo regime subsidiário previsto no art.20.º da Lei n.º21/2009, dado que este art.20.º diz, expressa e propositadamente, “pelo regime geral das relações de trabalho”.

Do que ficou exposto acima flui, segundo nos parece, que o n.º2 do art.3.º da Lei n.º7/2008 não pode ter aplicação subsidiária às relações de trabalho estabelecidas com trabalhador não residente e, em consequência, não se aplica ao contrato de trabalho entre a recorrente e a sua nora de nome B, visto que é irrefutável que a recorrente tem sido contratada na qualidade de trabalhadora não residente.

\*

O referido n.º2 reza: A presente lei não é aplicável às: 1) Relações jurídicas de emprego público que confirmam a qualidade de trabalhador da Administração Pública; 2) Relações de trabalho estabelecidas entre cônjuges ou pessoas com relação de união de facto; 3) Relações de trabalho estabelecidas entre pessoas com vínculo familiar até ao segundo grau e que vivam em comunhão de mesa e habitação; 4) Relações estabelecidas ao abrigo de contratos de aprendizagem ou do sistema de formação profissional inserido no mercado de emprego.

Repare-se que a Lei n.º 12/2015 estabelece o regime do contrato de trabalho nos serviços públicos, e alínea *a)* do n.º1 do art.311.º do Código Civil de Macau manda suspender a prescrição entre cônjuges ou unidos de facto. Na nossa modesta opinião, tudo isto demonstra cabalmente que o n.º2 do art.3.º da Lei n.º7/2008 não significa que as relações aludidas neste n.º2 sejam ilegais ou proibidas. Com efeito, a não aplicação da Lei n.º7/2008 não se equivale ou equipara à proibição por mesma Lei.

Nesta linha de consideração e à luz do princípio da autonomia da vontade privada, parece-nos que tal n.º2 não proíbe as relações de trabalho entre pessoas com vínculo familiar até ao segundo grau e que vivam em comunhão de mesa e habitação, pese embora a sua alínea 3) determine que a Lei n.º7/2008 não aplique a estas relação.

\*

Por todo o expendido acima, propendemos pela *procedência* do presente recurso contencioso.

\*\*\*

Colhidos os vistos, cumpre apreciar e decidir.

\*\*\*

## **II. PRESSUPOSTOS PROCESSUAIS**

Este Tribunal é o competente em razão da matéria e da hierarquia.

O processo é o próprio e não há nulidades.

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

Não há excepções ou outras questões prévias que obstem ao conhecimento do mérito do pedido.

\*\*\*

## **III. FACTOS**

Dos autos e do Processo Administrativo (P.A.) em apenso resulta assente a seguinte factualidade com interesse para o mérito da causa:

1. Em 25 de Maio de 2019, a Recorrente celebrou um contrato titulado de “Labour Contract for Non-resident Domestic Workders” com a sua nora, B. (fls. 59 a 61 do PA)
2. A Recorrente foi autorizada a trabalhar como empregada doméstica na casa de B. (fls. 48 do PA)

3. O CPSP solicitou, em 22 de Julho de 2024, à DSAL que se pronunciasse sobre a possibilidade da contratação da Recorrente pela sua nora como trabalhadora doméstica com recurso à quota de trabalhadores não residentes concedida. (fls. 101 do PA)
4. A DSAL esclareceu, através do ofício 2059/DSAL/OFI/2024, que se a Recorrente e a sua entidade empregadora (B) forem sogra e nora e viverem em comunhão de mesa e habitação verifica-se a situação prevista na alínea 3) do n.º 2 do art. 3 da Lei n.º 7/2008; nessa circunstância, a entidade empregadora não pode contratar a Recorrente para trabalhar em Macau com recurso à autorização de contratação de trabalhadores não residentes. (fls. 102 do PA)
5. Por despacho do Comandante do CPSP, datado de 24 de Setembro de 2024, foi revogada a autorização de permanência em Macau anteriormente concedida à Recorrente. (fls. 112 a 114 do PA)
6. Tal despacho foi notificado à Recorrente em 04 de Outubro de 2024. (fls. 115 do PA)
7. Em 10 de Outubro de 2024, a Recorrente interpôs recurso hierárquico necessário dessa decisão. (fls. 116 a 118 do PA)
8. Em 31 de Outubro de 2024, o Sr. Secretário para a Segurança proferiu o despacho constante de fls. 121 do PA que passa a transcrever-se a seguir confirmando a revogação da autorização de

permanência, na qualidade de trabalhadora não residente, que lhe havia sido concedida. (fls. 121 do PA):

“Vem a trabalhadora não residente A, titular do passaporte da Nova Zelândia nºXXX, apresentar recurso hierárquico do despacho do Comandante do Corpo de Polícia de Segurança Pública, de 24.09.2024, pelo qual foi revogada a autorização de permanência que lhe havia sido concedida, nessa qualidade, na Região Administrativa Especial de Macau (RAEM).

Compulsado o processo instrutor verifica-se que o referido despacho emerge do facto de a Direcção dos Serviços para os Assuntos Laborais (DSAL) considerar estar comprovado que a Recorrente é sogra da sua entidade empregadora B, residente permanente em Macau e com quem partilha alimentação e hospedagem, e que, por esse motivo, esta não podia ser autorizada a contratá-la como trabalhadora não residente na RAEM, de acordo com o art.3º , nº2, 3) da Lei nº7/2008, de 18 de Agosto (Lei das relações de trabalho).

Por sua vez, a Entidade Recorrida entendeu, na senda da resposta obtida, em 06.08.2024, da DSAL à comunicação da PSP de 22.07.2024, por estar confirmada aquela relação familiar (admitida pelas próprias visadas) e a impossibilidade da empregadora e actual nora poder proporcionar-lhe emprego - quer como empregada doméstica, quer como cuidadora do seu neto - para que possa manter a sua condição de trabalhadora não residente, revogar a autorização de permanência de que a Recorrente beneficiava.

Por conseguinte, verificando-se que a relação laboral de prestação de serviço doméstico pela Recorrente à sua nora

não podia ter sido autorizada e não vindo refutadas as referidas circunstâncias pessoais e familiares, em ordem a não ludibriar o sistema de contratação de trabalhadores não residentes, resta confirmar a decisão recorrida. ”

9. A Recorrente foi notificada da decisão acima referida em 19 de Novembro de 2024 (fls. 125 do PA).

10. Em 12 de Dezembro de 2024, a Recorrente interpôs o presente recurso contencioso.

\*\*\*

#### **IV. FUNDAMENTAÇÃO**

Através da prática do acto recorrido a Entidade Recorrida decidiu negar provimento ao recurso hierárquico necessário interposto pela Recorrente, confirmando a revogação da autorização de permanência a título de trabalhador não residente, que lhe havia sido concedida.

Não se conformando com essa decisão, veio a Requerente interpor o presente recurso contencioso pedindo a sua anulação. Conforme alega o acto recorrido enferme de ilegalidade, por erro nos pressupostos de direito, sendo por isso anulável, visto que a contratação da Recorrente, por parte da sua entidade patronal, a sua nora, como trabalhadora não residente, foi feita ao abrigo do regime específico previsto na Lei n.º 21/2009, na qual não está prevista nenhuma proibição a tal contratação, acrescentando-se que o que o art. 3º n.º 2 al. 3) da Lei n.º 7/2008, no seu entender, quer significar é que, quando

exista uma relação familiar entre a entidade patronal e o trabalhador, não é o regime geral das relações de trabalho aplicável, mas essa norma não refere que não é possível, nessa circunstância, a contratação do familiar como trabalhador não residente.

Atendendo aos fundamentos invocados pela Recorrente, a única questão a resolver no presente recurso contencioso consiste em saber se o acto recorrido, ao confirmar a revogação da autorização de permanência concedida à Recorrente face à existência da relação familiar entre ela e a sua entidade patronal, a sua nora, violou os preceitos acima referidos.

Vejamos.

Prevê o art. 3º da Lei n.º 7/2008:

*“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;*

*2) Relações de trabalho estabelecidas entre cônjuges ou pessoas com relação de união de facto;*

*3) Relações de trabalho estabelecidas entre pessoas com vínculo familiar até ao segundo grau e que vivam em comunhão de mesa e habitação;*

*4) Relações estabelecidas ao abrigo de contratos de aprendizagem ou do sistema de formação profissional inserido no mercado de emprego.*

*3. São reguladas por legislação especial:*

- 1) As relações de trabalho estabelecidas com trabalhador não residente;*
- 2) As relações de trabalho dos marítimos;*
- 3) O trabalho a tempo parcial.”*

Como regra geral, o n.º 1 do preceito legal ora transcrito determina que a Lei das Relações de Trabalho é aplicável a todas as relações de trabalho em todos os domínios de actividade, sem prejuízo do disposto nos n.ºs 2 e 3.

Para a resolução da questão colocada nesta lide, importa interpretar o sentido do n.º 2 do preceito, segundo o qual a Lei das Relações de Trabalho não é aplicável, entre outras situações, às relações de trabalho estabelecidas entre cônjuges ou pessoas com relação de união de facto, e às estabelecidas entre pessoas com vínculo familiar até ao segundo grau e que vivam em comunhão de mesa e habitação.

Ora, nesse preceito legal são referidas quatro situações, todas com a sua própria particularidade e especificidade que sugerem a não aplicação de toda a Lei das Relações de Trabalho. Em contraposição, as situações previstas no n.º 3 devem ser reguladas por legislação especial e, subsidiariamente, pelas regras gerais da mesma Lei que sejam compatíveis com a sua especificidade. Aqui, estamos de acordo com a douda opinião do Exmo. Procurador-Adjunto do M.P., no sentido de se tratar o n.º 2 de norma excepcional e o n.º 3, de norma especial.

Que finalidade é que pretende o legislador alcançar mediante essa norma excepcional?

No parecer n.º 1/III/2008, da 3ª Comissão Permanente da Assembleia Legislativa, (fls. 49 e 50), refere-se “a definição negativa do âmbito de aplicação (artigo 3.º, n.ºs 2 e 3) determina que a lei geral do trabalho não é aplicável a um conjunto de relação laborais, seja por terem regime específicos, seja por não preencherem todos os requisitos para serem qualificados como relações de trabalho”, dando-se como exemplo, na rodapé do texto, o caso “das relações de trabalho estabelecidas entre cônjuges ou pessoas com relação de união de facto e em comunhão de mesa e habitação [artigo 3.º, n.º2, alíneas 2) e 3)]”, nas quais se considera “que a relação familiar é impeditiva de um pleno exercício dos poderes de autoridade que incumbem ao empregador.”

Ao analisar a norma em questão, Miguel Pacheco Arruda Quental, citando o parecer acima referido, opina que “Assim, o cônjuge, o filho, o pai, a mãe, etc., que trabalham numa organização produtiva (maxime, numa empresa familiar) não têm um contrato de trabalho, porquanto a relação estabelecida não se enquadra no domínio laboral. Isto é, o trabalho prestado em economia comum corresponde a um acréscimo para essa comunidade, beneficiando todos, pelo que não se enquadra numa situação de contrato de trabalho.”<sup>1</sup>

Abordando o elemento de subordinação no seio das actividades prestadas no contexto familiar, pronunciou-se XXX, nos termos seguintes:

“Nestes casos, estar-se-á perante a prestação de uma atividade, podendo haver subordinação, porque, muitas vezes, o trabalho é realizado com

---

<sup>1</sup> MIGUEL PACHECO ARRUDA QUENTAL, Manuel de Formação de Direito do Trabalho em Macau, CFJJ, 2012, p. 139.

*indicações e ordens precisas relativamente à tarefa a desenvolver e, inclusive, remuneração, mas não há contrato de trabalho. Mesmo quando exista subordinação, esta diverge da subordinação jurídica característica da relação laboral. A subordinação que, eventualmente, exista dos filhos em relação aos pais ou dentro de uma comunidade religiosa não corresponde à subordinação jurídica própria da relação laboral, porque não emerge de um contrato, não pressupõe a alienidade da atividade - de cujo resultado aproveita a comunidade - e o poder disciplinar assenta em parâmetros distintos. Por outro lado, a retribuição poderá não existir nessas prestações de trabalho e, mesmo quando é pago um salário, o seu montante não terá de ser determinado nos termos prescritos para o contrato de trabalho, podendo ser simbólico<sup>2</sup>. Daí que estas situações de trabalho prestado em economia comum não devam ser integradas no contrato de trabalho.*

*O direito estadual, no caso o direito do trabalho, permite que, no seio da família e de comunidades religiosas, se desenvolvam regras próprias, inclusive de trabalho, em que o Estado intervém só para pôr cobro a abusos (p. ex., exploração do trabalho infantil pelos pais), subsistindo um espaço livre de direito.”<sup>2</sup>*

Sobre a mesma problemática, Maria do Rosário Palma Ramalho, não obstante entender não existir obstáculo à qualificação como contrato de trabalho do negócio celebrado entre, por exemplo, o pai e o filho, para que este desempenhe funções no estabelecimento daquele ou na empresa da família, desde que estejam presentes os elementos essenciais do contrato,

---

<sup>2</sup> PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, 2017, 8ª Edi., Almedina, p. 362.

designadamente a subordinação jurídica<sup>3</sup>, sustenta que “o carácter comunitário dos vínculos familiares impede, em princípio, a recondução do trabalho prestado neste contexto a um contrato de trabalho, por falta do elemento essencial da oposição de interesses das partes, que é, neste caso, substituído pelo dever de cooperação típico da instituição familiar<sup>3</sup>. Nesta linha, não corresponde, em princípio, a um vínculo laboral o trabalho prestado por um dos cônjuges ao outro e o contrato de trabalho preexistente ao casamento cessa com a respectiva celebração, por força do surgimento do dever mútuo de cooperação (art. 1674.º do CC), bem como pelo desaparecimento do elemento da subordinação jurídica; do mesmo modo, não é laboral o trabalho prestado pelos filhos em benefício dos pais, ainda que, neste caso, se descortine uma relação de subordinação e haja uma obrigação natural de compensação por esse trabalho (art. 1895.º n.º 2 do CC)<sup>4</sup>”.

Sem embargo do elevado respeito pela opinião diferente, somos a entender que através da consagração da norma excepcional em causa, o legislador repudia a qualificação de relações entre as pessoas nas circunstâncias mencionadas na norma, como um contrato de trabalho.

Ora, para nós, a expressão “relações de trabalho...” empregue na norma, inculca a ideia de que, ainda que se mostrem reunidos todos os requisitos normativos e caracterizadores de um contrato de trabalho, é sempre a intenção do legislador de não o qualificar e tratar<sup>4</sup> como tal, considerando a

---

<sup>3</sup> Sobre a mesma questão, veja-se também GUILHERME DE OLIVEIRA, Ainda o Caso SATA, 2018, Lex Familiae, n.º 29-30, Coimbra, p. 19 a 24, ponto 5.1.

<sup>4</sup> Sem querer tomar aqui nossa posição, não deixa de ser questionável, por exemplo, se um contrato celebrado entre cônjuges pode permitir a inscrição da parte prestadora de serviço no regime de segurança social, ou se a violação dos deveres pela parte receptora da prestação acarretará

possibilidade de confusão entre o elemento de subordinação laboral e a cooperação familiar.

Mas uma coisa deve deixar clara é que, apesar dessa intenção do legislador, o facto de às situações previstas no n.º 2, conforme o plano legislativo, não ser aplicável a Lei das Relações de Trabalho não significa que os negócios jurídicos celebrados nos moldes e com a feição mencionados neste preceito, são proibidos pela lei e daí ineficazes. A este respeito, basta olhar para as situações aí previstas para se poder concluir que são situações que em nada contrariam a ordem jurídica nem colidem com os bons costumes ou qualquer valor ou bem jurídico dignos de protecção. De facto, se as partes tiverem realmente a vontade de criar um verdadeiro vínculo jurídico e celebrar o negócio jurídico que pretendem produzir certos efeitos jurídicos (art. 391º e 399º do Código Civil), como por exemplo, estabelecer uma das relações mencionadas no n.º 2 do art. 3º da Lei n.º 7/2008, sem contrariedade dessas relações à lei, valores éticos e jurídicos nem intenção de fraude à lei, deverão ser as mesmas reconhecidas e legalmente protegidas.

Afigura-se-nos, pois, possível e legal e que um pai, residente de Macau, que viva em comunhão de mesa e habitação com o seu filho, igualmente residente de Macau, contrate este para trabalhar sob a sua autoridade e direcção, mediante retribuição em troca dos esforços laborais e intelectuais do filho, tendo ambos a vontade de celebrar um verdadeiro negócio jurídico cuja violação deverá merecer a protecção jurídica. Só que, neste caso, a Lei n.º

---

responsabilidade infraccional prevista na lei geral de trabalho. A propósito, vejam-se as observações de M. RITA ARANHA DA GAMA LOBO XAVIER, *Limites à Autonomia Privada Na Disciplina das Relações Patrimoniais entre os Cônjuges*, 2000, Coimbra, p. 625 a 627.

7/2008, através do seu art. 3º n.º 2 al. 3), estabelece uma presunção legal, inilidível, no sentido da inexistência duma verdadeira subordinação entre as partes, com a finalidade, como já vimos, de repudiar a existência dum contrato de trabalho e de afastar, ao mesmo tempo, a aplicação, ainda subsidiária, de toda a Lei das Relações de Trabalho, ao invés aquelas outras situações elencadas no n.º 3 do preceito legal sob escrutínio.

Neste aspecto, alinhamo-nos com a douta opinião do M.P. ao afirmar que o n.º 2 do art. 3º da Lei n.º 7/2008 não significa que as relações aludidas neste n.º 2 sejam ilegais ou proibidas.

De salientar que nada obsta a que as partes (*por exemplo, o pai e o filho no exemplo acima traçado; bem como, a Recorrente e a sua nora, que mediante a cláusula 23.ª do contrato mencionado no Facto 1º, acordaram que todas as matérias não especificadas neste contrato devem ser reguladas pelas legislações de trabalho vigentes na RAEM*), por sua livre vontade e em consonância com a liberdade contratual, acordem a aplicação da Lei das Relações de Trabalho à relação jurídica para gozar dos direitos assegurados e assumir os deveres impostos nessa Lei, mas ainda assim não há uma relação de trabalho.

Ora, conforme a disposição do art. 1º n.º 2 da Lei n.º 21/2009, a qual estabelece o regime geral da contratação de trabalhadores não residentes para prestarem trabalho na Região Administrativa Especial de Macau, entende-se por «trabalhador não residente» a pessoa sem direito de residência na RAEM que aqui seja autorizada a exercer temporariamente uma actividade

profissional ao abrigo de um contrato de trabalho, celebrado com um dos empregadores mencionados no artigo 5.º.

Se a relação entre o pai e o filho, ambos residentes de Macau no exemplo acima traçado, por determinação legal não pode ser considerada como um contrato de trabalho, de igual modo a relação entre a Recorrente e a sua nora não pode deixar de merecer a mesma sorte, sem poder ser tratado como um contrato de trabalho. Sendo assim, o art. 3º, n.º 2, 3) da Lei n.º 7/2008 constitui entrave à qualificação e consideração da relação entre a Recorrente e a sua nora como um contrato de trabalho, sem o qual não se sustentam a contratação da Recorrente e a autorização da sua permanência aqui em Macau, na qualidade de trabalhador não residente.

\*\*\*

## **V. DECISÃO**

Pelo exposto, julga-se improcedente o recurso, mantendo-se o acto recorrido.

Custas pela Recorrente, fixando-se a taxa de justiça em 5 UC.

Registe e Notifique.

\*\*\*

RAEM, 12 de Fevereiro de 2026

---

Seng Ioi Man

---

Jerónimo Alberto Gonçalves Santos

---

Fong Man Chong  
(com declaração de voto vencido)  
Subcrevo o douto parecer do MP,  
entendo que é de julgou procedente o  
recurso.

Mai Man Ieng