

# **o contrato de trabalho**



# A FORMAÇÃO DO CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO EM MACAU

António dos Santos Ramos\*

## 1. APRESENTAÇÃO

A comunicação que vou ler é dirigida aos empregadores e trabalhadores em geral, e não, portanto, a um público especializado em temas jurídicos. Versará, sobretudo, alguns dos aspectos práticos que, na fase da formação do contrato individual de trabalho, mais interessam às partes.

O contrato de trabalho é, no direito vigente em Macau, *um contrato de direito privado com um regime jurídico especial*.

Estando definido genericamente no artigo 1 152.º do Código Civil<sup>1</sup>, é, no entanto, objecto de regulamentação no Decreto-Lei n.º 24/89/M, de 3 de Abril.

Este diploma aplica-se, salvaguardadas algumas excepções<sup>2</sup>, às relações de trabalho em que os empregadores são sujeitos de direito privado e, ainda, a outras em que os empregadores são pessoas de

---

\* Director do Gabinete Jurídico da Autoridade Monetária e Cambial de Macau.

<sup>1</sup> *Artigo 1 152.º do Código Civil*: «Contrato de trabalho é aquele pelo qual uma pessoa se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua actividade intelectual ou manual a outra pessoa, sob a autoridade e direcção desta».

*Artigo 1 153.º do Código Civil*: «O contrato de trabalho está sujeito a legislação especial».

A menção feita pelo Código Civil a este tipo de contrato, na parte em que trata «dos contratos em especial» (Título H do Livro II), acaba por desempenhar praticamente o papel de termo de comparação (logo de distinção) relativamente a outros tipos (ou espécie) de contratos em que, estando igualmente envolvido o trabalho em proveito alheio, todavia não se verifica a subordinação jurídica do fornecedor desse trabalho».

<sup>2</sup> Do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 24/89/M, de 3 de Abril:

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

Não são também abrangidos pelo disposto no presente diploma os seguintes conjuntos de relação de trabalho: a) Relação de *trabalho doméstico*; b) Relação de trabalho entre pessoas com vínculo familiar de direito ou de facto e que vivam em

(continua na página seguinte)

direito público. Estão, neste último caso, as empresas públicas, as empresas de capitais públicos e ainda alguns serviços públicos personalizados, como sejam o Fundo de Pensões<sup>3</sup> e a Autoridade Monetária e Cambial de Macau<sup>4</sup>.

Convirá salientar, desde já, que as disposições do Decreto-Lei n.º 24/89/M, de 3 de Abril, estabelecem um *enquadramento mínimo* para o contrato de trabalho, nada impedindo que os empregadores, em estatutos privativos, em simples regulamentos de empresa, ou em formas consensuais, estabeleçam condições mais favoráveis aos trabalhadores. Com efeito, os artigos 1.º e 6.º consagram, de modo muito amplo, o princípio da livre contratação, quer quanto à forma, quer quanto aos direitos e obrigações, contanto que não resultem condições de trabalho menos favoráveis para os trabalhadores do que aquelas que se encontram estabelecidas na lei, em normas convencionais livremente aceites pelos representantes associativos, nos regulamentos de empresa, ou nos usos e costumes geralmente praticados<sup>5,6</sup>.

comunhão de mesa e habitação; c) Relações de trabalho emergentes de um contrato celebrado para a prestação de um serviço *concretamente definido*, em termos de total disponibilidade e autonomia do autor do serviço e mediante um preço globalmente estabelecido; d) Relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores *não residentes*, as quais são reguladas pelas normas especiais que se encontrem em vigor.

O disposto nos capítulos m, IV e V não é aplicável às relações de trabalho em que o trabalhador preste a sua actividade no domicílio.»

<sup>3</sup> Artigo 13.º dos Estatutos do Fundo de Pensões aprovado pelo Decreto-Lei n.º 1/87/M, de 13 de Janeiro: «O pessoal do FPM será admitido em regime de contrato de trabalho de direito privado».

<sup>4</sup> Do artigo 30.º dos Estatutos da AMCM aprovados pelo Decreto-Lei n.º 39/89/M, de 12 de Junho: «... o pessoal da AMCM está sujeito às normas do *contrato de trabalho* e ao regime de segurança social estabelecidos em estatuto próprio...».

<sup>5</sup> Artigo 1.º — (*Objectivo do diploma*) — 1.A *contratação relativa a relações de trabalho entre empregadores directos e trabalhadores residentes é livre, sem prejuízo da observância dos condicionalismos mínimos que devem ser observados na contratação entre os empregadores directos e trabalhadores residentes, para além de outros que se encontrem ou venham a ser estabelecidos em diplomas avulsos*».

Artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 24/89/M, de 3 de Abril. «Prevalência de regimes convencionais — São, em princípio, admitidos todos os acordos ou convenções estabelecidos entre os empregadores e trabalhadores ou entre os respectivos representantes associativos ainda que disponham de modo diferente do estabelecido na presente lei, desde que da sua aplicação não resultem condições de trabalho menos favoráveis para os trabalhadores do que as que resultariam da aplicação da lei».

Estes dois artigos, que em parte se repetem e em parte se completam, estabelecem alguns princípios fundamentais: a *livre contratação, com prevalência das disposições convencionais* desde que ressalvados determinados condicionalismos mínimos; a *limitação objectiva aos contratos com trabalhadores residentes*.

<sup>6</sup> De acordo com o n.º 1 do artigo 3.º do Código Civil: «Os usos que não forem contrários aos princípios da boa fé são juridicamente atendíveis quando a lei o determine».

(continua na página seguinte)

Como referimos, teremos em vista, nesta exposição, o comum das relações de trabalho próprias do contexto socio-económico de Macau, e abordaremos o tema específico da *formação do contrato individual de trabalho*. Reconhecemos que o tema proposto corresponde apenas a um ponto microscópico do universo possível da legislação do trabalho<sup>7</sup>. Consideramos, no entanto, que o tema tem muito interesse porque, sendo a formação do contrato o ponto de partida para o estabelecimento da relação entre o empregador e o trabalhador, é importante que seja feita de modo regular.

Trataremos o tema proposto pela seguinte ordem:

Em primeiro lugar veremos o modo da celebração do contrato, ou seja, quais os processos que podem ser validamente utilizados na forma contratual.

Depois analisaremos os requisitos relativos à pessoa do trabalhador.

E finalmente, veremos os pressupostos objectivos: determinabilidade do objecto contratual, possibilidade física e legal desse objecto e licitude.

---

Isto é, os usos só podem ser *fonte de direito* quando a lei especialmente o determine.

Ora, temos no artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 24/89/M, um dos casos em que os usos têm valor jurídico. Se num dado sector o uso é pagar a determinada profissão um determinado salário (ver nota n.º 1 do artigo 27.º), será este que terá de ser respeitado e não um outro muito inferior que porventura se queira ver estabelecido.

A força jurídica dos usos resulta aqui tão só da prática geralmente seguida.

Aliás, a própria lei das relações de trabalho atribui expressamente relevância jurídica aos usos e costumes, quando: *a*) no n.º 2 do artigo 10.º permite que o horário normal de oito horas diárias possa ser ultrapassado até dez horas e meia se isso for uso e costume, o que também se pode verificar se o modo de laboração o exigir, ou se o empregador e o trabalhador assim o acordarem, ou se verificarem as situações excepcionais previstas no artigo 11.º; *b*) Quando, no n.º 1 do artigo 27.º, se diz que o salário deve ser fixado de acordo com os limites estabelecidos nos usos e costumes.

<sup>7</sup> A Lei n.º 16/79, de 26 de Maio, vigente em Portugal, mas não em Macau, dá a seguinte noção do universo da legislação do trabalho:

«1. Entende-se por legislação do trabalho a que vise regular as relações individuais e colectivas de trabalho, bem como os direitos dos trabalhadores, enquanto tais, e suas organizações, designadamente:

*a*) Contrato individual de trabalho; *b*) Relações colectivas de trabalho; *c*) Comissões de trabalhadores, respectivas comissões coordenadoras e seus direitos; *d*) Associações sindicais e direitos sindicais; *e*) Exercício do direito à greve; *f*) Salário mínimo e máximo nacional e horário nacional de trabalho; *g*) Formação profissional; *h*) Acidentes de trabalho e doenças profissionais.

2. Considera-se igualmente matéria de legislação de trabalho, para efeitos da presente lei, o processo de aprovação para ratificação das convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT)».

(continua na página seguinte)

## 2. A FORMA CONTRATUAL

Quando se verificam situações de desentendimento é comum, quer da parte dos empregadores quer da dos trabalhadores, dizer-se que «não houve contrato» sempre que se trata do exercício de direitos em relação a acordos de trabalho não escritos.

Pensa-se vulgarmente que, não havendo papel assinado, não há contrato, sentindo-se as partes, por isso, inibidas de exercerem os seus direitos ou com justificação bastante para não cumprirem as suas obrigações.

O facto de não haver um papel escrito não significa que não tenha havido contrato.

Com efeito, o contrato de trabalho é em Macau um contrato consensual que não está sujeito a qualquer forma específica. Não é preciso ser escrito em documento assinado pelas partes. Pode ser combinado por palavras, de modo claro e expresso. Mas também pode resultar de determinados comportamentos declarativos que demonstrem a vontade de contratar. Se um empregador convida uma pessoa para trabalhar na sua fábrica e este inicia de imediato a sua prestação e vem a receber, no fim do período de trabalho, o respectivo salário, podemos afirmar, só por isso, que existe contrato de trabalho.

---

Esta enumeração é apenas exemplificativa. Há outras normas que integram o universo da legislação do trabalho e que não são aqui referidas, como seja o Código do Processo do Trabalho e a legislação sobre a higiene e segurança no trabalho.

*No que, em particular, respeita a Macau, os diplomas fundamentais da legislação do trabalho são, nomeadamente, os seguintes:*

— Decreto-Lei n.º 24/89/M, de 3 de Abril, que regula o regime jurídico das relações de trabalho no Território;

— Decreto-Lei n.º 45 497, de 30 de Dezembro de 1963, que aprovou o Código do Processo do Trabalho, que foi tornado extensivo a Macau pela Portaria n.º 87/70, de 14 de Março, e que foi publicado no Boletim Oficial n.º 11, de 14-3-1970.

— Decreto-Lei n.º 37/89/M, de 22 de Maio, que aprovou o Regulamento Geral de Higiene e Segurança do Trabalho nos Estabelecimentos Comerciais, de Escritórios e de Serviços.

— Decreto-Lei n.º 57/82/M, de 22 de Outubro, que aprovou o Regulamento Geral de Segurança e Higiene do Trabalho nos Estabelecimentos Industriais.

— Lei n.º 2/83/M, de 19 de Fevereiro, que estabelece as sanções aplicáveis à transgressão de normas legais ou regulamentares sobre segurança e higiene do trabalho nos estabelecimentos industriais.

— Decreto-Lei n.º 78/85/M, de 10 de Agosto, que estabelece o direito à reparação de danos por acidentes de trabalho e doenças profissionais.

— Decreto-Lei n.º 49/89/M, de 19 de Junho, que cria a Direcção de Serviços de Trabalho e Emprego (DSTE).

— Decreto-Lei n.º 60/89/M, de 18 de Setembro, que aprova o Regulamento da Inspecção do Trabalho da SGTE.

— Despacho n.º 12/GM/88, publicado em 1 de Fevereiro, que define o regime jurídico da importação de mão-de-obra não especializada.

— Despacho n.º 49/GM/88, publicado em 16 de Maio, que estabelece o regime de importação de mão-de-obra especializada.

Face à lei vigente, são formas válidas da celebração do contrato de trabalho, as seguintes:

- a) A forma escrita, que deveria ser a preferida pelos empregadores e trabalhadores;
- b) O contrato negociado e concluído verbalmente, de forma expressa, em todas as suas cláusulas essenciais;
- c) O contrato ajustado através de comportamentos declarativos tácitos.

Como todo o contrato resulta sempre de duas declarações negociais (a proposta e a aceitação), o contrato fica concluído sempre que o trabalhador, de modo expresso ou tácito, mostre a intenção de aceitar a proposta do empregador. Isto acontece quando o trabalhador assina o contrato que lhe é proposto, ou escreve uma carta a dizer que aceita a proposta que lhe foi feita, ou diz, por palavras, que aceita o que o empregador propôs. Todas estas formas são meios de *aceitação expressa*. Se ele, pura e simplesmente, sem escrever nem dizer nada, começa a trabalhar, aceita *tacitamente* a proposta contratual. O trabalhador adere à proposta, sendo essa atitude bastante para a formação do contrato.

A proposta de um contrato, em geral, deve conter todas as cláusulas essenciais, de modo que, para a sua conclusão, baste a mera aceitação do trabalhador. Mas nem sempre assim acontece no âmbito do contrato de trabalho.

Sucede, por vezes, que o trabalhador só mais tarde vem a conhecer todas as cláusulas da sua situação laboral. A necessidade de trabalhar e o receio de ser ousado no pedido de esclarecimentos podem limitá-lo ao conhecimento do horário da prestação do trabalho. Outras matérias, como sejam a carreira na empresa, as férias e feriados, a assistência, e às vezes até o próprio salário só as vem a conhecer por informação posterior ou mesmo a partir da prática da empresa. Trata-se, então, de uma situação em que o contrato pode ter sido ajustado, em parte de modo expresso e em parte de modo tácito. O facto de o trabalhador entrar ao serviço e aceitar tacitamente as condições que não conheceu quando foi contratado é uma conduta suficiente para mostrar a adesão a essas condições.

Em resumo, diremos que a lei das relações de trabalho em Macau não exige que o contrato de trabalho seja obrigatoriamente sujeito à forma escrita, existindo sempre que, da parte dos interessados, houver comportamentos declarativos expressos ou tácitos que demonstrem a vontade de se obrigarem nas respectivas prestações. Acrescentamos ainda que, em situação de litígio, as cláusulas do contrato podem ser reconstituídas por qualquer dos meios de prova admitidos em direito, sobretudo documentos e testemunhas.

### 3. PRESSUPOSTOS QUANTO AS PARTES

#### 3.1 CAPACIDADE JURÍDICA PARA CONTRATAR — A IDADE MÍNIMA

Neste ponto, assumem especial interesse os requisitos exigidos, em relação à pessoa do trabalhador, sendo certo que o seu conhecimento interessa também ao dador de trabalho.

Antes de mais, notemos que o trabalhador há-de ser um indivíduo, uma pessoa física. Não se podem celebrar contratos de trabalho entre empresas. A posição do trabalhador não pode, no contrato de trabalho, ser ocupada por pessoas colectivas. Os contratos entre pessoas colectivas têm outro regime que não é o do contrato de trabalho: empreitada, prestação de serviços, compra e venda ou outros.

Depois há que ter em conta outros aspectos fundamentais.

Diz a lei que a idade mínima para o prestador do trabalho poder ser contratado é de dezasseis anos. Excepcionalmente pode ser autorizado que este limite baixe até aos catorze anos, desde que seja previamente comprovado que o trabalhador menor possui a robustez física necessária ao exercício da respectiva actividade profissional<sup>8</sup>.

A prova de robustez física necessária será obtida por exame médico idóneo, confirmada pelo menos uma vez por ano, e deverá ser devidamente autenticada pela pessoa ou entidade autora dos exames, devendo estar disponível, a todo o tempo, para apresentação às autoridades fiscalizadoras competentes, se estas a solicitarem<sup>9</sup>.

Note-se que, no que respeita à capacidade para celebrar o contrato de trabalho, a lei de Macau respeita as convenções internacionais referentes ao assunto<sup>10</sup>.

---

<sup>8</sup> Artigo 39.º do Decreto-Lei n.º 24/89/M, de 3 de Abril (Idade Mínima): «1. Nenhum empregador poderá ter ao seu serviço nem utilizar os serviços de trabalhadores com idade inferior a 16 anos. 2. A prestação de trabalho por menores de 16 anos e com idade não inferior a 14 anos é excepcionalmente autorizada desde que os empregadores dêem cumprimento ao disposto sob o n.º 1 do artigo 42.º».

*N.º 1 do artigo 42.º:* «Os empregadores não podem utilizar os serviços de menores de 16 anos sem que seja previamente comprovado que estes possuem a robustez física necessária ao exercício da respectiva actividade profissional».

<sup>9</sup> N.ºs 2, 3 e 4 do artigo 42.º do Decreto-Lei n.º 24/89/M, de 3 de Abril.

«2. Durante a prestação do trabalho, os menores serão submetidos regular e periodicamente, *no mínimo uma vez por ano*, a prova de robustez física e saúde no exercício da função.

3. *As provas devem ser feitas por exame médico idóneo* e os respectivos encargos serão directamente suportados pelos empregadores.

4. A documentação comprovativa do cumprimento do disposto nos n.ºs 1 e 2, devidamente selada e autenticada pela pessoa ou entidade autora dos exames, *deverá ser a todo o tempo facultada às autoridades competentes para a sua fiscalização*.

<sup>10</sup> As convenções internacionais da OIT que estabelecem a idade mínima para o contrato de trabalho são as convenções n.ºs 58 (1936), 59 e 60 (1937) e 112 (1959).



### 3.2 CAPACIDADE JURÍDICA PARA CONTRATAR — A RESIDÊNCIA

Outro dos requisitos para que o trabalhador possa, validamente, celebrar o contrato de trabalho é o da residência no Território.

Na verdade, a lei do trabalho vigente em Macau, já repetidamente mencionada, estabelece claramente, que é aplicável apenas aos trabalhadores residentes".

Na anterior lei do trabalho (o Decreto-Lei n.º 101/84/M, de 25 de Agosto), o trabalho de estrangeiros merecia um capítulo próprio (o Capítulo VIII) com seis artigos (artigos 50.º a 55.º), enquanto que o trabalho dos cidadãos chineses provenientes da República Popular da China merecia também um capítulo próprio (o Capítulo VIII) com um artigo.

O Decreto-Lei presentemente em vigor não considerou tais disposições, excluindo a matéria por elas regulada do âmbito da sua aplicação.

No que respeita ao trabalho dos estrangeiros ou apátridas, o anterior decreto-lei estabelecia alguns princípios interessantes, como sejam:

- a) A obrigatoriedade de dar *forma escrita* ao contrato e de o registar no Gabinete dos Assuntos de Trabalho;
- b) A necessidade de o trabalhador ter a titularidade de um documento de permanência legal no Território;
- c) O princípio da igualdade com os trabalhadores residentes e a proibição da discriminação, nomeadamente no que respeita ao salário;
- d) A proibição da retenção de documentos dos trabalhadores, por parte dos empregadores.

No que respeita aos trabalhadores chineses provenientes da República Popular da China, dispunha-se apenas que:

«Os empregadores que exerçam a sua actividade no Território podem ter ao seu serviço cidadãos chineses provenientes da República Popular da China, desde que possuidores da Cédula de Identificação Policial, documento de identificação equivalente ou qualquer outro título de permanência temporária reconhecido pelas autoridades do Território.»

---

<sup>11</sup> «A contratação relativa a relações de trabalho entre empregadores directos e trabalhadores residentes é livre...» (Do n.º 1 do artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 24/89/M, de 3 de Abril).

«Não são também abrangidos pelo disposto no presente diploma os seguintes conjuntos de relações de trabalho: (...) d) relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não residentes, as quais são reguladas pelas normas especiais que se encontram em vigor». (Conf. alínea d) do n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 24/89/M, de 3 de Abril).

Ainda na vigência do Decreto-Lei n.º 101/84/M, foi publicado, em 1 de Fevereiro de 1988, o Despacho n.º 12/GM/88 que, supunha-se então, seria um diploma regulamentar dos Capítulos VII e VIII do referido Decreto-Lei n.º 101/84/M.

E digo supunha-se, pois que, como «despacho», não poderia revogar um diploma de categoria superior como é um decreto-lei, apenas podendo, dentro de limites determinados, regulamentá-lo. Por outro lado, não pareceria correcta a sua utilização como diploma legislativo autónomo, já que o n.º 1 do artigo 13.º do EOM estabelece que a competência legislativa do Governador deve ser exercida por decreto-lei.

A verdade é que o Despacho n.º 12/GM/88 não indica expressamente qual a lei que visa regulamentar<sup>12</sup>.

Acontece, porém, que o Decreto-Lei n.º 101/84/M, foi revogado, e que o Despacho n.º 12/GM/88 continua a ser aplicado pela Administração do Território que o considera em vigor<sup>13</sup>, parecendo

---

<sup>12</sup> O n.º 7 do artigo 115.º da Constituição Política da República Portuguesa estabelece o princípio de que:

«Os regulamentos devem indicar expressamente as leis que visam regulamentar ou que definem a competência subjectiva e objectiva para a sua emissão».

Trata-se de um dos princípios constitucionais aplicáveis a Macau por força do artigo 2.º do Estatuto Orgânico.

Assim, o referido despacho sofre de alguma irregularidade formal, com a natureza de inconstitucionalidade, cujo alcance prático é, atendendo aos mecanismos existentes em Macau para a fiscalização de vícios dessa natureza, de consequências e efeitos praticamente nulos.

<sup>13</sup> A revogação de uma lei implica a revogação das disposições regulamentares não expressamente ressalvadas na lei revogatória.

O *Boletim Oficial* continua a publicar diversas autorizações dadas ao abrigo do Despacho n.º 12/GM/88, pelo que podemos concluir que a Administração considera este despacho em vigor.

As autorizações concedidas ao abrigo deste despacho têm tido em conta, invariavelmente, os seguintes condicionalismos prévios:

1. Pareceres favoráveis da Direcção dos Serviços de Trabalho e Emprego e da Direcção dos Serviços de Economia.
2. Não haver disponibilidade de mão-de-obra residente capaz de satisfazer a totalidade das necessidades do trabalho a realizar.
3. Ser o nível salarial praticado relativamente aos trabalhadores não residentes compatível com os valores praticados no Território.
4. A importação adicional de mão-de-obra, dentro de limites determinados, não prejudicar a proporção entre trabalhadores residentes e trabalhadores não residentes que se julgar aceitável no sector;
5. Cumprimento por parte do empregador das obrigações legais para com os trabalhadores residentes decorrentes dos contratos de trabalho celebrados.
6. O volume de produção esperado e as expectativas da sua colocação no mercado justificarem a admissão de mão-de-obra não residente.
7. Introdução, pelo empregador interessado, de melhoramentos tecnológicos aceitáveis de modo a considerar-se que a admissão de mão-de-obra não residente não seja impeditiva da introdução de novas tecnologias.
8. Encontrar-se o potencial produtivo do empregador requerente desaproveitado por falta de mão-de-obra.

(continua na página seguinte)

considerá-lo como lei especial relativamente ao Decreto-Lei n.º 101/84/M<sup>14</sup>, entendimento que, do ponto de vista da técnica jurídica, suscita muitas dúvidas.

O contrato de trabalho com não residentes, aqui se incluindo todos os indivíduos que não tenham possibilidade de, por outros meios que não seja a relação de trabalho, obterem um título de permanência legal em Macau, é, pois, regulado presentemente pelo Despacho n.º 12/GM/88, publicado em 1 de Fevereiro, o qual trata a matéria de acordo com os objectivos práticos da necessidade

Além destas condições prévias, as autorizações têm imposto ao empregadores ainda as seguintes condições:

1. Obrigação de o requerente apresentar um contrato de *prestação de serviços* com uma entidade habilitada como fornecedora de mão-de-obra não residente.
2. Manter ao seu serviço um número de trabalhadores residentes igual à média dos que prestaram serviço nos três meses que antecederam a apresentação do pedido.
3. Garantir a ocupação diária dos trabalhadores residentes ao seu serviço e manter-lhes os respectivos salários, seja qual for a fórmula do respectivo cálculo, a um nível igual à média verificada nos três meses referidos na alínea anterior.
4. De uma maneira geral, observar uma conduta compatível com as legítimas expectativas dos trabalhadores residentes, garantida por uma fiscalização regular da Direcção dos Serviços de Trabalho e Emprego no que respeita ao cumprimento das suas obrigações legais para com eles.

Por outro lado, os importadores são expressamente advertidos de que:

1. A autorização é concedida a título precário, podendo ser cancelada a todo o tempo, caso em que se promoverá a dispensa do pessoal à entidade recrutadora no prazo de 15 dias, sendo a autorização obrigatoriamente cancelada quando se verifique inobservância do disposto no número anterior;
2. A autorização poderá ser revista no prazo de seis meses, a requerimento dos interessados, de acordo com a evolução do mercado de trabalho então verificada e as demais circunstâncias julgadas atendíveis.

<sup>14</sup> N.º 3 do artigo 7.º do Código Civil:

«A lei geral não revoga a lei especial, excepto se outra for a intenção inequívoca do legislador».

*O artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 24/89/M, de 3 de Abril:*

3. Não são também abrangidos pelo disposto no presente diploma os seguintes conjuntos de relação de trabalho:

(...) d) Relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não residentes, as quais são reguladas pelas *normas especiais* que se encontram em vigor.

*Do preâmbulo do Despacho n.º 12IGMI88:*

«E trata-se, é bom que se diga, de uma solução que se aceita a título excepcional, determinada pela extrema complexidade da matéria e pela urgência que havia em dar-lhe encaminhamento. *Por isso, aliás, se introduz por via de simples despacho, aproveitando a feliz circunstância de não parecer que algum normativo de grau superior a tal se oponha*».

*N.º 1 do artigo 13.º do Estatuto Orgânico de Macau:*

«A competência legislativa do Governador é exercida por meio de decretos-leis e abrange todas as matérias de interesse exclusivo do Território que não estejam reservadas aos Órgãos de Soberania da República ou à Assembleia Legislativa».

*No n.º 2 do artigo 15.º do Estatuto Orgânico de Macau:*

«No exercício das funções executivas, o Governador expede portarias, que mandará publicar no Boletim Oficial, e exara *despachos* a que será dada a publicidade que a natureza do assunto requerer».

mercantil da importação de mão-de-obra, e não como direito do trabalho propriamente dito. Quando se trate de mão-de-obra especializada é aplicável o Despacho n.º 49/GM/88, publicado em 16 de Maio,

*Assim, em resumo, temos que os empregadores locais terão de ter em atenção que, ao contratarem trabalhadores, a lei exige que os mesmos sejam residentes, ou se o não forem que seja organizado um processo de importação de mão-de-obra de acordo com o disposto no Despacho n.º 121GM/88 ou 49/GM/88, conforme se trate de trabalhadores sem ou com especialização.*

A lei do trabalho não diz quem pode, para o efeito do estabelecimento das relações de trabalho, ser considerado residente.

Temos, assim, que recorrer à lei que regula a entrada, permanência e fixação de residência em Macau<sup>15</sup>. E aí parece ser possível a interpretação mais lata, considerando-se *residente todo aquele que tenha um título, ainda que temporário, para permanecer legalmente no território de Macau.*

Se o título de permanência for temporário, o contrato de trabalho caducará logo que o trabalhador passe a permanecer ilegalmente no Território.

#### 4. PRESSUPOSTOS QUANTO AO OBJECTO DO CONTRATO

Neste ponto, abordaremos a necessidade de o objecto da prestação do trabalho ser possível, física e legalmente, e determinável, não contrário à ordem pública e conforme aos bons costumes<sup>16</sup>.

Referindo-se ao negócio jurídico em geral, diz um ilustre jurista português que «é fisicamente impossível o objecto do negócio que envolve uma prestação *impossível no domínio dos factos*: entregar a lua, transportar uma pessoa de um lugar para o outro a uma velocidade que os meios de transporte estão ainda longe de ter atingido na altura da execução do contrato, etc.»<sup>17</sup>.

No domínio das relações do trabalho, podemos dizer, sem recorrermos a exemplos extremos, que, para que o contrato possa ser considerado nulo, o objecto da prestação há-de ser impossível

---

<sup>15</sup> O diploma que regulava esta matéria era o Diploma Legislativo n.º 1 796, de 5 de Julho de 1969, que entretanto foi revogado pelo Decreto-Lei n.º 28/89/M, de 2 de Maio, prevendo a sua entrada em vigor para 2 de Julho. Entretanto este prazo foi prorrogado por mais sessenta dias pelo Decreto-Lei n.º 41/89/M, de 19 de Julho, tendo esta prorrogação sido alterada posteriormente para 120 dias pelo Decreto-Lei n.º 50/89/M.

<sup>16</sup> Artigo 280.º do Código Civil:

«Requisitos do objecto negociai. 1. É nulo o negócio jurídico cujo objecto seja física e legalmente impossível, contrário à lei ou indeterminável. 2. É nulo o negócio contrário à ordem jurídica, ou ofensivo dos bons costumes».

<sup>17</sup> Nota ao artigo 280.º do Código Civil Anotado, pelos profs. Pires de Lima e Antunes Varela.

em si mesmo, não bastando o facto de estar fora da capacidade física do trabalhador<sup>18</sup>.

No que respeita à impossibilidade legal, também em relação ao negócio jurídico em geral", diz o mesmo jurista que «é legalmente impossível, por exemplo, o objecto da promessa da celebração de um contrato que o direito não consente, da promessa de venda de uma coisa do domínio público, por exemplo».

Este requisito, impossibilidade legal, tem pouco interesse no âmbito do contrato de trabalho, dado que a relação jurídica que dele deriva se traduz num *facere* sob a orientação do empregador a quem interessa o resultado daí obtido.

No domínio da generalidade dos negócios jurídicos, a impossibilidade legal e a ilicitude distinguem-se com nitidez.

«O objecto negociai é legalmente impossível quando a lei a ele se opuser insuperavelmente, e é *ilícito* quando violar uma disposição legal.

Logo, apenas os negócios cujo objecto mediato for a celebração de outro negócio, podem ter um objecto legalmente impossível como, por exemplo, ocorre com o contrato-promessa de compra e venda de uma construção clandestina.»<sup>20</sup>

Por vezes, na relação jurídica do trabalho, a impossibilidade legal do objecto confunde-se com a ilicitude do próprio objecto. Assim, aconteceria, por exemplo, com o contrato de trabalho em que a prestação do trabalhador consistisse em exercer o contra-bando ou em passar droga.

A impossibilidade legal e a ilicitude são, no domínio das relações do trabalho, conceitos intuitivos que estão perfeitamente ao alcance valorativo das partes, não se suscitando, na prática, grandes questões perturbadoras da paz jurídico-laboral.

Já no que respeita a um outro requisito, a determinabilidade do objecto, terá algum interesse prático referirmos que a lei não exige que a prestação fique claramente especificada logo no momento da celebração do contrato. Pode ser estabelecida em termos genéricos, ou até em alternativa, mas de modo que, mais tarde, seja *determinável*.

---

<sup>18</sup> «De harmonia com a orientação que já provinha do Código de 1867 (artigo 670.º), o artigo 401.º, n.º 3 do Código Civil dispõe: «Só se considera impossível a prestação que o seja relativamente ao objecto e não apenas em relação à pessoa do devedor».

É a regra geral de que só a impossibilidade *objectiva* da prestação (verificando-se, bem entendido, desde o início) poderá afectar a validade do negócio. Tal regra deixa à margem os casos em que a prestação só seja impossível para o devedor concreto, isto é, *subjectivamente*».

(Monteiro Fernandes, *Direito do Trabalho*, vol. v, pág. 255).

<sup>19</sup> Nota ao artigo 280.º do Código Civil, anotado por Pires de Lima e A. Varela.

<sup>20</sup> Nota ao artigo 280.º do Código Civil, anotado por Abílio Neto.

Como exemplo de um contrato de trabalho com objecto indeterminado, costuma ser referido aquele em que o trabalhador se obriga a fazer «seja o que for», colocando ao dispor do empregador todas as suas energias e aptidões, sujeitando-se a uma situação quase servil com o abandono da sua personalidade.

## 5. CONSEQUÊNCIAS DO NÃO RESPEITO PELOS REQUISITOS ESSENCIAIS

Um contrato de trabalho com um menor de catorze anos é necessariamente nulo. O mesmo sucederá com um contrato feito com um maior de catorze anos, mas com menos de dezasseis, em relação ao qual não tenha sido verificada a necessária robustez física.

Também um contrato feito com um trabalhador clandestino em Macau sofre de nulidade.

O mesmo acontecerá ainda com o contrato com objecto impossível ou ilícito.

Há ainda outros vícios designadamente os vícios da vontade e as divergências entre a vontade real e a declarada, que tornam o contrato apenas anulável.

A diferença entre uma consequência e outra está em que «a nulidade é invocável a todo o tempo por qualquer interessado e pode ser declarada oficiosamente pelo tribunal» (artigo 286.º do Código Civil), enquanto que a anulabilidade só pode ser requerida por determinadas pessoas e dentro de certo prazo<sup>21</sup>.

Uma vez declarado nulo ou anulado, haveria lugar, num comum negócio jurídico, à restituição de tudo o que tivesse sido prestado, ou, não sendo a restituição em espécie possível, à entrega do valor correspondente<sup>22</sup>.

A aplicação desta regra ao contrato de trabalho, dada a sua natureza peculiar, oferece dificuldades, já que não é possível restituir ao trabalhador o trabalho prestado. Os efeitos da nulidade ficariam neutralizados, pois o trabalhador, na impossibilidade de lhe ser restituído o trabalho, receberia o valor correspondente que mais não é do que o valor do salário.

Esta particularidade levou a que seja geralmente aceite a posição dos doutrinadores que entendem que a natureza específica do contrato de trabalho obriga a que se faça funcionar a invalidade

---

<sup>21</sup> *Artigo 287.º do Código Civil*: «Anulabilidade. 1. Só têm legitimidade para arguir a anulabilidade as pessoas em cujo interesse a lei a estabelece, e só dentro do ano subsequente à cessação do vício que lhe serve de fundamento. 2. Enquanto, porém, o negócio não estiver cumprido, pode a anulabilidade ser arguida, sem dependência de prazo, tanto por via de acção como por via de excepções».

<sup>22</sup> *N.º 1 do artigo 289.º do Código Civil*: «Tanto a declaração de nulidade como a anulação do negócio têm efeito retroactivo, devendo ser restituído tudo o que tiver sido prestado ou, se a restituição em espécie for possível, o valor correspondente».

apenas para o futuro, tudo se passando, no que respeita ao passado, como se o contrato tivesse sido válido<sup>23</sup>.

Além das consequências jurídicas referidas, haverá ainda lugar, no caso da contratação de menores de 14 anos, ou de 16 sem prova prévia da necessária robustez física, à existência de uma infracção que poderá acarretar o pagamento de uma multa de MOP \$2500,00 a MOP \$ 12 500,00<sup>24</sup>.

A contratação de trabalhadores estrangeiros ou apátridas, sem títulos de permanência legal no Território, era também punida como contravenção na anterior lei das relações do trabalho em Macau<sup>25</sup>.

Mas já no que respeita à contratação de trabalhadores chineses provenientes da República Popular da China prevista no artigo 56.º da anterior lei das relações de trabalho, não estava claramente prevista qualquer multa aplicável aos empregadores (ver artigo 65.º do Decreto-Lei n.º 101/84/M, de 25 de Agosto).

Ambas as situações foram excluídas do âmbito da actual lei reguladora das relações do trabalho, pelo que não vemos estar tipificada qualquer multa aplicável aos empregadores pela contratação de ilegais. Estes, sim, estão sujeitos às multas previstas na lei reguladora da entrada, permanência e fixação de residência em Macau, presentemente o Decreto-Lei n.º 28/89/M, de 2 de Maio, cuja aplicação é da competência, não da Direcção dos Serviços de

---

<sup>23</sup> O artigo 15.º do Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969, Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho, em Portugal, que não foi aplicado a Macau, vai ao ponto de especificar que o contrato de trabalho declarado nulo ou anulado: a) Produz efeitos *como se fosse válido* em relação ao tempo durante o qual esteve em execução; b) Produzem efeitos os *actos modificativos* (mudança de categoria, alteração do salário, etc.) ou extintivos (mútuo acordo, despedimento, rescisão pelo trabalhador) praticados naquele período; c) Se o contrato foi celebrado com prazo (termo final), as consequências normais de tal cláusula deixam de se produzir, o que interessa sobretudo no respeitante ao regime da cessação do vínculo».

(Conf. Monteiro Fernandes em *Direito do Trabalho*, vol. I, pág. 273).

<sup>24</sup> Do artigo 50.º do Decreto-Lei n.º 24/89/M, de 3 de Abril (*Lei das Relações de Trabalho de Macau*):

«1. A violação culposa do disposto no presente diploma dará lugar à aplicação das seguintes multas aos empregadores infractores: (...) b) Pela infracção ao disposto nos artigos 4.º, 35.º a 37.º, 39.º e 40.º; 42.º; 44.º, n.º 2; 46.º, alíneas b) e c); 47.º — \$ 2 500,00 a \$ 12 500,00, por cada trabalhador em relação ao qual se verificar a infracção».

<sup>25</sup> Do artigo 50.º do Decreto-Lei n.º 101/84/M, de 25 de Agosto: «2. É vedado aos empregadores celebrar contratos de trabalho com indivíduos possuidores de passaporte, que não preencham os requisitos constantes do número anterior».

Do artigo 65.º do Decreto-Lei n.º 101/84/M, de 25 de Agosto: »1. A violação do disposto no presente diploma dará lugar à aplicação das seguintes multas aos empregadores infractores: a) Pela infracção ao disposto nos artigos 4.º e 5.º; 38.º a 40.º; 46.º; 48.º; 50.º; 52.º; 59.º e 62.º — \$ 2 000,00 a \$ 10 000,00 por cada trabalhador em relação ao qual se verificar a infracção.

Trabalho e Emprego, mas sim do Comandante do Corpo de Polícia de Segurança Pública de Macau.

Nota-se ainda que, embora a lei das relações de trabalho de Macau tenha excluído os não residentes do seu âmbito, contém ainda uma disposição que refere estes trabalhadores. Isso acontece no n.º 2 do artigo 7.º, quando aí se impõe ao trabalhador a obrigatoriedade de incluir nos mapas a remeter à Direcção dos Serviços de Trabalho e Emprego os nomes dos trabalhadores estrangeiros e apátridas. O não cumprimento desta disposição sujeita o empregador à multa de quinhentas a duas mil e quinhentas patacas (conforme alínea *d*) do n.º 1 do artigo 50.º).

## 6. CONCLUSÕES

1. A lei que regula as relações de trabalho em Macau é, presentemente o Decreto-Lei n.º 24/89/M, de 3 de Abril, que substituiu o Decreto-Lei n.º 101/84/M, de 25 de Agosto.

2. No que em especial respeita à *formação do contrato*, salientam-se, como pontos de maior interesse, os seguintes:

- a) As partes não estão obrigadas a reduzir o contrato à forma escrita, existindo e sendo válido «independentemente da forma que revista», conforme expressão usada na alínea a) do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 24/89/M;
- b) As partes têm liberdade para ajustarem as cláusulas contratuais, desde que respeitem os direitos e garantias mínimos estabelecidos na lei das relações do trabalho, a favor dos trabalhadores;
- c) A contratação de menores de 14 anos, ou de 16, sem que, neste caso, tenha sido feito exame médico para a verificação da necessária robustez física, torna o contrato nulo, por ser contrário à lei e por falta da capacidade contratual do trabalhador, fazendo ainda incorrer o empregador em transgressão sancionável com multa de MOP \$ 2 500,00 a MOP \$ 12 500,00;
- d) Também será nulo um contrato que tenha por objecto uma actividade ilícita. Exemplo de um objecto ilícito seria a prática do contrabando ou a passagem de droga;
- e) Um outro aspecto com muito interesse para a fase da formação do contrato de trabalho é a questão da *residência* do trabalhador no Território. A lei das relações de trabalho, ao excluir os não residentes do âmbito da sua aplicação, torna o requisito da residência como essencial à regular celebração do contrato de trabalho, considerando, na alínea *b*) do artigo 2.º, como «trabalhador, aquele que, usufruindo do *estatuto de residente* em Macau» coloque à disposição de outrem a sua actividade laborai;



- f) A lei das relações de trabalho não especifica o conceito de residência, pelo que temos de recorrer à lei reguladora da entrada, permanência e fixação de residência no território de Macau. De acordo com as disposições desta lei, parece defensável o entendimento de que, para efeitos da lei das relações do trabalho, será residente todo aquele que permaneça válida, ainda que temporariamente, no Território;
- g) A validade do contrato de trabalho, no caso dos residentes temporários, é condicionada pela possibilidade da sua permanência legal no Território.

3. Relativamente à contratação de trabalhadores não residentes, expressamente excluída da lei das relações do trabalho de Macau, ela é possível desde que autorizada pela Administração do Território, nos termos das disposições do Despacho n.º 12/GM/88, publicado em 1 de Fevereiro, ou do Despacho n.º 49/GM/88, publicado em 16 de Maio, conforme se trate de mão-de-obra não especializada ou com especialização.

