

A POLÍTICA DE TRABALHADORES NÃO RESIDENTES DE MACAU E O RESPECTIVO REGIME JURÍDICO

Sou Kin Fong

Professor Auxiliar, Faculdade de Direito, Universidade de Macau

Resumo: tendo a problemática dos trabalhadores não residentes sido objecto de preocupação e regulamentação específica por parte do Governo de Macau desde 1982, é com a Lei n.º 21/2009 que verdadeiramente se veio a uniformizar a disciplina relativa à contratação de trabalhadores não residentes. O presente texto procura, precisamente, proceder a uma análise sistemática em torno deste importante instrumento legal.

Palavras-chave: trabalhador não residente; trabalhador ilegal; contrato de trabalho; lei de bases da política de emprego.

Introdução

Beneficiando das políticas do Governo Popular Central, e como resultado de um reposicionamento adequado como cidade turística pelo Governo de Macau após a reunificação, tudo conjugado com os factores inovadores introduzidos pela administração portuguesa antes da transição, Macau tem vindo a atravessar um período de crescimento exponencial, de uma outrora aldeia de pescadores com menos de 10 quilómetros quadrados para uma cidade de jogo e turismo de renome internacional.

Um dos principais factores de êxito neste processo foi a liberação da mão-

de-obra. Dada a exiguidade de espaço, Macau contava inicialmente com uma população reduzida, que todavia veio a aumentar na sequência de vários fluxos migratórios, em moldes que permitiram um normal desenvolvimento urbanístico. Não obstante, ante a expansão galopante da indústria do turismo e do jogo, o crescimento da força de trabalho local está longe de corresponder à procura de recursos humanos, havendo assim cada vez maior necessidade de contratação de pessoal ao exterior para fazer face à insuficiência de mão-de-obra local.

Segundo os estudos da Direcção dos Serviços de Estatística e Censos de Macau, quando em 1991 havia 11331 trabalhadores não residentes em Macau, já em 2005 o número ascendeu a 39411, estimando-se que hoje, volvidos 22 anos, o número ultrapassa as 120 mil pessoas (<http://www.dsec.gov.mo>). Um crescimento de 10 vezes em 20 anos evidencia como nestes 20 anos, em especial nestes últimos 10 anos, se engrandeceu a procura pelos recursos humanos, verificando-se, ainda hoje, uma grande falta de mão-de-obra segundo reclamam as pequenas, médias e micro empresas. Não fora o estabelecimento de restrições normativas à contratação de trabalhadores não residentes desde cedo, hoje o número excederia de longe esse patamar.

I. Terminologia e conceito

1. Terminologia

Os trabalhadores não residentes a que se refere o presente texto constituem o objecto de toda a presente exposição, embora a legislação que tem vindo a ser aprovada não preveja qualquer definição para os mesmos, utilizando inclusivamente termos diferentes, susceptíveis de gerar confusão interpretativa, nas versões chinesas do Despacho n.º 12/GM/88, no Decreto-Lei n.º 24/89/M, na Lei de Bases da Política de Emprego e dos Direitos Laborais, na Lei n.º 7/2008 e na Lei n.º 21/2009. De todo o modo, independentemente da terminologia empregue em língua chinesa nos vários diplomas legais, cremos que o legislador quis referir-se à mesma realidade, por um lado porque as versões portuguesas empregam indistintamente o termo “trabalhador não residente” e por outro porque todos os mencionados diplomas integram a mesma categoria de legislação, com objecto e finalidades idênticos, em torno precisamente do «trabalhador não residente» cujo conceito definiremos de seguida.

Pese embora o facto de nos diplomas mais recentes se ter adoptado a mesma expressão em língua chinesa para trabalhador não residente, dúvidas subsistem a nível interpretativo e, como tal, urge proceder à sua definição por forma a uniformizar a terminologia adoptada no presente texto.

2. Conceito de trabalhador não residente¹

As definições são sempre perigosas para uma boa parte da doutrina, pois na descrição abstracta das coisas existe normalmente um grande risco de precisão. Só que, a não haver definições, não nos será possível determinar o âmbito, o mesmo é dizer o conteúdo e alcance, de uma certa realidade. É por isso que nos atrevemos a tentar procurar o conceito de trabalhador não residente dentro deste contexto.

Os trabalhadores não residentes constituem uma subclasse do conceito mais amplo de trabalhador e por isso devemos começar por perceber o que seja trabalhador. Nos termos da Lei n.º 7/2008, «trabalhador» é a pessoa singular que, por contrato, trabalhe sob a autoridade e direcção do empregador, recebendo uma remuneração.

Sendo clara a definição de trabalhador, já a expressão «trabalhador não residente» suscita alguma ambiguidade, pelo facto de não ter havido consagração de qualquer definição até à entrada em vigor da Lei n.º 21/2009.

Sob um ponto de vista literal, tanto pode referir-se ao trabalhador que se encontre no exterior, como pode significar o trabalhador que não seja local. No entanto, ambos os entendimentos enfermam de problemas, pois, a partir de uma análise sistemática do conjunto normativo se pode concluir que o termo não poderá estar a referir-se ao trabalhador que se encontre no exterior por não ser intenção do legislador regulamentar este tipo de situações no âmbito da legislação de que iremos tratar de seguida. “Não residente” pode efectivamente contrapor-se a “local”, assim se distinguindo “trabalhador não residente” de “trabalhador local”. Não sendo embora incorrecto este entendimento, a distinção não é apta a expressar claramente a intenção do legislador, pois, não existindo na lei um conceito de “trabalhador local”, como se poderá chegar ao conceito de “trabalhador não residente”? O termo verdadeiramente apropriado à respectiva disciplina normativa é a expressão correspondente a uma tradução chinesa literal de “trabalhador não residente”, pois o cerne da questão para o legislador está verdadeiramente na distinção entre “residente” e “não residente”, cujos conceitos se encontram plasmados tanto na Lei Básica como na Lei n.º 8/1999. Assim, conjugando com o disposto no Código Civil de Macau sobre o contrato de trabalho, temos que o “trabalhador não residente” é o não residente (permanente ou não permanente) que, por contrato, trabalhe sob a autoridade e direcção do empregador, recebendo uma remuneração.

Os trabalhadores não residentes serão o objecto de toda a presente exposição na acepção acabada de referir. De salientar, contudo, que na Lei n.º 21/2009 aprovada recentemente já se veio a regulamentar o conceito de trabalhador não

1 Nota do tradutor: deve sublinhar-se que a expressão utilizada pelo legislador em língua chinesa para «trabalhador não residente» equivale a «trabalhador não local».

residente, entendendo-se por tal *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 na Lei n.º 21/2009* (art. 1.º, n.º 2, da Lei n.º 21/2009). Deve, assim, empregar-se sempre este conceito na análise de legislação posterior à referida lei, salvo previsão especial em contrário.

II. Evolução histórica da política de importação de mão-de-obra não residente

Para uma melhor compreensão do regime jurídico de importação de mão-de-obra não residente em vigor, devemos começar por recapitular as políticas anteriores.

Até à década de 60 do século passado, Macau vivia ainda essencialmente à custa da agricultura e da pesca, não sendo ainda de grande dimensão a indústria do jogo e turismo nessa sua fase inicial. Nos anos 80, a economia de Macau entrou na primeira época de auge no seu processo de modernização urbanística, tendo a indústria do turismo, liderada pela indústria do jogo, iniciado uma fase de desenvolvimento com envergadura, mas a sociedade assentava ainda no sector secundário, ou seja a indústria leve dependente de grandes quantidades de mão-de-obra, especialmente após a obtenção dos privilégios das quotas europeia e americana. Perante a falta de mão-de-obra local, sentia-se já na altura necessidade de importação de força laboral não residente, em grande parte para satisfação da procura industrial. A mão-de-obra importada do Interior da China foi assim assegurando o desenvolvimento industrial liderado pelas indústrias têxteis e de vestuário, o que, contudo, veio a afectar em grande medida os postos de trabalho dos residentes locais, tendo-se formado a partir daí as raízes de um conflito frontal entre os trabalhadores residentes e os comerciantes com trabalhadores não residentes, factor de instabilidade social que veio colocar ao Governo então em poder um grande quebra-cabeças. De forma a diminuir a pressão governativa, o então Governo de Macau emanou uma série de diplomas destinados a restringir a importação de mão-de-obra não residente, designadamente o Decreto-Lei n.º 18/82/M, o Decreto-Lei n.º 50/85/M, o Despacho n.º 12/GM/88, aplicável a trabalhadores não residentes não especializados, e o Despacho n.º 49/GM/88, aplicável à mão-de-obra não residente especializada, tendo posteriormente sido publicados, sucessivamente, os Despachos n.ºs 39/GM/90, 125/GM/90 e 58/SAEF/95. Todos os referidos diplomas tiveram em vista promover um ponto de equilíbrio entre o desenvolvimento económico e a estabilidade do emprego, bem como proteger o nível salarial dos trabalhadores residentes.

III. Os primeiros diplomas limitativos da importação de mão-de-obra não residente

De seguida procuraremos analisar os vários diplomas que num período inicial impuseram restrições à importação de mão-de-obra não residente.

1. O Decreto-Lei n.º 18/82/M e a regulamentação complementar

O primeiro diploma que veio impor restrições à celebração de contratos de trabalho por parte do empregador foi o Decreto-Lei n.º 18/82/M, que visava combater as situações de contratação de pessoas sem qualquer documento válido, assim se procurando resolver os problemas de longa data de imigração ilegal com reflexos negativos para o nível salarial dos residentes de Macau².

Nos termos do referido Decreto-Lei, era vedado às pessoas singulares e colectivas celebrar, verbalmente ou por escrito, contrato de trabalho, aprendizagem, tirocínio ou prestação de serviço, com indivíduos que não fossem titulares de bilhete de identidade (emitido pelos competentes serviços de Portugal), cédula de identificação policial, passaporte que contivesse autorização válida de entrada e permanência no Território ou título de residência, ou permanência temporária. Por outro lado, os empregadores deviam inscrever, em listagem mensal, todos os indivíduos com quem mantivessem qualquer das referidas relações contratuais, e manter as mesmas listagens na sua sede, escritório ou estabelecimento principal, em moldes que fossem a qualquer momento acessíveis às entidades fiscalizadoras. As listagens eram feitas em duplicado, devendo os originais ser mantidos pelo empregador durante o prazo de um ano e os duplicados enviados pelo empregador ao Comando do Corpo de Polícia de Segurança Pública até ao dia cinco do mês seguinte. Desta forma se permitia aos agentes fiscalizadores detectar com facilidade qualquer situação ilícita ao chegar ao local de trabalho do empregador. Tendo assim criado condições para o futuro estabelecimento de regimes jurídicos de controlo da imigração ilegal.

Posteriormente, devido a factores de conjuntura económica, o Governo de Macau publicou em 1984 o Decreto-Lei n.º 101/84/M, procedendo pela primeira vez a uma regulamentação sistemática das relações individuais de trabalho. Importa aqui referir a disciplina ínsita no Capítulo VII. Em especial, nos termos do art. 50.º, *os empregadores que exercessem a sua actividade no Território só poderiam ter ao seu serviço, ainda que não remunerados, trabalhadores estrangeiros ou apátridas, bem como indivíduos detentores de “Hong Kong*

2 Miguel Pacheco Arruda Quental, *Manual de Formação de Direito do Trabalho em Macau*, Centro de Formação Jurídica e Judiciária, 2012, p. 147.

Identity Card”, desde que: i) fosse celebrado adequado contrato, que assumiria, obrigatoriamente, a forma escrita; ii) requeressem ao director do Gabinete para os Assuntos do Trabalho o registo do contrato, ou sua renovação, com a fundamentação da contratação efectuada; iii) o cidadão estrangeiro ou apátrida fosse possuidor de documentação comprovativa do cumprimento das obrigações legais relativas à entrada e à permanência ou residência no Território; e iv) o Corpo de Polícia de Segurança Pública de Macau desse informação da inexistência de qualquer impedimento legal à permanência dos referidos trabalhadores. A lei permitia outrossim que os trabalhadores provenientes do Interior da China fossem contratados por empregadores com actividade no Território, desde que fossem titulares de documento de identificação válido (art. 56.º do Decreto-Lei n.º 101/84/M).

2. O Decreto-Lei n.º 50/85/M e os Despachos n.ºs 12/GM/88 e 49/GM/88³

Em 1985, o Governo de Macau veio a publicar o Decreto-Lei n.º 50/85/M⁴, que revogou o Decreto-Lei n.º 18/82/M e que visava igualmente resolver os perduráveis problemas da imigração ilegal, criando mais condições para a contratação de residentes de Macau através de um controlo laboral intensificado em relação aos não residentes. O Decreto-Lei veio também regular a contratação, por parte de sociedades estrangeiras ou com capitais estrangeiros, de trabalhadores do respectivo país, bem como a contratação de não residentes para desempenho de funções dirigentes ou técnicas em sociedades de Macau com participação financeira proveniente do exterior⁵.

Em 1988, o Governo da RAEM publicou o Despacho n.º 12/GM/88 que veio prever em especial as condições para a celebração de contratos de trabalho com não residentes em situações normais, exigindo-se que as empresas de Macau estabelecessem contratos com terceiras entidades (agências de emprego) para, obtido despacho favorável do Governador, poder receber prestações de trabalho por parte de não residentes.

No mesmo ano foi publicado o Despacho n.º 49/GM/88, que veio

3 Todos estes diplomas vigoraram até 25 de Abril de 2010, tendo sido revogados pela Lei n.º 21/2009.

4 Que, juntamente com os Despachos n.ºs 12/GM/88 e 49/GM/88, foi revogado em 2009 pela Lei n.º 21/2009.

5 Referia-se no prefácio do Decreto-Lei n.º 50/85/M que se pretendia evitar o afluxo incontrolado de mão-de-obra ao Território, e acentuar condições que façam reverter para o residente legal e habitual de Macau, a escolha dos empregadores permitindo-se apenas a utilização para efeitos de emprego, de documentos passados pelas autoridades do Território, que acreditem o trabalhador como residente.



regulamentar especialmente a contratação de trabalhadores especializados ou de trabalhadores que, consideradas as condições do mercado de trabalho local (de Macau), não se encontrassem normalmente disponíveis em Macau.

Os referidos Despachos firmaram as regras gerais para a contratação de trabalhadores não residentes, com carácter imperativo quer em termos de direito substantivo quer processual⁶.

Posteriormente, veio o Decreto-Lei n.º 24/89/M revogar o Decreto-Lei n.º 101/84/M, estabelecendo a disciplina para os contratos de trabalho celebrados com trabalhadores residentes. Já as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não residentes eram reguladas pelas normas especiais que se encontrassem em vigor (art. 3.º, al. d), do Decreto-Lei n.º 24/89/M).

Assim, durante esse período os contratos de trabalho celebrados entre empregadores de Macau e trabalhadores não residentes regiam-se pelo disposto nos três referidos diplomas, ou seja o Decreto-Lei n.º 50/85/M (define o regime de admissão de trabalhadores) e os Despachos n.ºs 12/GM/88 (respeitante à importação de mão-de-obra não especializada) e 49/GM/88 (respeitante ao recrutamento de mão-de-obra especializada ou que não se encontre normalmente disponível em Macau).

Não obstante, nenhum daqueles diplomas disciplinava os direitos, deveres e garantias dos trabalhadores não residentes. O que a Administração fazia na altura, para salvaguardar os direitos e interesses dos trabalhadores não residentes, era exigir que os empregadores estabelecessem o conteúdo desses direitos no contrato que era submetido a um processo de apreciação e aprovação da Administração⁷. Perante este cenário, a doutrina e a jurisprudência maioritária entendia que, por força do princípio da igualdade, podiam aplicar-se analogicamente os princípios gerais do Decreto-Lei n.º 101/84/M e, posteriormente, do Decreto-Lei n.º 24/89/M⁸. Embora estes Decretos-Leis excluíssem expressamente do seu âmbito de aplicação as relações de trabalho estabelecidas com não residentes, a nosso ver é esta a solução que melhor se compagina com a *ratio iuris*.

Volvidos quase 20 anos, a Lei n.º 7/2008 veio substituir o Decreto-Lei n.º 24/89/M como o diploma definidor da nova disciplina das relações de trabalho, que, no entanto, voltou a excluir os trabalhadores não residentes do seu âmbito de aplicação como vimos de dizer. Assim, até à entrada em vigor da nova Lei

6 Cfr. Ac. do TSI proferido no Proc. n.º 739/2009, de 6 de Janeiro de 2010.

7 Por isso mesmo, sempre que a Administração não o exigia nem o empregador o fizesse constar do contrato, o trabalhador não residente não tinha como exercer os respectivos direitos, v.g., o direito a feriados obrigatórios.

8 Cfr. a jurisprudência do TSI insita no Proc. n.º 569/2010, de 30 de Junho de 2011, p. 20 (da versão chinesa); e Miguel Quental, *ob. cit.*, pp. 156-160.

da Contratação de Trabalhadores Não Residentes, na ausência de qualquer regulamentação legal, continuou a depender-se apenas da actuação do Governo, aquando da apreciação e aprovação dos contratos, na imposição de cláusulas contratuais que fizessem aplicar subsidiariamente o conteúdo da legislação do trabalho de Macau quanto aos direitos e garantias dos trabalhadores.

3. Os Despachos n.ºs 39/GM/90, 125/GM/90 e 58/SAEF/95⁹

Após a publicação do Despacho n.º 12/GM/88, a autorização de importação de mão-de-obra não especializada foi na verdade limitada no tempo. Com efeito, em 1990, para fazer face à situação social da altura, a Administração emanou o Despacho n.º 39/GM/90, determinando a suspensão da contratação de trabalhadores não residentes, excepto no tocante à mão-de-obra necessária para empreendimentos de interesse público, bem como no concernente à mão-de-obra especializada ou que não se encontre normalmente disponível em Macau nos termos do Despacho n.º 49/GM/88. A suspensão foi prevista pelo prazo de 90 dias, no decurso do qual, ouvido o Conselho Permanente de Concertação Social, deveria ser aprovado novo regime de contratação de trabalhadores não residentes, o que não veio a suceder, tendo sido antes prorrogado o prazo por mais 90 dias por força do Despacho n.º 125/GM/90 aprovado no mesmo ano. Embora durante um longo período de tempo após decorrido aquele prazo de suspensão (até 2009) não se tivesse efectivamente estabelecido um novo regime de contratação de trabalhadores não residentes, sem que tivesse havido novo prazo de suspensão, a Administração nunca deu luz verde à importação de mão-de-obra não residente, situação que se manteve até o novo milénio.... Por isso, os que já tinham quotas (não nominais) de trabalhadores não residentes não especializados, puderam mantê-las, sem que contudo houvesse autorização de novas quotas.

Quanto ao trabalho doméstico, atendendo ao número não baixo de contratação de mão-de-obra não residente na altura, o Despacho n.º 58/SAEF/95 veio a suspender por prazo indeterminado a apresentação de pedidos de contratação de trabalhadores não residentes destinados à prestação de serviço doméstico, sem prejuízo todavia dos pedidos de renovação e substituição de trabalhador.

Em suma, se desde o Despacho n.º 39/GM/90 houve um longo período de tempo sem autorização de importação de nova mão-de-obra não especializada, a partir do Despacho n.º 58/SAEF/95 suspendeu-se também a importação de novos trabalhadores domésticos.

9 A vigência de todos estes Despachos encontra-se terminada, os primeiros dois por caducidade por decurso do prazo especial previsto, o último por revogação da Administração em virtude da readmissão dos respectivos pedidos de contratação.

IV. As políticas de combate à imigração ilegal

Devido a factores políticos e económicos de diversa ordem, desde o início do século XX Macau foi sempre um destino de constante imigração, até que, nos anos 80, o Governo de Macau começou a controlar legislativamente os problemas de imigração ilegal. Como ficou dito, o Decreto-Lei n.º 18/82/M visava essencialmente resolver ao nível legislativo os problemas de imigração ilegal de longa data. As posteriores Leis n.ºs 2/90/M e 6/2004, que revogou aquela, vieram, mais especificadamente, aprovar o regime legal de detenção e expulsão de não-residentes para prevenir e combater a imigração ilegal e aprovar o respectivo regime penal e processual penal.

Designadamente, prevêm os arts. 9.º da Lei n.º 2/90/M e 16.º, n.º 1, da Lei n.º 6/2004, com redacção idêntica, que “Quem constituir relação de trabalho com qualquer indivíduo que não seja titular de algum dos documentos exigidos por lei para ser admitido como trabalhador”, independentemente da natureza e forma do contrato, ou do tipo de remuneração ou contrapartida, é punido com pena de prisão até 2 anos e, em caso de reincidência, com pena de prisão de 2 a 8 anos. Prevê ainda o n.º 2 que se presume existir relação de trabalho sempre que um indivíduo é encontrado em obras de construção civil a praticar actos materiais de execução das mesmas¹⁰.

A referida lei veio ainda regular os regimes de detenção, expulsão, revogação da autorização de permanência e interdição de entrada dos imigrantes ilegais, bem como o respectivo regime processual.

V. O regulamento sobre a proibição do trabalho ilegal

Em Maio de 2004, a Administração publicou o Regulamento Administrativo n.º 17/2004, que veio estabelecer a proibição da aceitação ou prestação ilegal de trabalho e o correspondente regime sancionatório.

Na verdade, após vários anos de má economia, quando voltou a melhorar gradualmente todos os sectores de actividade começaram a reclamar mão-de-obra, especialmente no âmbito da indústria do jogo, pelo que, na falta de mão-de-obra em Macau, muitas empresas e empresários individuais acabaram por recorrer à força laboral exterior, especialmente a do Interior da China, que, para além de oferecer grande quantidade e variedade de recursos humanos, reclama uma

10 Semelhante presunção não existia na redacção original da Lei n.º 2/90/M. Perante a facilidade de ocultação de contratação ilegal de trabalhadores nas subcontratações (no âmbito da construção civil), em 1992 veio o Decreto-Lei n.º 39/92/M estabelecer a referida presunção, que se manteve na Lei n.º 6/2004, não obstante ter gerado enorme polémica. A nosso ver, semelhante presunção viola o princípio da proibição de aplicação analógica do direito penal.

remuneração relativamente baixa.

No entanto, conforme o art. 9.º, n.º 3, da Lei de Bases da Política de Emprego e dos Direitos Laborais¹¹, *a contratação de trabalhadores não residentes depende de autorização administrativa a conceder individualmente a cada unidade produtiva*, e, nos termos do disposto no n.º 1 do mesmo artigo, *a contratação de trabalhadores não residentes apenas é admitida quando, cumulativamente, vise suprir a inexistência ou insuficiência de trabalhadores residentes aptos a prestar trabalho em condições de igualdade de custos e de eficiência e seja limitada temporalmente*.

A prestação de trabalho em Macau por não residentes era, assim – e é –, dependente de autorização. Não era, todavia, qualquer não residente que podia vir trabalhar a Macau. Conforme preceituado no Regime de Admissão de Trabalhadores (Decreto-Lei n.º 50/85/M), apenas os titulares do bilhete de identidade de residente (permanente ou não permanente) de Macau e os portadores do título de trabalhador não residente eram admitidos a trabalhar legalmente em Macau. O empregador que contratasse pessoas sem qualquer documento legalmente exigido incorria em crime, independentemente da natureza e forma do contrato, e da espécie de remuneração ou retribuição. Por outro lado, antes de se requerer a autorização, o empregador e a entidade competente estavam também sujeitos ao cumprimento rigoroso da regulamentação legal. Assim, por hipótese, um empregador que pretendesse requerer a contratação de trabalhadores especializados para trabalhar em Macau devia, em primeiro lugar, ter já procurado por trabalhadores residentes adequados ao exercício da respectiva actividade profissional sem ter logrado sucesso e, depois, no próprio pedido elencar os trabalhadores não residentes que pretendesse contratar, com justificação, descrição das funções especializadas dos trabalhadores, bem como as suas habilitações académicas, experiência profissional ou comprovativo de certificação profissional, currículo e contrato de trabalho. Após autorização, os documentos tinham ainda de ser submetidos à Polícia de Segurança Pública para efeitos de fiscalização da existência ou não de trabalhadores que estivessem interditos de entrar em Macau.

Foi assim que, como resultado da impossibilidade de contratação oportuna de trabalhadores suficientes por parte de muitos empregadores e como consequência da suspensão de importação de mão-de-obra não especializada por já um longo período de tempo, surgiram na sociedade grandes quantidades de trabalhadores ilegais. Perante muitas vozes sociais no sentido de que a anterior legislação previa um combate relativamente fraco aos trabalhadores ilegais, designadamente pelo facto de não haver disciplina específica para as situações dos “trabalhadores alheios ao empregador ou ao local” (prestando, por exemplo,

11 Lei n.º 4/98/M, de 29 de Julho.

trabalho em local para o qual não tinha autorização) e da prestação de serviços por não residentes por conta própria, o Governo de Macau veio emanar o Regulamento Administrativo sobre a Proibição do Trabalho Ilegal (doravante, simplesmente, Regulamento).

1. Delimitação do conceito de trabalhador ilegal

Nos termos do previsto no art. 2.º do Regulamento sobre a Proibição do Trabalho Ilegal, são trabalhadores ilegais:

1) O não residente que não possua a necessária autorização para exercer actividade por conta de outrem, ainda que não remunerada

Os não residentes que desejem exercer licitamente qualquer actividade em Macau devem formular o competente requerimento à Administração Pública, do mesmo modo que o devem fazer os empregadores que pretendam contratar não residentes para vir trabalhar a Macau, sob pena de estar a contratar pessoa sem qualquer autorização de trabalho, que aliás constitui uma situação relativamente frequente e evidente de trabalho ilegal, cabendo ao empregador o pagamento de uma multa por cada trabalhador ilegal nos termos do Regulamento, sem prejuízo da responsabilidade criminal que ao caso couber. Da mesma forma que é aplicada uma multa ao não residente que preste trabalho ilegal em Macau, sem prejuízo da sanção acessória de proibição de exercício de qualquer actividade laboral na RAEM por um período de dois anos.

O legislador foi claro ao prever que o trabalho ilegal não depende de remuneração, sendo para tal bastante a existência de uma relação de trabalho com outrem.

2) O não residente que, apesar de possuir a necessária autorização para trabalhar por conta de outrem, se encontra a exercer a sua actividade, remunerada ou não, para entidade diversa da que requereu a sua contratação

É igualmente ilegal o trabalho prestado por não residente que, apesar de possuir a necessária autorização para trabalhar por conta de outrem, estiver a exercer a sua actividade, remunerada ou não, para uma entidade que não o empregador que requereu a sua contratação. O não residente de que trata aqui é já um trabalhador cuja contratação foi legalmente autorizada na sequência de um procedimento regular, mas apenas limitada à prestação de trabalho para o empregador requerente, de que é exemplo a contratação de um cozinheiro não residente para vir exercer funções num determinado restaurante, o qual não pode livremente vir a trabalhar num outro restaurante ou mesmo mudar de profissão. Uma vez descoberto não residente ao serviço de entidade diferente do requerente, como seja o caso de prestação de trabalho num terreno B de uma outra empresa

quando inicialmente trabalhava no terreno A, estamos perante os chamados “trabalhadores alheios ao empregador ou ao local”, sendo aplicada à entidade que os contrate uma multa por cada trabalhador envolvido, os quais serão igualmente sancionados com multa e eventualmente com sanção acessória de proibição de prestação de trabalho em Macau, tudo nos termos do Regulamento.

Incluídos nesta categoria, com as sanções daí decorrentes, estão também os empregados domésticos não residentes que, estando ao serviço de uma determinada família, na prática, por conveniência ou por qualquer outra razão, são destacados ou transferido para servir outras famílias, ou mesmo para trabalhar nos negócios explorados pela família que os requereu ou por outras pessoas. Mais duvidosa é a questão da legalidade das situações em que o trabalhador doméstico leva o seu empregador idoso de cadeira de rodas periodicamente ao hospital, ou que vai fazer compras ao mercado.

Por outro lado, o próprio empregador requerente também será sancionado se das investigações resultar provado que promoveu ou autorizou a colocação do não residente ao serviço de outra entidade não autorizada para o efeito.

3) O não residente que, apesar de possuir a necessária autorização para trabalhar por conta de outrem, se encontra a exercer a sua actividade sem observância de outras condições de contratação, com excepção da situação dos “trabalhadores alheios ao empregador ou ao local”, impostas pelo respectivo despacho de autorização

Fora das situações dos “trabalhadores alheios ao empregador ou ao local”, é igualmente ilegal a prestação de trabalho pelo não residente que, apesar de possuir a necessária autorização para trabalhar por conta de outrem, não respeitar as condições de contratação impostas pelo respectivo despacho de autorização, se as houver.

Exemplificando, suponhamos que a Sociedade A tem dois terrenos e que vem requerer a contratação de não residentes para trabalhar no terreno 1. Se, após autorização, os não residentes forem destacados para trabalhar temporariamente no terreno 2 em virtude de acréscimo de trabalho imprevisível e urgente, a Sociedade A estará em violação das imposições do respectivo despacho de autorização, pois, via de regra, no despacho estará especificado que os não residentes em causa apenas poderão trabalhar no terreno 1 daquela Sociedade, estando assim o seu trabalho limitado espacialmente àquele mesmo terreno. Se os não residentes vierem a trabalhar noutros terrenos de outras empresas, ou se vierem mesmo a mudar de ramo de actividade, serão “trabalhadores alheios ao empregador ou ao local”. Já se forem transferidos para um outro terreno da mesma empresa, consubstanciar-se-á uma situação de violação de imposição do despacho de autorização.

4) O não residente que exerce uma actividade em proveito próprio, sem

observância das condições definidas no Regulamento

Actualmente existe em Macau um número considerável de não residentes que se encontram a trabalhar por conta própria após a devida inscrição de início de actividade junto da Direcção dos Serviços de Finanças (DSF), em áreas como a venda a retalho, a alfaiataria e a reparação de aparelhos eléctricos, sendo simultaneamente empresários e trabalhadores, a que podemos designar genericamente de trabalhadores por conta própria, e aos quais foi dada uma disciplina específica pelo Regulamento. Assim, o exercício pessoal e directo por parte do não residente de actividade em proveito próprio está sujeito a prévia autorização administrativa para esse efeito. Na verdade, desde que a actividade exercida traga reflexos benéficos à economia e ao mercado de trabalho de Macau, obtida a devida autorização é perfeitamente lícita a sua exploração por parte do não residente. Para os não residentes que já se encontrassem a exercer actividade em proveito próprio apenas com base na sua inscrição fiscal de início de actividade, deviam requerer a devida autorização no prazo de 30 dias a contar da data da entrada em vigor do Regulamento.

Este tipo de extensão do conceito de trabalhador ilegal para abarcar também os trabalhadores por conta própria não constitui inovação do Regulamento. Com efeito, já no ora revogado Decreto-Lei n.º 18/82/M se previa, no seu art. 2.º, que: É vedado às pessoas indicadas no artigo anterior (art. 1.º) celebrar, verbalmente ou por escrito, contrato de trabalho, aprendizagem, tirocínio ou prestação de serviço, com indivíduos que não sejam titulares de qualquer dos documentos referidos no artigo seguinte (art. 3.º), desde que a actividade destes indivíduos deva ser prestada, ainda que parcialmente, no Território. Para o efeito, é irrelevante (considerando-se trabalho ilegal) (...) a circunstância de o trabalho ou serviço ser prestado no domicílio ou no estabelecimento do contratado, mesmo quando este se haja obrigado a fornecer as matérias-primas.

Por outro lado, o Regulamento prevê ainda que não são consideradas trabalho ilegal as seguintes situações: quando tenha sido celebrado um acordo entre empresas sediadas fora da RAEM, e pessoas singulares ou colectivas sediadas na RAEM para realização de obras ou serviços determinados e ocasionais, nomeadamente, quando haja necessidade de utilização de trabalhadores fora da RAEM para prestação de serviços de direcção, técnicos, de controlo de qualidade ou de fiscalização; ou quando a pessoa singular ou colectiva sediada na RAEM convide o não residente a exercer actividades religiosas, desportivas, académicas, de intercâmbio cultural e artísticas. Em todo o caso, a permanência do respectivo não residente em Macau é limitada a um prazo máximo de quarenta e cinco dias por cada período de seis meses, consecutivos ou interpolados (contado a partir da data da entrada legal do não residente na RAEM).

Quando a Direcção dos Serviços para os Assuntos Laborais (DSAL), o Corpo de Polícia de Segurança Pública (CPSP) ou os Serviços de Alfândega (SA) considerarem que a actividade exercida pelo não residente não está em

conformidade com a situação prevista na lei, devem comunicar esse facto à pessoa singular ou colectiva da RAEM a quem o trabalhador não residente presta serviço, devendo esta, logo após tomar conhecimento da comunicação, pôr termo à actividade do não residente, para além de dever manter um registo, permanentemente actualizado, dos dias em que o não residente exerce efectivamente a sua actividade, para poder ser exibido a qualquer momento às entidades fiscalizadoras supramencionadas (art. 4.º).

2. Regime sancionatório

Diante a contratação de não residentes, o Regulamento prevê sanções administrativas e outras disposições sancionatórias para o trabalhador ilegal, por um lado, e para aquele que o contrata, por outro.

Sanções aplicáveis ao trabalhador ilegal

Destinatários:

Os trabalhadores ilegais, em qualquer das modalidades

Conteúdo da sanção:

- i) Sanção por infracção administrativa nos termos do art. 9.º, n.º 1, al. 4);
- ii) O não residente pode ser impedido de exercer qualquer actividade laboral na RAEM por um período de dois anos, a contar da data da notificação para pagamento da respectiva multa, devendo a referida decisão de impedimento ser comunicada ao CPSP.

Sanções aplicáveis à entidade contratante

Destinatários:

- i) Pessoa singular ou colectiva contratante imediato do trabalhador ilegal; tratando-se de pessoa colectiva, nos termos do art. 6.º, n.º 2, pelo pagamento da multa respondem ainda, solidariamente com aquela, os administradores ou quem por qualquer outra forma a represente, quando sejam julgados responsáveis pela infracção;
- ii) A entidade empregadora a quem foi concedida a autorização de contratação e que promoveu ou autorizou a colocação do não residente ao serviço de outra entidade não autorizada para o efeito.

Conteúdo da sanção:

- i) Sanção por infracção administrativa nos termos do art. 9.º, n.º 1, als. 1) a 3)¹²;

12 As als. 1) a 3) do n.º 1 do art. 9.º do Regulamento Administrativo n.º 17/2004 versam sobre a

ii) Sanções criminais que ao caso couberem.

3. Órgãos responsáveis e pessoas com dever de comunicação

A fiscalização do cumprimento do disposto no presente Regulamento compete à DSAL, ao CPSP ou aos SA, de acordo com as respectivas áreas de intervenção.

Todos os trabalhadores da Administração Pública estão obrigados, sob pena de procedimento disciplinar, a comunicar à DSAL as situações que infrinjam o disposto no presente Regulamento e de que tomem conhecimento no exercício das suas funções.

VI. A Lei da contratação de trabalhadores não residentes e a regulamentação complementar

Em 2009, foi publicada a Lei n.º 21/2009, que veio uniformizar o regime da contratação de trabalhadores não residentes para prestarem trabalho na RAEM, revogando o Decreto-Lei n.º 50/85/M e os Despachos n.ºs 12/GM/88 e 49/GM/88.

A partir de então, 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 na Lei n.º 21/2009 (art. 1.º, n.º 2, da Lei n.º 21/2009).

1. Âmbito de aplicação da Lei n.º 21/2009

O disposto na Lei n.º 21/2009 não abrange o trabalho prestado na RAEM por não residentes ao abrigo de um contrato de prestação de serviços ou na qualidade de trabalhadores de entidade não incluída no art. 5.º, nomeadamente aqueles que se desloquem ocasionalmente à RAEM, a convite de uma entidade local, para participar em actividades religiosas, desportivas, académicas, culturais ou artísticas, ainda que remuneradas (art. 1.º, n.º 3, da Lei n.º 21/2009). A previsão deste preceito é análoga ao disposto no art. 4.º do Regulamento, nos termos do qual não é aplicável a disciplina deste Regulamento quando tenha sido celebrado um acordo entre empresas sediadas fora da RAEM, e pessoas singulares ou colectivas sediadas na RAEM para realização de obras ou serviços determinados e ocasionais,

responsabilidade da entidade contratante, o que veio a ser novamente disciplinado pela Lei n.º 21/2009 (Lei da contratação de trabalhadores não residentes), no seu art. 32.º, n.º 1, pelo que aquelas alíneas se consideram revogadas por contrariedade à Lei n.º 21/2009, por força do seu art. 43.º, al. 3).

nomeadamente, quando haja necessidade de utilização de trabalhadores fora da RAEM para prestação de serviços de direcção, técnicos, de controlo de qualidade ou de fiscalização; ou quando a pessoa singular ou colectiva sediada na RAEM convide o não residente a exercer actividades religiosas, desportivas, académicas, de intercâmbio cultural e artísticas, embora a prestação de trabalho ou serviço do não residente em Macau seja limitada a um prazo máximo de quarenta e cinco dias por cada período de seis meses, consecutivos ou interpolados.

2. Entidades contratantes

Podem contratar trabalhadores não residentes, nos termos do art. 5.º da Lei n.º 21/2009:

Os residentes na RAEM;

As pessoas colectivas com sede ou estabelecimento na RAEM;

Os não residentes que tenham estabelecimento comercial ou industrial na RAEM.

Podem contratar trabalhadores não residentes para a prestação exclusiva de trabalho doméstico:

Os funcionários, portadores de título especial de permanência, das representações oficiais do Governo Popular Central e das empresas públicas e de capitais públicos da República Popular da China;

Os representantes consulares na RAEM e equiparados;

Os trabalhadores especializados autorizados a trabalhar na RAEM.

Os trabalhadores não residentes podem ser recrutados directamente pelo empregador ou através de uma agência de emprego licenciada (art. 6.º da Lei n.º 21/2009). Por regra, quando o empregador não for residente permanente da RAEM, o prazo da autorização não pode exceder o prazo da autorização de residência concedida ao empregador. Tratando-se de contratação de não residente para prestação de trabalho doméstico, o prazo da autorização não pode exceder o prazo da nomeação para exercer funções na RAEM, quando for conhecido, ou o prazo da autorização para prestação de trabalho especializado na RAEM concedida ao empregador (art. 10.º da Lei n.º 21/2009).

3. Trabalhadores

Só é permitida a contratação de trabalhadores não residentes maiores (art. 21.º da Lei n.º 21/2009). Embora a Lei não estabeleça quem pode ser trabalhador não residente, vêm previstos os diferentes tipos de trabalhador não residente, podendo ser trabalhadores especializados (titulares de grau académico de nível superior, ou de aptidão técnica ou experiência profissional altamente qualificadas,

e que se destinem a exercer funções que exijam elevado grau de especialização), trabalhadores não especializados (quando não preencham os requisitos previstos para os trabalhadores especializados, nem se destinem a prestar trabalho doméstico), ou trabalhadores domésticos. Embora a Lei n.º 21/2009 não defina trabalho doméstico, a mesma vem prevista na Lei das Relações de Trabalho (art. 2.º, al. 10)), entendendo-se por *trabalho doméstico o trabalho destinado à satisfação de necessidades próprias ou específicas de um agregado familiar; ou equiparado, e dos respectivos membros*. Este conceito aplica-se, em princípio, tanto aos trabalhadores residentes, como aos não residentes. No entanto, a nosso ver, o conceito terá de ser interpretado em conjugação com outras disposições sempre que se trate de trabalhadores não residentes, pela razão de que, no contrato destes, é obrigatória a menção do local de trabalho, ao qual estará em princípio circunscrita a actividade do não residente, não podendo este trabalhar noutros locais do empregador. O mesmo é dizer, o trabalhador doméstico não residente em princípio apenas poderá prestar trabalho em casa do empregador, sob pena de se considerar “trabalhador alheio ao local”.

Fora o trabalho doméstico, o trabalhador não residente terá de exercer efectivamente funções numa actividade comercial, industrial ou em regime de profissão liberal ou, sendo contratado por associações ou fundações, numa actividade que constitui o respectivo fim (art. 5.º, n.º 3, da Lei n.º 21/2009).

A autorização de contratação de trabalhadores não residentes pode revestir as formas de autorização nominal e autorização não nominal (art. 7.º da Lei n.º 21/2009), aquela para contratar uma pessoa determinada, esta para contratar uma pessoa indeterminada. Neste sentido, a autorização de contratação de trabalhador especializado é sempre concedida através de autorização nominal, enquanto a autorização de contratação de trabalhador não especializado ou doméstico é concedida através de autorização não nominal, cuja característica é a autorização de trabalhadores sem especificação da sua identidade, permitindo assim ao empregador substituí-los livremente dentro do prazo de duração da autorização. Inversamente, para os trabalhadores especializados, a cessação do respectivo contrato determinará a cessação da autorização de contratação. O trabalhador especializado pode, todavia, com o seu consentimento e mediante autorização, ser transferido do empregador original para outro empregador, desde que as funções a desempenhar para este sejam compatíveis com a categoria profissional sob a qual foi autorizado a trabalhar na RAEM e da transferência não resulte para o mesmo a diminuição de direitos e regalias. Tal autorização depende, sob pena de não produzir efeitos, da correspondente actualização, pelo CPSP, do título comprovativo da autorização de permanência do trabalhador (art. 14.º da Lei n.º 21/2009).

Uma vez obtida autorização, ao trabalhador não residente será concedida

autorização de permanência na RAEM, embora sem direito de residência se apenas poder permanecer na qualidade de trabalhador não residente (art. 1.º, n.º 2, da Lei n.º 21/2009), não sendo residente habitual por não se considerar a residir em Macau, razão pela qual não lhe é concedida a qualidade de residente de Macau mesmo após 7 anos de trabalho (arts. 1.º e 4.º da Lei n.º 8/1999). Sem prejuízo do exposto, os trabalhadores especializados, mais do que uma mera permanência, podem requerer autorização de residência (art. 4.º, n.º 1, da Lei n.º 21/2009). A não ser por via de autorização excepcional do Chefe do Executivo da RAEM, os cidadãos chineses residentes da China continental só podem obter autorização de residência na RAEM se forem titulares de documentos emitidos para o efeito pelas autoridades chinesas competentes (salvo-conduto singular para deslocação para Macau) (arts. 10.º, n.º 3, e 11.º da Lei n.º 4/2003).

4. Contrato de trabalho

O contrato de trabalho para contratação de trabalhador não residente está sujeito a forma escrita, sendo celebrado em duplicado, ficando cada uma das partes com uma cópia do contrato, do qual deve constar (art. 23.º da Lei n.º 21/2009):

- A identificação completa das partes;
- O domicílio ou sede das partes;
- A categoria profissional ou funções do trabalhador e respectiva remuneração;
- O local de trabalho;
- O horário e período normal de trabalho;
- A data da produção de efeitos do contrato¹³;
- A data da celebração do contrato.

Na falta de menções obrigatórias que não sejam a data da produção de efeitos do contrato, pode o trabalhador arguir a anulabilidade do contrato no prazo de um ano a contar da data de produção de efeitos (art. 23.º, n.º 5, da Lei

13 Nos termos do disposto no n.º 4 do art. 23.º da Lei n.º 21/2009, na falta da menção da data da produção de efeitos do contrato celebrado com trabalhador não residente, o contrato produz efeitos desde a data em que haja, cumulativamente, autorização de contratação e autorização de permanência na qualidade de trabalhador. De onde se pode retirar que, havendo menção da data da produção de efeitos, o contrato deveria produzir efeitos desde a data prevista. No entanto, estabelece o art. 22.º que o contrato de trabalho com trabalhador não residente pode ser celebrado antes da concessão ao empregador da autorização de contratação ou da concessão ao não residente de autorização de permanência na qualidade de trabalhador, mas só pode produzir efeitos depois de concedidas ambas as autorizações. Pelo que, nesta hipótese em que o contrato é celebrado antes da concessão da autorização de contratação ou de permanência, mesmo que se estipule a produção imediata de efeitos, o contrato apenas entrará em vigor depois de concedidas ambas as autorizações.

n.º 21/2009). Contudo, na falta da forma escrita, embora o contrato seja anulável, se o trabalhador tiver iniciado a prestação do trabalho a anulabilidade do contrato não lhe é oponível pelo empregador, devendo este remunerar o trabalho já prestado e cumprir as demais obrigações contratuais (art. 23.º, n.º 5, da Lei n.º 21/2009).

O empregador deve remunerar o trabalhador não residente nos termos acordados no contrato, em condições de igualdade de retribuição entre trabalho igual ou de valor igual relativamente aos trabalhadores residentes. Até à data, fora casos pontuais em que há obrigatoriedade de se respeitar níveis salariais mínimos, como é o caso dos trabalhadores não residentes de empregadores contratados pelo Governo da RAEM para prestação de serviços de limpeza e de segurança, a lei não fixa os montantes das remunerações dos trabalhadores não residentes, apenas prevendo a forma de pagamento da remuneração, que só pode ser feito por meio de depósito à ordem do trabalhador em instituição bancária da RAEM (art. 27.º da Lei n.º 21/2009).

O contrato de trabalho celebrado com trabalhador não residente está sujeito a termo, que deve ser obrigatoriamente um termo certo, não podendo exceder o da autorização de contratação. Na falta de declaração escrita das partes em contrário, o contrato de trabalho cessa no final do termo estipulado, não havendo renovação automática do mesmo. Havendo acordo e existindo autorização de contratação, o contrato de trabalho pode ser renovado, sem limite temporal nem do número de renovações. A renovação do contrato está igualmente sujeita à verificação dos requisitos da sua celebração, devendo ficar expressa, se for o caso, a alteração ao seu conteúdo, como o aumento da remuneração. Contrariamente do que sucede ao abrigo da Lei das Relações de Trabalho, os contratos celebrados com trabalhadores não residentes em caso algum se convertem em contrato sem termo, dado a necessidade de restrição temporal em virtude do seu carácter complementar da força laboral residente.

5. Procedimento de contratação

Em primeiro lugar, aquele que pretender contratar trabalhador não residente deve apresentar o pedido junto do Gabinete para os Recursos Humanos (GRH), mediante o preenchimento de impresso de modelo aprovado por despacho do Secretário para a Economia e Finanças (Despacho n.º 67/2010). Do requerimento deve constar o salário e as outras condições laborais essenciais que o empregador se propõe oferecer ao trabalhador, devendo ser apresentados os documentos necessários conforme exigido por lei (art. 2.º do Regulamento Administrativo n.º 8/2010), designadamente: fotocópia de documento de identificação do requerente, quando seja pessoa singular; certidão do registo comercial; fotocópia de documento de identificação do representante do requerente; fotocópia da licença concedida para a actividade exercida; fotocópia da declaração de início

de actividade entregue na DSF ou fotocópia do conhecimento de cobrança da contribuição industrial relativa ao último exercício; prova de pagamento do imposto complementar de rendimentos; prova de pagamento de contribuições e de taxas de contratação ao Fundo de Segurança Social (FSS); fotocópia de documento de identificação do trabalhador especializado a contratar; prova documental do grau académico, da aptidão técnica ou da experiência profissional do trabalhador especializado a contratar; prova de registo da oferta de emprego na DSAL. O GRH poderá sujeitar a autorização de contratação a condição ou encargo razoáveis e adequados à situação concreta (art. 9.º da Lei n.º 21/2009), nomeadamente a constituição de fiança no caso de contratação de trabalhadores domésticos por parte de trabalhadores não residentes especializados; a sujeição periódica do trabalhador a exame médico; a prestação de trabalho em local determinado; garantia do número mínimo da contratação de trabalhadores locais por parte do empregador; sujeição periódica ao mecanismo de reavaliação do número de trabalhadores não residentes a contratar por parte do empregador, etc. (art. 2.º do Regulamento Administrativo n.º 13/2010). A determinação do número mínimo da contratação de trabalhadores locais é feita com base nas necessidades do mercado, na conjuntura económica e nas tendências de crescimento sectoriais existentes na fase em que a entidade competente para a autorização se encontre a ponderar a concessão de autorização de contratação, bem como no número de trabalhadores locais contratados pelo empregador e no número de trabalhadores locais que o mesmo prometeu contratar. Quando por qualquer circunstância o número mínimo não puder ser garantido, o empregador deve repô-lo mediante contratação de trabalhadores locais. O incumprimento do acima exposto por parte do empregador pode determinar a revogação total ou parcial da autorização de contratação de trabalhadores não residentes. Por outro lado, o empregador que, tendo contratado trabalhadores locais e trabalhadores não residentes para desempenhar uma mesma actividade profissional, reduzir o número destes trabalhadores por alteração do volume de trabalho, deve comunicar o facto ao GRH no prazo de 15 dias. Recebida a comunicação, o GRH deve, no prazo de 15 dias, proceder à avaliação da necessidade de alteração do número de trabalhadores não residentes autorizados a contratar, bem como notificar o empregador dos respectivos resultados. O incumprimento do dever de comunicação do empregador pode determinar a revogação total ou parcial da autorização de contratação de trabalhadores não residentes.

Após concedida a autorização de contratação por parte do GRH, o não residente só pode exercer a sua actividade laboral na RAEM após obtida a respectiva autorização de permanência (art. 7.º do Regulamento Administrativo n.º 8/2010), que deverá ser requerida junto do CPSP, pelo empregador ou por agência de emprego por ele indicada, no prazo de seis meses contados da data da

notificação da concessão de autorização de contratação (art. 8.º do Regulamento Administrativo n.º 8/2010). Em caso de revogação ou caducidade da autorização de permanência, o CPSP não pode emitir nova autorização a favor do mesmo não residente antes de decorrido um prazo de seis meses, no que se designa vulgarmente por “período de nojo”¹⁴. Pode, no entanto, ser emitida nova autorização de permanência, sem sujeição ao período de nojo de seis meses, nos casos de decurso do respectivo prazo, sendo a nova autorização de permanência requerida pelo empregador do não residente no momento em que ocorreu a caducidade; caducidade do contrato de trabalho; revogação da autorização de contratação concedida ao empregador; cessação da relação de trabalho por mútuo acordo entre o empregador e o trabalhador; resolução sem justa causa ou denúncia do contrato de trabalho por iniciativa do empregador; ou resolução do contrato de trabalho com justa causa por iniciativa do trabalhador (art. 4.º da Lei n.º 21/2009). A autorização de permanência tem, em princípio, a mesma duração da autorização de contratação. A autorização de permanência na qualidade de trabalhador é recusada ou revogada quando se verifiquem os pressupostos previstos na lei, respectivamente, para a recusa ou interdição de entrada a quaisquer não residentes, ou para a revogação da respectiva autorização de permanência. O CPSP deve comunicar as situações de cessação de autorização de permanência, respectivamente ao GRH ou ao FSS, consoante se trate de trabalhadores não residentes especializados ou de outros tipos de trabalhador (art. 15.º do Regulamento Administrativo n.º 8/2010). A renovação da autorização de permanência poderá ser requerida com base na renovação da autorização de contratação, devendo ser apresentado o devido requerimento até 45 dias antes de terminar a autorização de permanência, conforme o entendimento do GRH.

Como ficou dito, a autorização de contratação de trabalhadores não residentes pode revestir as formas de autorização nominal e autorização não nominal (art. 7.º da Lei n.º 21/2009), aquela para contratar uma pessoa determinada, esta para contratar uma pessoa indeterminada. Neste sentido, a autorização de contratação de trabalhador especializado é sempre concedida através de autorização nominal, enquanto a autorização de contratação de trabalhador não especializado ou doméstico é concedida através de autorização não nominal, cuja característica é permitir a não especificação da identidade dos trabalhadores autorizados, não caducando a autorização com a cessação da respectiva relação de trabalho (art.

14 O período de nojo pode ser um problema para os trabalhadores não residentes que queiram mudar de emprego. A Lei n.º 4/2013 veio regulamentar especificamente este tipo de situações porque na prática vinham surgindo conflitos decorrentes de práticas ilícitas por parte de trabalhadores não residentes, empregados domésticos em especial, que queriam trabalhar para um outro empregador, designadamente violando regras disciplinares de molde a que ao empregador não restava senão resolver o contrato com justa causa.

12.º, n.º 2, da Lei n.º 21/2009). O empregador pode substituí-los livremente dentro do prazo de duração da autorização sem passar por novo processo de requerimento, não dispensando, contudo, o cumprimento das obrigações legais em matéria de entrada e permanência na RAEM de não residentes (art. 7.º, n.º 4, da Lei n.º 21/2009).

6. Critérios de concessão da autorização de contratação e condições acessórias

Para além das excepções previstas na lei¹⁵, a contratação de trabalhadores não residentes está sujeita a uma série de princípios gerais (art. 2.º da Lei n.º 21/2009):

Complementaridade – a contratação de trabalhadores não residentes visa suprir a inexistência ou insuficiência de trabalhadores locais aptos a prestar trabalho em condições de igualdade de custos e de eficiência;

Temporalidade – a contratação de trabalhadores não residentes está sujeita a limite temporal;

Não discriminação – a contratação de trabalhadores não residentes confere-lhes um tratamento não menos favorável que o dos trabalhadores locais ao nível dos direitos, deveres e condições de trabalho;

Igualdade remuneratória – a contratação de trabalhadores não residentes respeita a igualdade de remuneração entre trabalho igual ou de valor igual prestado por trabalhadores não residentes e trabalhadores locais;

Prioridade – a contratação de trabalhadores não residentes é efectuada dando prioridade aos trabalhadores locais no acesso ao emprego, tanto na contratação como na manutenção do emprego;

Sustentabilidade – a contratação de trabalhadores não residentes não é admitida quando contribua de forma significativa para a redução dos direitos laborais ou provoque, directa ou indirectamente, a resolução, sem justa causa, de contratos de trabalho com trabalhadores locais; e

Autorização prévia – a contratação de trabalhadores não residentes depende de autorização administrativa a conceder ao empregador;

Especificidade – a contratação de trabalhadores não residentes tem em consideração a especificidade de cada sector de actividade económica ou categoria

15 A Lei n.º 21/2009 O disposto na Lei n.º 21/2009 não abrange o trabalho prestado na RAEM por não residentes ao abrigo de um contrato de prestação de serviços ou na qualidade de trabalhadores de entidade não incluída no artigo 5.º, nomeadamente aqueles que se desloquem ocasionalmente à RAEM, a convite de uma entidade local, para participar em actividades religiosas, desportivas, académicas, culturais ou artísticas, ainda que remuneradas (art. 1.º, n.º 3, da Lei n.º 21/2009). Esta disposição apresenta notáveis semelhanças com o preceituado no art. 4.º do Regulamento Administrativo n.º 17/2004.



profissional, consoante as necessidades do mercado, a conjuntura económica e as tendências de crescimento sectoriais.

Todos estes princípios gerais servem de critérios de concessão da autorização de contratação por parte da Administração Pública, juntamente com a consideração dos seguintes factores (art. 8.º da Lei n.º 21/2009):

A disponibilidade de trabalhadores residentes para o exercício das mesmas funções em condições de igualdade de custos e de eficiência e as diligências efectuadas pelo empregador para os contratar;

As necessidades do mercado de trabalho e dos diversos sectores da economia da RAEM;

A aptidão física e a adequação da formação e experiência profissionais do trabalhador ao posto de trabalho;

As condições de trabalho garantidas ao trabalhador; e

A capacidade económica do empregador requerente para assegurar o cumprimento das suas obrigações relativamente ao trabalhador.

Por outro lado, pode também a Administração sujeitar a autorização de contratação a certas condições ou encargos, nomeadamente:

Constituição de fiança que garanta todas as obrigações do empregador emergentes da relação laboral, no caso de contratação de trabalhadores domésticos por parte de trabalhadores não residentes especializados¹⁶;

Sujeição periódica do trabalhador a exame médico;

Prestação de trabalho em local determinado;

Garantia do número mínimo da contratação de trabalhadores locais¹⁷;

Sujeição ao mecanismo de reavaliação do número de trabalhadores não residentes a contratar¹⁸;

16 Nos termos do art. 4.º do Regulamento Administrativo n.º 8/2010, o fiador deve ser residente da RAEM, ou pessoa colectiva que nela tenha a sua sede, constituir-se como principal pagador e renunciar expressamente ao benefício da excussão, só podendo ser substituído com autorização da entidade competente para a concessão de autorização de contratação.

17 A determinação do número mínimo da contratação de trabalhadores locais é feita com base nas necessidades do mercado, na conjuntura económica e nas tendências de crescimento sectoriais existentes na fase em que a entidade competente para a autorização se encontre a ponderar a concessão de autorização de contratação, bem como no número de trabalhadores locais contratados pelo empregador e no número de trabalhadores locais que o mesmo prometeu contratar.

18 O empregador que, tendo contratado trabalhadores locais e trabalhadores não residentes para desempenhar uma mesma actividade profissional, reduzir o número destes trabalhadores por alteração do volume de trabalho, deve comunicar o facto ao GRH no prazo de 15 dias. Recebida a comunicação, o GRH procede, no prazo de 15 dias, à avaliação da necessidade de alteração do

Outras condições ou encargos que a entidade competente para a autorização considere razoáveis e adequados¹⁹.

Para além do acima exposto, o Despacho do Chefe do Executivo n.º 88/2010 veio determinar em concreto as condições de habitabilidade dos trabalhadores não residentes, estabelecendo que o local de alojamento de trabalhadores não residentes deve ter uma área útil média não inferior a 3,5m² por cada trabalhador e dispor, no mínimo, do seguinte equipamento:

Uma cama individual por cada trabalhador não residente;

Uma ventoinha em cada compartimento onde existam camas;

Uma casa de banho com chuveiro de água quente e fria e uma máquina de lavar roupa por cada grupo constituído por oito ou menos trabalhadores não residentes; e

Armários para objectos pessoais, mesas para refeições, cadeiras, armários de cozinha, frigoríficos e fogões em número e capacidade adequados à quantidade de trabalhadores.

Quando o trabalhador doméstico resida no local de trabalho o empregador deve assegurar-lhe um local de alojamento adequado e capaz de proteger razoavelmente a sua privacidade, proporcionando-lhe também comodidades básicas, nomeadamente cama, armário e utilização de casa de banho.

O montante a pagar mensalmente a cada trabalhador não residente não pode ser inferior a 500 patacas, caso o seu direito ao alojamento seja assegurado por meio do pagamento em dinheiro²⁰.

Finda a relação laboral, o trabalhador tem direito a repatriamento, cabendo ao empregador pagar o custo do transporte do trabalhador para o local da sua residência habitual, ou para destino diferente conforme for a opção do trabalhador, desde que daqui não advenha qualquer encargo adicional para o empregador (art. 26.º da Lei n.º 21/2009).

Não obstante todo este conjunto de legislação para a contratação de trabalhadores

número de trabalhadores não residentes autorizados a contratar, bem como notificar o empregador dos respectivos resultados.

19 Os primeiros três itens vêm previstos tanto no art. 9.º da Lei n.º 21/2009, como no art. 2.º do Regulamento Administrativo n.º 13/2010. Os últimos três vêm estabelecidos autonomamente neste último preceito.

20 Esta norma está, a nosso ver, em manifesta desarmonia com os padrões de vida hodiernos. Se bem que a maioria dos trabalhadores domésticos arrende apartamentos em conjunto residindo com amigos, a verdade é que nem todos o conseguem fazer. Por isso, *de lege ferenda*, o empregador que tiver trabalhador doméstico ao seu serviço deveria obrigatoriamente dar alojamento ao mesmo.

não residentes, nela incluída a Lei n.º 21/2009 e sua regulamentação complementar, não prevenir em especial os direitos e deveres deste tipo de trabalhadores, estabelecem os arts. 20.º e 23.º, n.º 7, da Lei n.º 21/2009, respectivamente, que *as relações de trabalho estabelecidas com trabalhador não residente se regem subsidiariamente pelo regime geral das relações de trabalho, nomeadamente no que respeita aos direitos, deveres e garantias*, e que, *havendo divergência entre as condições de trabalho constantes do contrato e as apresentadas com o requerimento de autorização de contratação, prevalece o regime mais favorável ao trabalhador*. Assim se firma o princípio da igualdade juslaboral (art. 6.º da Lei das Relações de Trabalho), segundo o qual os trabalhadores residentes e não residentes gozam de igual tratamento, portanto não diferenciado, em matéria de direitos e deveres laborais²¹. Por conseguinte, salvo previsão especial da lei, os contratos de trabalho celebrados com não residentes devem observar o disposto na Lei das Relações de Trabalho no que aos direitos, deveres e garantias diz respeito, designadamente quanto ao descanso semanal, feriados obrigatórios e férias, garantias das trabalhadoras, condições de segurança e higiene profissionais, registo de dados, período de trabalho, faltas, remuneração e a generalidade das normas sobre a cessação da relação de trabalho (havendo regras especiais sobre determinadas situações previstas na Lei n.º 21/2009).

7. Duração da autorização de contratação

Em princípio, a contratação de trabalhadores não residentes tem carácter temporário dada a sua função complementar da força laboral local em caso de insuficiência, pelo que a autorização de contratação é sempre concedida a prazo, sem possibilidade de renovação automática.

No que ao prazo diz respeito, a lei apenas definiu regras para os casos em que o empregador não é residente permanente da RAEM. Por regra, o prazo da autorização de contratação de não residente não pode exceder o prazo da autorização de residência concedida ao empregador. Tratando-se de trabalhadores ao serviço de funcionários, portadores de título especial de permanência, das representações oficiais do Governo Popular Central e das empresas públicas e de capitais públicos da República Popular da China, ou de representantes consulares na RAEM e equiparados, o prazo da autorização não pode exceder o prazo da nomeação do empregador para exercer funções na RAEM, quando for conhecido. Tratando-se de

21 A lei pode estabelecer diferenças em sede de alguns direitos fundamentais, como o direito de sufrágio. No concreto domínio do direito do trabalho, também a lei pode impor restrições à celebração de contratos de trabalho com não residentes. O que é preciso assegurar, em todo o caso, é que, uma vez celebrado o contrato, os direitos e deveres devem ser praticamente idênticos entre residentes e não residentes, apenas se admitindo diferenças em determinadas circunstâncias ponderosas, como, por exemplo, se permite revogar a autorização de contratação por razões económicas, fazendo assim cessar o contrato de trabalho com o não residente.

empregador que seja trabalhador especializado autorizado a trabalhar na RAEM, o prazo da autorização não pode exceder o prazo da autorização para prestação de trabalho especializado na RAEM concedida ao empregador.

Quanto à renovação, em regra a autorização de contratação não pode prever cláusulas de renovação automática (art. 24.º da Lei n.º 21/2009), salvo quando se tratar de não residentes contratados para prestação de trabalho doméstico. Com efeito, a lei (no art. 11.º da Lei n.º 21/2009) admite que a autorização de contratação de trabalhadores domésticos possa ser concedida com cláusula de renovação automática, mediante menção expressa no respectivo acto administrativo, caso em que, findo o respectivo prazo a autorização de contratação renova-se por prazo idêntico, podendo também estabelecer-se no próprio acto prazo mais curto. Se a Administração, tendo estabelecido cláusula de renovação automática, quiser impedir que tal aconteça, pode revogá-la até noventa dias antes da produção dos respectivos efeitos.

A inexistência de cláusula de renovação automática, ou a sua revogação, não prejudicam o direito de o interessado requerer a renovação da autorização, sendo o pedido apreciado nos termos gerais.

8. Taxa de contratação

O empregador que pretender contratar trabalhador não residente fica sujeito ao pagamento de uma taxa de contratação por cada trabalhador não residente efectivamente contratado, revertendo as taxas cobradas para fins de segurança social (art. 17.º, n.ºs 1 e 3, da Lei n.º 21/2009). O empregador não pode transferir para o trabalhador não residente contratado o dever de pagamento da referida taxa (art. 17.º, n.º 2, da Lei n.º 21/2009), cujo valor é presentemente fixado em 200 patacas (art. 1.º do Despacho do Chefe do Executivo n.º 89/2010). Não obstante, quando razões de política económica assim o justifiquem, pode, de forma geral e abstracta ser fixado o montante da taxa de contratação em valores diferentes em função do número de trabalhadores contratados, da categoria profissional do trabalhador ou do sector de actividade; ou ser dispensado o pagamento da taxa de contratação, temporária ou permanentemente, em função da dimensão da unidade produtiva, do número de trabalhadores contratados, da categoria profissional do trabalhador ou do sector de actividade. Designadamente, nos termos do disposto no art. 18.º do Regulamento Administrativo n.º 8/2010, os empregadores que se dediquem às actividades da indústria transformadora sujeitas ao Decreto-Lei n.º 11/99/M²², podem beneficiar de uma redução de 50% no valor da taxa

22 Trata-se das actividades da indústria transformadora especificadas na SECÇÃO D da Classificação das Actividades Económicas de Macau — Revisão 1, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 55/97/M, com excepção das indústrias de construção e reparação naval e demais indústrias sujeitas a legislação especial.

de contratação, sendo inclusivamente isentos do pagamento os empregadores de trabalhadores não residentes contratados para prestar serviços de natureza doméstica.

9. Suspensão e cessação da autorização de contratação

Dada a sujeição da contratação de trabalhadores não residentes às políticas laborais, o Governo de Macau pode, em situações justificáveis, ordenar a suspensão temporária ou a cessação das autorizações de contratação, podendo estas também cessar por outros motivos.

1) Suspensão temporária

Quando ponderosas razões de ordem económica ou social o justifiquem, a aceitação de requerimentos de contratação de trabalhadores não residentes, a concessão de novas autorizações ou a renovação de autorizações anteriormente concedidas podem ser suspensas temporariamente. Tal suspensão pode abranger apenas determinadas categorias profissionais ou sectores de actividade e é decretada por um prazo máximo de seis meses, podendo ser prorrogada. O despacho de suspensão temporária é publicado no Boletim Oficial da RAEM (art. 15.º da Lei n.º 21/2009).

2) Caducidade

A caducidade faz cessar um contrato ou outra situação após o decurso de certo período de tempo (por determinação da lei ou por estipulação das partes contratuais). No âmbito da Lei n.º 21/2009, a caducidade pode verificar-se, quando (nos termos do art. 12.º):

No prazo de seis meses contados da autorização de contratação, ou respectiva renovação, nenhuma autorização de permanência de trabalhador for requerida à entidade competente;

Uma vez iniciado, o procedimento para a concessão da autorização de permanência a um trabalhador, ou sua renovação, estiver parado por mais de três meses por causa imputável ao interessado;

O trabalhador contratado ao abrigo da mesma se ausentar da RAEM por mais de três meses consecutivos, excepto se, tendo sido contratado ao abrigo de uma autorização não nominal, for requerida a sua substituição;

Ocorrer outros casos previstos na lei.

3) Revogação

As autorizações de contratação de trabalhadores não residentes em determinado sector da economia podem ser (unilateralmente) revogadas pela Administração com fundamento em razões ponderosas de interesse público,

devidamente justificadas, nomeadamente resultantes da evolução da conjuntura económica, embora a revogação deva ser necessariamente notificada aos interessados, produzindo efeitos decorridos 90 dias. As autorizações de contratação de trabalhadores não residentes concedidas a determinado empregador podem ainda ser revogadas quando provoquem, directa ou indirectamente, a cessação, sem justa causa, de relações de trabalho ou a redução significativa das condições laborais dos trabalhadores residentes ao serviço desse empregador, devendo igualmente os interessados ser notificados da revogação, que produzirá efeitos decorridos 10 dias a contar da notificação (art. 13.º da Lei n.º 21/2009). Por outro lado, O não pagamento tempestivo da taxa de contratação por parte do empregador constitui fundamento de revogação da autorização de contratação (art. 18.º da Lei n.º 21/2009).

A revogação da autorização de contratação confere aos trabalhadores que percam o respectivo posto de trabalho direito a uma indemnização, paga pelo empregador, calculada nos termos previstos no art. 70.º da Lei das Relações de Trabalho. Quando a revogação se funde em ponderosas razões de interesse público, a indemnização será suportada pelo erário público (art. 25.º da Lei n.º 21/2009).

A revogação da autorização de contratação implica a revogação da autorização de permanência concedida na qualidade trabalhador, não podendo a Administração emitir nova autorização a favor do mesmo não residente antes de decorrido um prazo de seis meses, ou seja o período de nojo já referido, salvo nos casos de decurso do prazo de autorização de permanência, sendo a nova autorização de permanência requerida pelo empregador do não residente no momento em que ocorreu a caducidade; caducidade do contrato de trabalho; revogação da autorização de contratação concedida ao empregador; cessação da relação de trabalho por mútuo acordo entre o empregador e o trabalhador; resolução sem justa causa ou denúncia do contrato de trabalho por iniciativa do empregador; ou resolução do contrato de trabalho com justa causa por iniciativa do trabalhador.

10. Sanções

A Lei n.º 21/2009 prescreve sanções tanto para a entidade contratante como para o trabalhador contratado.

1) Destinatários

Entidade contratante

Pessoas singulares ou colectivas, associações sem personalidade jurídica e comissões especiais:

- i) Tratando-se de pessoa singular, são-lhe directamente aplicáveis as sanções previstas no art. 32.º;

- ii) Tratando-se de pessoa colectiva, nos termos do art. 30.º, n.º 1, pelo pagamento da multa respondem também, solidariamente com aquela, os administradores ou quem por qualquer outra forma a represente, quando sejam julgados responsáveis pela infracção;
- iii) Tratando-se de associação sem personalidade jurídica ou comissão especial, nos termos do art. 30.º, n.º 2, responde pela multa o património comum e, na sua falta ou insuficiência, o património de cada um dos associados ou membros em regime de solidariedade.

Trabalhador

- i) Que preste trabalho na RAEM sem que esteja autorizado a aqui permanecer na qualidade de trabalhador; ou
- ii) Que, estando autorizado a permanecer na RAEM na qualidade de trabalhador, preste a sua actividade a empregador diferente daquele para o qual esteja autorizado a trabalhar.

2) Condutas sancionadas a título de contratação ilegal²³ pelo empregador que

- i) Não sendo titular de autorização de contratação válida, aceite a prestação de trabalho por trabalhador não residente;
- ii) Sendo titular de autorização nominal de contratação de trabalhador não residente, contrate trabalhador diferente daquele que foi objecto da autorização; ou
- iii) Sendo titular de autorização não nominal de contratação de trabalhador não residente, contrate trabalhador não residente a quem tenha sido concedida autorização de permanência na RAEM para trabalhar para outro empregador.

3) Condutas sancionadas por violação das regras de contratação pelo empregador que tendo sido autorizado a contratar trabalhador não residente, estabeleça relação de trabalho com o mesmo sem reduzir a escrito o respectivo contrato de trabalho;

Celebre, por escrito, contrato de trabalho que estipule para o trabalhador condições inferiores às que tenham sido apresentadas com o respectivo

²³ Previstas no n.º 1 do art. 32.º da Lei n.º 21/2009 (Lei da contratação de trabalhadores não residentes), que revogou as als. 1) a 3) do n.º 1 do art. 9.º do Regulamento Administrativo n.º 17/2004.



requerimento de autorização de contratação;

Se recuse a repatriar o trabalhador, a tal estando obrigado;

Pague a remuneração do trabalhador não residente por forma diversa da de depósito à ordem do trabalhador em instituição bancária da RAEM;

Transfira para o trabalhador não residente, por qualquer meio, o custo da taxa de contratação;

Utilize o trabalhador não residente em local diferente do expressamente autorizado, ainda que se trate de outro estabelecimento pertencente ao mesmo empregador;

Utilize trabalhadores não residentes em actividade profissional alheia à autorizada;

Negue, ele próprio ou a agência de emprego, o direito a alojamento do trabalhador ou não cumprir as respectivas condições mínimas; ou

Após ter obtido autorização de contratação, celebre com trabalhador não residente contrato de trabalho por escrito que omita qualquer das menções relativas à identificação completa das partes, ao domicílio ou sede das partes, à categoria profissional ou funções do trabalhador e respectiva remuneração, ao local de trabalho, ao horário e período normal de trabalho, ou à data da celebração do contrato.

4) Sanções administrativas acessórias aplicáveis ao empregador:

Revogação de todas ou parte das autorizações de contratação de trabalhadores não residentes concedidas, acompanhada da privação, pelo período de seis meses a dois anos, do direito de pedir novas autorizações.

À agência de emprego:

Suspensão da actividade por um período de seis meses a dois anos.

As sanções acessórias devem ser proporcionais à gravidade da infracção, à culpa do agente e, quando for o caso, ao número de trabalhadores prejudicados pela mesma.

5) Procedimento sancionatório e destino das multas

Verificada a prática de uma infracção administrativa, a DSAL procede à instrução do processo e deduz acusação, a qual é notificada ao arguido. Na notificação da acusação é fixado um prazo de quinze dias para que o arguido apresente a sua defesa. Determinando-se a aplicação de multa, deve a mesma ser paga no prazo de quinze dias, contados da notificação da decisão sancionatória. O produto das multas constitui receita do FSS.

6) Penas acessórias

A Lei n.º 21/2009 alterou e aditou conteúdo ao art. 26.º da Lei n.º 6/2004 (Lei da imigração ilegal e da expulsão), relativamente às penas acessórias e à responsabilidade criminal das pessoas colectivas no âmbito do crime de emprego previsto no art. 16.º da Lei n.º 6/2004.

VI. A Lei de Bases da Política de Emprego

Na definição de qualquer regime jusslaboral é essencial tomar por padrão de referência a Lei de Bases da Política do Emprego, como diploma legal definidor das bases políticas que é. Quanto aos trabalhadores não residentes, há a considerar o disposto no seu art. 9.º, que, em vista do complemento dos recursos humanos locais, prevê que a contratação de trabalhadores não residentes apenas é admitida quando, cumulativamente, vise suprir a inexistência ou insuficiência de trabalhadores residentes aptos a prestar trabalho em condições de igualdade de custos e de eficiência e seja limitada temporalmente. Mais, a contratação de trabalhadores não residentes não é admitida quando contribua de forma significativa para a redução dos direitos laborais ou provoque, directa ou indirectamente, a cessação, sem justa causa, de contratos de trabalho.

A Lei de Bases foi alterada pela Lei n.º 21/2009, passando a atribuir prioridade aos trabalhadores residentes no acesso ao emprego, quando originalmente previa a atribuição dessa prioridade apenas no acesso ao emprego em obras públicas e na prestação de serviços públicos (al. g) do art. 7.º da Lei n.º 4/98/M), representando uma mudança de política no alargamento do âmbito inicialmente limitado às obras públicas e à prestação de serviços públicos para agora abranger todo e qualquer sector público ou privado.

Considerações finais

Ao longo do texto procedemos a uma análise dos diplomas legais que até ao presente momento têm vindo a ser emanados com vista à limitação da importação de mão-de-obra não residente em Macau. Paralelamente continuam a surgir outras aspirações de diversa ordem, como por exemplo reclamam os operadores do jogo a proibição de contratação de não residentes para o exercício de funções ligadas ao jogo, ou como se discute se não se deve admitir a importação de mão-de-obra perante a insuficiência de motoristas de camionetes e de autocarros, ou como ainda algumas associações reclamam a introdução de factores de consideração quanto às possibilidades de promoção dos trabalhadores residentes no âmbito da apreciação dos pedidos de contratação de não residentes, dado o facto de em muitos sectores

de actividade a importação de mão-de-obra ter vindo a impedir a promoção dos trabalhadores residentes. Embora todas estas sugestões sejam ainda objecto de muita discussão, é de esperar que o regime jurídico da importação de mão-de-obra não residente venha a sofrer ainda muita alteração em vários possíveis sentidos, dignos de ulterior análise. Seja qual for o sentido das futuras vicissitudes, desde que não se alterem os princípios, terá sempre de se observar, e manter-se-ão válidos, o regime e as exigências legais abordados ao longo do presente texto.

Referências bibliográficas

- Amado, João Leal, *A Protecção do Salário*, Coimbra, 1993;
- Leite, Jorge e de Almeida, Coutinho, *Colectânea das Leis do Trabalho*, Coimbra Editora, 1985;
- Martinez, Pedro Romano, *Direito do Trabalho*, 14.^a ed, Almedina;
- Neto, Abílio, *Contrato de Trabalho, Notas Práticas*, 1997, Lisboa, Ediforum;
- Quental, Miguel Pacheco Arruda, *Manual de Formação de Direito do Trabalho em Macau*, Centro de Formação Jurídica e Judiciária, 2012;
- Torres, José António Pinheiro, “Da Cessação do Contrato de Trabalho em Face do Decreto-Lei n.º 24/89/M, de 3 de Abril”, *Boletim da Faculdade de Direito da Universidade de Macau*, n.º 6, 1998.