

CONTRATO DE TRABALHO (A TERMO CERTO)

MODELO

Observações:

1. O presente modelo de contrato de trabalho destina-se apenas aos contratos de trabalho a termo certo, sendo permitido o acréscimo e a eliminação de cláusulas e do conteúdo em concreto, consoante a natureza e o acordo entre ambas as partes, para além do mesmo servir apenas para referência, sendo os conflitos laborais tratados de acordo com a Lei nº 7/2008 – Lei das Relações de Trabalho, alterada pela Lei nº 8/2020 e a Lei n.º 5/2020 – “Salário mínimo para os trabalhadores”.

2. O contrato de trabalho entre as partes laboral e patronal só pode ser celebrado de acordo com este modelo de contrato nas situações previstas no nº 1 do artigo 19º da lei acima referida, devendo ser indicado o motivo justificativo da sua celebração; caso se trate de substituição de trabalhador ausente, deve ser indicado também o nome e funções do trabalhador substituído.

3. As normas de roda-pé do presente modelo de contrato constam da Lei nº 7/2008 – Lei das Relações de Trabalho, alterada pela Lei nº 8/2020 e a Lei n.º 5/2020 – “Salário mínimo para os trabalhadores”.

**Preste atenção às “Observações” da primeira parte do presente modelo de contrato, antes de preencher as suas cláusulas.

DADOS DO EMPREGADOR E DO TRABALHADOR:

Empregador:

Nome/designação: _____
_____ (adiante designado por primeiro outorgante)

Endereço: _____

Telefone da empresa: _____ Fascimile da empresa: _____

Telemóvel: _____ Correio electrónico: _____

Trabalhador:

Nome: _____
_____ (adiante designado por segundo outorgante)

Sexo: _____ Data de nascimento: _____

Nº do Bilhete de Identidade de Residente de Macau: _____

Morada: _____

Telefone de casa: _____ Fascimile: _____

Telemóvel: _____ Correio electrónico: _____

O primeiro e o segundo outorgantes celebram o presente contrato de trabalho¹ (adiante designado por contrato), comprometendo-se a cumprir rigorosamente este contrato, segundo o princípio da boa fé.

¹ Através da celebração do presente contrato de trabalho, o primeiro e o segundo outorgantes, fazem com que as respectivas cláusulas regulamentares, práticas de costumes e acordos sejam mais claros e concretos, para ambas as partes cumprirem.

CLÁUSULA 1ª

(Motivo justificativo da celebração do contrato e data da sua entrada em vigor)

O presente contrato é celebrado pelo seguinte motivo: _____

_____ 2

e entra em vigor em _____ (dia) de _____ (mês) de _____ (ano), data em que o primeiro e o segundo outorgantes estabelecem a relação de trabalho.

CLÁUSULA 2ª

(Prazo do contrato)

Os outorgantes acordam que o presente contrato é válido até _____ (dia) de _____ (mês) de _____ (ano) ³ (inclusivé), tendo sido fixado o prazo do contrato pelo seguinte motivo: _____

_____ 4 .

² Motivo justificativo da celebração do presente contrato; caso se trate de substituição de trabalhador ausente, deve indicar também o nome e funções do trabalhador substituído (vide alínea 7) do nº 1 do artigo 20º da Lei das Relações de Trabalho).

³ Prazo do contrato acordado entre os outorgantes (por exemplo, de 30 dias ou de 3 meses; vide nº 1 do artigo 21º da Lei das Relações de Trabalho), devendo ter em conta que o contrato converte-se em contrato de trabalho sem termo se, decorrido o prazo do contrato, o segundo outorgante continuar a prestação de trabalho por indicação do primeiro outorgante, sendo a antiguidade do segundo outorgante contada desde o início da produção de efeitos do primeiro contrato (vide alínea 2) do nº 1 e nº 2 do artigo 23º da Lei das Relações de Trabalho).

⁴ Na fixação de prazo do presente contrato, os outorgantes devem indicar o motivo justificativo da sua fixação, mencionando expressamente os factos que o integram e estabelecendo também a relação entre a justificação invocada e o prazo estipulado (vide alínea 2) do nº 1, alínea 3) do nº 2 e nº 3 do artigo 20º da Lei das Relações de Trabalho), devendo ter em conta que, incluindo renovações, o contrato não pode exceder 2 anos, sob pena deste ser convertido em contrato de trabalho sem termo; o contrato de trabalho para prestação de trabalho sazonal só pode ser celebrado pelo prazo máximo de 6 meses, não podendo ser renovado, sob pena deste ser convertido em contrato de trabalho sem termo; a duração do contrato de trabalho para realização de tarefas imprevisíveis, resultantes do acréscimo excepcional das actividades da empresa, haja ou não renovação, não pode exceder 1 ano, sob pena deste ser convertido em contrato de trabalho sem termo (vide artigo 21º e nº 1 do artigo 23º da Lei das Relações de Trabalho); quando o contrato é convertido em contrato de trabalho sem termo, a antiguidade do segundo outorgante é contada desde o início da produção de efeitos do primeiro contrato (vide nº 2 do artigo 23º da Lei das Relações de Trabalho).

CLÁUSULA 3ª
(Categoria ou função e local de trabalho)

1. O primeiro outorgante emprega o segundo outorgante para desempenho do cargo _____, sendo a natureza do seu trabalho _____.

2. O local de trabalho do segundo outorgante situa-se (por exemplo, o local de funcionamento do primeiro outorgante) _____.

CLÁUSULA 4ª
(Remuneração de base)

1. Pela prestação de trabalho, o segundo outorgante tem o direito de receber uma remuneração de base calculada _____⁵, sendo o montante de \$ _____ (_____ patacas)⁶.

(A remuneração de base acima referida é composta pelo salário de base de \$ _____ (_____ patacas) e pelo subsídio de \$ _____ (_____ patacas).⁸

2. O primeiro outorgante deve ⁹ a) pagar directamente a remuneração em numerário no local de trabalho ¹⁰ ou b) fazer o depósito da remuneração à ordem do segundo

⁵ A remuneração de base pode, por acordo entre os outorgantes, ter por referência o mês, a semana, o dia, a hora, o trabalho efectivamente prestado ou o resultado efectivamente produzido (por exemplo, por peça), sendo que, na ausência de acordo expresso entre as partes, a lei presume que o período de referência é o mês (vide nº 4 do artigo 59º da Lei das Relações de Trabalho).

⁶ Nos termos do artigo 3.º e do nº 1 do artigo 4.º da Lei do “Salário mínimo para os trabalhadores”, o salário mínimo dos trabalhadores cuja remuneração seja calculada ao mês, à semana, ao dia e à hora ou em função do resultado efectivamente produzido em média por hora (por exemplo trabalho à peça) é respectivamente de 7280 patacas, 1680 patacas, 280 patacas e 35 patacas, não compreendendo a remuneração do trabalho extraordinário, o acréscimo da remuneração por prestação de trabalho nocturno ou por turnos, nem o 13º mês de salário ou outras prestações de natureza semelhante.

⁷ Os outorgantes podem acordar quanto ao pagamento ou não do subsídio de alimentação, subsídio de família, subsídios e comissões inerentes às funções desempenhadas, sendo estas quantias consideradas remuneração de base do segundo outorgante, caso se tratem de prestações periódicas (vide nº 1 do artigo 59º da Lei das Relações de Trabalho).

⁸ A retribuição é paga em moeda com curso legal na RAEM (vide nº 4 do artigo 63º da Lei das Relações de Trabalho).

⁹ Selecciona a opção adequada, riscando a que não interessa.

¹⁰ Os outorgantes podem acordar no pagamento da remuneração em local diverso do da prestação de

outorgante em instituição bancária da RAEM ¹¹, devendo ainda entregar um recibo de pagamento da remuneração ao segundo outorgante ¹².

CLÁUSULA 5ª

(Isenção de horário de trabalho)

Tendo o segundo outorgante sido contratado ¹³ para a) exercer cargos de direcção, chefia e fiscalização externa, b) trabalho em locais fora do estabelecimento de trabalho, sem controlo imediato de superior hierárquico, c) trabalho académico ou de estudo, sem supervisão de superior hierárquico, ou d) trabalho doméstico, os outorgantes acordam seleccionar uma das seguintes opções sobre o horário de trabalho (selecione uma das opções, assinalando ✓ no ☐):

☐ – A. O segundo outorgante não está sujeito a horário de trabalho, tendo, porém, direito ao gozo do intervalo para descanso, descanso semanal, feriados obrigatórios, férias anuais e demais garantias, previstos por lei.

☐ – B. O segundo outorgante está sujeito a horário de trabalho, principalmente ao horário diário previsto na cláusula 6ª do presente contrato.

CLÁUSULA 6ª

(Período normal de trabalho)

trabalho, devendo, porém, cumprir o disposto nos nºs 2, 3 e 5 do artigo 63º da Lei das Relações de Trabalho.

¹¹ O pagamento pode ser feito em numerário, por depósito à ordem do segundo outorgante em instituição bancária da RAEM ou por meio de cheque de instituição bancária da RAEM, salvo se tal implicar para o segundo outorgante dificuldades sérias ou dificilmente transponíveis de recebimento da retribuição (vide nº 5 do artigo 63º da Lei das Relações de Trabalho).

¹² Do recibo do pagamento deve constar o seguinte: 1) Identificação do primeiro outorgante; 2) Nome do segundo outorgante e sua categoria profissional; 3) Número de beneficiário do Fundo de Segurança Social ou eventuais números atribuídos ao segundo outorgante por força da lei; 4) Período a que a remuneração corresponde; 5) Modalidades da remuneração discriminadas de forma articulada; 6) Todos os descontos efectuados; 7) Montante líquido a receber (vide nº 6 do artigo 63º da Lei das Relações de Trabalho), tendo por referência o “Recibo de pagamento da remuneração (Modelo)”.

¹³ Risque o que não interessa.

O período normal de trabalho do segundo outorgante é de _____ horas por dia ¹⁴ e de _____ horas por semana ¹⁵. Salvo as situações previstas na opção A da cláusula 5ª do presente contrato, os outorgantes acordam seleccionar uma das seguintes opções para o horário de trabalho diário (selecione uma das opções, assinalando ✓ no □):

- ☐ – A. Das _____ horas e _____ minutos às _____ horas e _____ minutos;
- ☐ – B. Não compreende trabalho por turnos na parte da noite;
- ☐ – C. Compreende trabalho por turnos na parte da noite.

CLÁUSULA 7ª **(Trabalho extraordinário)** ¹⁶

1. Nas situações e limites previstos por lei ¹⁷, o primeiro outorgante pode determinar previamente que o segundo outorgante preste trabalho extraordinário, sem o consentimento deste, tendo o segundo outorgante o direito de auferir a remuneração normal de trabalho extraordinário prestado, com um acréscimo de _____% ¹⁸.

2. O segundo outorgante tem ainda o direito de gozar um descanso adicional remunerado, caso a prestação de trabalho extraordinário esteja em conformidade com o disposto nos nºs 1 e 2 do artigo 38º da Lei das Relações de Trabalho vigente na RAEM ¹⁹.

3. A prestação de trabalho extraordinário carece do consentimento de ambos os outorgantes ²⁰, tendo o segundo outorgante o direito de auferir a remuneração normal de

¹⁴ O período normal de trabalho não pode exceder 8 horas por dia (vide nº 1 do artigo 33º da Lei das Relações de Trabalho), salvo acordo em contrário estipulado pelos outorgantes (vide nº 2 do artigo 33º da Lei das Relações de Trabalho).

¹⁵ O período normal de trabalho não pode exceder 48 horas por semana (vide nº 1 do artigo 33º da Lei das Relações de Trabalho).

¹⁶ Nos termos do artigo 6.º da Lei do “Salário mínimo para os trabalhadores”, o valor da remuneração normal por hora utilizada para o cálculo da remuneração do trabalho extraordinário não pode ser inferior ao da remuneração de base média por hora, calculada com base no valor do salário mínimo que lhe seja aplicável e de acordo com o disposto no artigo 61.º da Lei das Relações de Trabalho (por exemplo: a remuneração de base média por hora dos trabalhadores que auferem uma remuneração mensal não pode ser inferior a 30,30 patacas e a remuneração de base média por hora dos trabalhadores que auferem uma remuneração semanal, ao dia, à hora ou em função do resultado efectivamente produzido em média por hora (por exemplo trabalho à peça) não pode ser inferior a 35patacas.

¹⁷ As “situações e limites previstos por lei” encontram-se consagrados no nº 2 do artigo 36º da Lei das Relações de Trabalho.

¹⁸ O acréscimo previsto por lei é de 50% (vide nº 1 do artigo 37º da Lei das Relações de Trabalho) ou superior.

¹⁹ A fixação do descanso adicional remunerado a favor do segundo outorgante deve observar o disposto no artigo 38º da Lei das Relações de Trabalho.

²⁰ Deve existir registo que comprove o consentimento (vide nº 4 do artigo 36º da Lei das Relações de Trabalho), tendo por referência o “Acordo sobre trabalho extraordinário (Modelo)”.

trabalho extraordinário prestado, com um acréscimo de _____% ²¹, salvo nas situações referidas no nº 1 da presente cláusula.

CLÁUSULA 8ª

(Período experimental)

1. Os outorgantes acordam seleccionar uma das seguintes opções para o período experimental (selecione uma das opções, assinalando ✓ no ☐):

☐ – A. Considera-se período experimental os primeiros 30 dias contados a partir da data da entrada em vigor do presente contrato;

☐ – B. Considera-se período experimental os primeiros _____ ²² dias contados a partir da data da entrada em vigor do presente contrato;

☐ – C. Dispensa-se o período experimental.

2. Nas opções A ou B, qualquer dos outorgantes pode, durante o período experimental, denunciar o presente contrato sem alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização por cessação de contrato, tendo os outorgantes acordado seleccionar uma das seguintes opções para o aviso prévio (selecione uma das opções, assinalando ✓ no ☐):

☐ – i) Os outorgantes não são obrigados ao cumprimento de qualquer período de aviso prévio.

☐ – ii) Na resolução do presente contrato, o período de aviso prévio é de _____ ²³ dias por iniciativa do primeiro outorgante e de _____ ²⁴ dias por iniciativa do segundo outorgante.

CLÁUSULA 9ª

²¹ O acréscimo previsto por lei é de 20% (vide nº 2 do artigo 37º da Lei das Relações de Trabalho) ou superior.

²² Período experimental acordado entre os outorgantes, caso seja fixado, não podendo esse período exceder 30 dias (vide alínea 3) do nº 3 do artigo 18º da Lei das Relações de Trabalho).

²³ Os outorgantes podem acordar por escrito quanto ao período de aviso prévio na denúncia do contrato durante o período experimental, não podendo o período de aviso prévio para o primeiro outorgante exceder 15 dias (vide alínea 1) do nº 5 do artigo 18º e alínea 1) do nº 3 do artigo 72º da Lei das Relações de Trabalho).

²⁴ Os outorgantes podem acordar por escrito quanto ao período de aviso prévio na denúncia do contrato durante o período experimental, não podendo o período de aviso prévio para o segundo outorgante exceder 7 dias (vide alínea 1) do nº 5 do artigo 18º e alínea 1) do nº 3 do artigo 72º da Lei das Relações de Trabalho).

(Descanso semanal)

1. O segundo outorgante tem direito a gozar um descanso de _____²⁵ por semana, devendo o primeiro outorgante comunicar, com a antecedência mínima de três dias, ao segundo outorgante o horário do descanso semanal.

2. Nas situações previstas por lei²⁶, o primeiro outorgante pode determinar que o segundo outorgante preste trabalho em dia de descanso semanal, sem o consentimento deste, tendo o segundo outorgante o direito a gozar _____²⁷ de descanso compensatório, fixado pelo primeiro outorgante, dentro dos 30 dias seguintes ao da prestação de trabalho, e a²⁸:

☐ — Auferir um acréscimo de _____²⁹ dias de remuneração de base ou gozar, dentro de trinta dias, _____³⁰ dias de descanso compensatório³¹ quando o trabalhador auferir uma remuneração mensal;

☐ — Auferir a remuneração normal do trabalho prestado com um acréscimo de _____³² dias de remuneração de base ou gozar, dentro de trinta dias, _____³³ dias de descanso compensatório³⁴ se a remuneração do trabalhador for determinada em função do período de trabalho efectivamente prestado ou em função do resultado efectivamente produzido (por exemplo, calculado à hora ou à peça)

3. A prestação de trabalho em dia de descanso semanal solicitada voluntariamente³⁵

²⁵ O segundo outorgante tem direito a gozar um descanso de 24 horas consecutivas por semana, previsto por lei, salvo nas situações referidas no nº 2 do artigo 42º da Lei das Relações de Trabalho.

²⁶ As “situações previstas por lei” encontram-se consagradas no nº 1 do artigo 43º da Lei das Relações de Trabalho.

²⁷ O descanso compensatório previsto por lei é de 1 dia (vide nº 2 do artigo 43º da Lei das Relações de Trabalho).

²⁸ Selecciona a opção, assinalando ✓ no ☐, conforme o método de cálculo da remuneração de base acordado entre os outorgantes.

²⁹ O acréscimo previsto por lei corresponde a 1 dia de remuneração de base (vide alínea 1) do nº 2 do artigo 43º da Lei das Relações de Trabalho).

³⁰ O descanso compensatório previsto por lei é de 1 dia (vide alínea 1) do nº 2 do artigo 43º da Lei das Relações de Trabalho).

³¹ Se o dia concreto de descanso compensatório for fixado pelo primeiro outorgante, esse dia deve ser fixado com uma antecedência mínima de três dias (vide nº 7 do artigo 43º da Lei das Relações de Trabalho).

³² O acréscimo previsto por lei corresponde a 1 dia de remuneração de base (vide alínea 2) do nº 2 do artigo 43º da Lei das Relações de Trabalho).

³³ O descanso compensatório previsto por lei é de 1 dia (vide alínea 2) do nº 2 do artigo 43º da Lei das Relações de Trabalho).

³⁴ Se o dia concreto de descanso compensatório for fixado pelo primeiro outorgante, esse dia deve ser fixado com uma antecedência mínima de três dias (vide nº 7 do artigo 43º da Lei das Relações de Trabalho).

³⁵ Deve existir registo que comprove a voluntariedade de prestação de trabalho em dia de descanso semanal pelo segundo outorgante (vide nº 6 do artigo 43º da Lei das Relações de Trabalho), tendo por referência o “Acordo sobre prestação de trabalho em dia de descanso semanal (Modelo)”.

pelo segundo outorgante, dá-lhe o direito a _____³⁶ dias de descanso compensatório fixado pelo primeiro outorgante, a gozar dentro dos 30 dias seguintes ao da prestação de trabalho; na impossibilidade do gozo daquele descanso compensatório, o segundo outorgante tem direito a ³⁷:

☐ – Auferir um acréscimo de _____³⁸ dias de remuneração de base quando o trabalhador auferir uma remuneração mensal;

☐ – Auferir a remuneração normal do trabalho prestado com um acréscimo de ____³⁹ dias de remuneração de base, se a remuneração do trabalhador for determinada em função do período de trabalho efectivamente prestado ou em função do resultado efectivamente produzido (por exemplo, calculado à hora ou à peça).

4. Se for concluída apenas parte do período de trabalho, por motivos pessoais do segundo outorgante, independentemente da situação constituir falta justificada ou injustificada, o devido descanso compensatório ou a remuneração de base são calculados proporcionalmente⁴⁰ ao número de horas de trabalho prestado.

CLÁUSULA 10ª

(Feriados obrigatórios)

1. O segundo outorgante está dispensado da prestação de trabalho nos 10 dias de feriados obrigatórios previstos por lei ⁴¹, sem perda de remuneração de base ⁴².

2. Nas situações previstas por lei ⁴³, o primeiro outorgante pode determinar que o segundo outorgante preste trabalho em dia de feriados obrigatórios previstos por lei, sem o consentimento deste, tendo o segundo outorgante o direito a gozar _____⁴⁴ dias de

³⁶ O descanso compensatório previsto por lei é de 1 dia (vide nº 4 do artigo 43º da Lei das Relações de Trabalho).

³⁷ Seleccione a opção, assinalando ✓ no ☐, conforme o método de cálculo da remuneração de base acordado entre os outorgantes.

³⁸ O acréscimo previsto por lei corresponde a 1 dia de remuneração de base (vide alínea 1) do nº 5 do artigo 43º da Lei das Relações de Trabalho).

³⁹ O acréscimo previsto por lei corresponde a 1 dia de remuneração de base (vide alínea 2) do nº 5 do artigo 43º da Lei das Relações de Trabalho).

⁴⁰ Vide nº 8 do artigo 43º da Lei das Relações de Trabalho.

⁴¹ Feriados obrigatórios previstos no nº 1 do artigo 44º da Lei das Relações de Trabalho.

⁴² O pagamento da remuneração de base prevista por lei é efectuado nos termos dos nºs 2 e 3 do artigo 44º da Lei das Relações de Trabalho.

⁴³ As “situações previstas por lei” encontram-se consagradas no nº 1 do artigo 45º da Lei das Relações de Trabalho.

⁴⁴ O descanso compensatório previsto por lei é de 1 dia, podendo, porém, ser substituído, mediante acordo entre ambos, por 1 dia de remuneração de base compensatória (vide nº 2 do artigo 45º da Lei das Relações de Trabalho).

descanso compensatório, fixado pelo primeiro outorgante, dentro dos três meses seguintes ao da prestação de trabalho, e a ⁴⁵:

☐ – Auferir um acréscimo de ____ ⁴⁶ dias de remuneração de base ou gozar, dentro de três meses, ____ ⁴⁷ dias de descanso compensatório⁴⁸ quando o trabalhador auferir uma remuneração mensal;

☐ – Auferir a remuneração normal do trabalho prestado com um acréscimo de ____ ⁴⁹ dias de remuneração de base ou gozar, dentro de três meses, ____ ⁵⁰ dias de descanso compensatório ⁵¹, se a remuneração do trabalhador for determinada em função do período de trabalho efectivamente prestado ou em função do resultado efectivamente produzido (por exemplo, calculado à hora ou à peça).

3. Se for concluída apenas parte do período de trabalho, por motivos pessoais do segundo outorgante, independentemente da situação constituir falta justificada ou injustificada, o devido descanso compensatório ou a remuneração de base são calculados proporcionalmente⁵² ao número de horas de trabalho prestado.

CLÁUSULA 11^a

(Sobreposição do dia de descanso semanal com o dia de feriado obrigatório)

Quando haja sobreposição do dia de descanso semanal com o dia de feriado obrigatório, esse dia sobreposto é considerado como dia de feriado obrigatório, devendo o primeiro outorgante determinar que, nos trinta dias seguintes, o segundo outorgante goze o dia de descanso semanal remunerado sobreposto⁵³.

⁴⁵ Seleccione a opção, assinalando ✓ no ☐, conforme o método de cálculo da remuneração de base acordado entre os outorgantes.

⁴⁶ O acréscimo previsto por lei corresponde a 1 dia de remuneração de base (vide alínea 1) do nº 2 do artigo 45º da Lei das Relações de Trabalho).

⁴⁷ O descanso compensatório por lei é de 1 dia (vide alínea 1) do nº 2 do artigo 45º da Lei das Relações de Trabalho).

⁴⁸ Se o dia concreto de descanso compensatório for fixado pelo primeiro outorgante, esse dia deve ser fixado com uma antecedência mínima de três dias (vide nº 4 do artigo 45º da Lei das Relações de Trabalho).

⁴⁹ O acréscimo previsto por lei corresponde a 1 dia de remuneração de base (vide alínea 2) do nº 2 do artigo 45º Lei das Relações de Trabalho).

⁵⁰ O descanso compensatório por lei é de 1 dia (vide alínea 2) do nº 2 do artigo 45º da Lei das Relações de Trabalho).

⁵¹ Se o dia concreto de descanso compensatório for fixado pelo primeiro outorgante, esse dia deve ser fixado com uma antecedência mínima de três dias (vide nº 4 do artigo 45º da Lei das Relações de Trabalho).

⁵² Vide nº 5 do artigo 45º da Lei das Relações de Trabalho.

⁵³ Vide artigo 42º-A da Lei das Relações de Trabalho.

CLÁUSULA 12^a

(Férias anuais)

O segundo outorgante cuja relação de trabalho tenha completado 1 ano tem direito a gozar, no ano seguinte, _____⁵⁴ dias úteis de férias anuais remuneradas; caso aquela relação seja inferior a 1 ano mas superior a 3 meses, por cada mês de trabalho prestado o segundo outorgante pode gozar, no ano seguinte, férias anuais calculadas proporcionalmente ao número de dias atrás referidos, assim como pelo tempo de trabalho remanescente, se for igual ou superior a 15 dias.

CLÁUSULA 13^a

(Licença de maternidade)⁵⁵

1. O segundo outorgante tem direito, por motivo de parto, a _____⁵⁶ dias de licença de maternidade, sendo 60 dias gozados obrigatória e imediatamente após o parto, podendo os restantes ser gozados por decisão do segundo outorgante, total ou parcialmente, antes ou depois do parto; caso o segundo outorgante pretenda gozar parte da licença de maternidade em período anterior ao parto, deve comunicar ao primeiro outorgante essa intenção com uma antecedência mínima de 5 dias.

2. O segundo outorgante cuja relação de trabalho seja, no dia do parto, superior a 1 ano tem direito a auferir a remuneração de base correspondente ao período da licença de maternidade.

3. O segundo outorgante cuja relação de trabalho só venha a completar 1 ano durante o período de gozo da licença de maternidade tem direito a auferir a remuneração de base relativa ao período da licença de maternidade a gozar após o completar de 1 ano de relação de trabalho.

⁵⁴ As férias anuais previstas por lei são de 6 dias úteis (vide nº 1 do artigo 46º da Lei das Relações de Trabalho); as férias anuais podem, mediante consentimento de ambos os outorgantes, ser acumuladas no máximo 2 anos, tendo por referência o “Acordo sobre férias anuais (Modelo)”.

⁵⁵ Aplicável apenas a trabalhadoras.

⁵⁶ A trabalhadora tem direito, por motivo de parto, a licença de maternidade não inferior a 90 dias (vide nº 1 do artigo 54º da Lei das Relações de Trabalho); em caso de parto de nado-morto e por aborto involuntário de uma gravidez com mais de 3 meses também tem direito ao gozo da licença de maternidade (vide nº 5 do artigo 54º da Lei das Relações de Trabalho).

CLÁUSULA 14^a
(Licença de paternidade) ⁵⁷

1. O segundo outorgante tem direito, quando se torna pai, a _____ ⁵⁸ dias úteis de licença de paternidade. Essa licença pode ser gozada consecutiva ou interpoladamente, desde que a gestante tenha mais de três meses de gravidez até ao prazo de trinta dias após o nascimento da criança. Caso o segundo outorgante pretenda gozar parte da licença de paternidade em período posterior aos três meses de gravidez da gestante e anterior ao nascimento da criança, deve comunicar ao primeiro outorgante essa intenção com uma antecedência mínima de cinco dias, ou em caso imprevisível, com a maior brevidade possível.

2. O segundo outorgante cuja relação de trabalho seja, no dia em que se torna pai, superior a 1 ano tem direito a auferir a remuneração de base correspondente ao período da licença de paternidade.

3. O segundo outorgante cuja relação de trabalho só venha a completar 1 ano durante o período do gozo da licença de paternidade tem direito a auferir a remuneração de base relativa ao período da licença de paternidade a gozar após completar 1 ano de relação de trabalho.

CLÁUSULA 15^a
(Trabalho nocturno) ⁵⁹

Os outorgantes acordam seleccionar uma das seguintes opções para a prestação de trabalho pelo segundo outorgante entre as zero e seis horas (selecione uma das opções, assinalando ✓ no ☐):

☐ – A. O segundo outorgante tem expresso conhecimento de que foi contratado para prestar trabalho num horário que compreende períodos nocturnos, pelo que não lhe é atribuído o subsídio de trabalho nocturno;

☐ – B. A prestação ocasional de trabalho nocturno confere ao segundo outorgante o direito a auferir um subsídio de trabalho nocturno (remuneração normal do trabalho

⁵⁷ Aplicável apenas a trabalhadores do sexo masculino.

⁵⁸ O trabalhador tem direito, quando se torna pai, a 5 dias úteis de licença de paternidade (vide nº 1 do artigo 56º-A da Lei das Relações de Trabalho); em caso de parto de nado-morto e por aborto involuntário de uma gravidez com mais de 3 meses de gestação também tem direito ao gozo da licença de paternidade (vide nº 6 do artigo 56º-A da Lei das Relações de Trabalho).

⁵⁹ Esta cláusula pode ser omitida quando não há prestação de trabalho nocturno.

prestado com um acréscimo de _____% ⁶⁰), salvo se nesse mês já tenha auferido o subsídio por turnos.

CLÁUSULA 16^a
(Trabalho por turnos) ⁶¹

Os outorgantes acordam seleccionar uma das seguintes opções quando o segundo outorgante presta o trabalho a horas diferentes e não segundo um horário de trabalho fixo (selecione uma das opções, assinalando ✓ no ☐):

☐ – A. O segundo outorgante tem expresso conhecimento de que foi contratado para prestar trabalho por turnos, pelo que não lhe é atribuído o subsídio de trabalho por turnos;

☐ – B. A prestação ocasional de trabalho por turnos confere ao segundo outorgante o direito a auferir um subsídio de trabalho por turnos (remuneração normal do trabalho prestado com um acréscimo de _____% ⁶²); em caso de prestação de trabalho em dia de feriados obrigatórios pelo segundo outorgante que nesse mês aufera, a título de remuneração do trabalho por turnos, um montante igual ou superior a 10% da sua remuneração de base, o segundo outorgante não tem direito a quaisquer compensações pecuniárias adicionais, sem prejuízo do direito a gozar 1 dia de descanso compensatório remunerado nos 30 dias seguintes ao do feriado obrigatório.

CLÁUSULA 17^a
(Faltas dadas por doença ou acidente e não por motivo de trabalho)

O segundo outorgante que tenha completado o período experimental tem direito a que, por cada ano civil, _____ dias ⁶³ das faltas por doença ou acidente sejam remuneradas.

CLÁUSULA 18^a
(Aviso prévio na resolução de contrato sem justa causa)

⁶⁰ O acréscimo previsto por lei é de 20% (vide nº 2 do artigo 39º da Lei das Relações de Trabalho).

⁶¹ Esta cláusula pode ser omitida quando não há trabalho por turnos.

⁶² O acréscimo previsto por lei é de 10% (vide nº 1 do artigo 41º da Lei das Relações de Trabalho).

⁶³ A lei prevê 6 dias, devendo observar o disposto no artigo 53º da Lei das Relações de Trabalho.

Qualquer dos outorgantes pode tomar a iniciativa na resolução do presente contrato sem justa causa, devendo, porém, a parte que tomou a iniciativa cumprir o seguinte:

- a) ____⁶⁴ dias de aviso prévio, na resolução do presente contrato por iniciativa do primeiro outorgante;
- b) ____⁶⁵ dias de aviso prévio, na resolução do presente contrato por iniciativa do segundo outorgante.

CLÁUSULA 19ª

(Indemnização por resolução de contrato sem justa causa)

No caso de resolução do presente contrato sem justa causa por iniciativa do primeiro outorgante antes da verificação do seu termo, o primeiro outorgante é obrigado ao pagamento ao segundo outorgante de uma indemnização calculada nos termos do disposto no nº 6 do artigo 70º da Lei das Relações de Trabalho⁶⁶.

CLÁUSULA 20ª

(Caducidade do contrato)

O presente contrato caduca no termo do prazo estipulado na cláusula 2ª deste contrato, não havendo renovação automática do mesmo ⁶⁷, sendo que os outorgantes não estão

⁶⁴ O período de aviso prévio a observar pelo primeiro outorgante pode ser fixado mediante acordo com o segundo outorgante; na falta de estipulação contratual sobre os prazos de aviso prévio ou na estipulação de um prazo inferior a 15 dias, o primeiro outorgante deve cumprir o aviso prévio de 15 dias (vide alínea 1) do nº 3 do artigo 72º da Lei das Relações de Trabalho).

⁶⁵ O período de aviso prévio a observar pelo segundo outorgante pode ser fixado mediante acordo com o primeiro outorgante, não sendo permitido, porém, que o prazo de aviso prévio a observar pelo segundo outorgante seja superior ao fixado para o primeiro outorgante; na falta de estipulação contratual sobre os prazos de aviso prévio ou na estipulação de um prazo inferior a 7 dias, o segundo outorgante deve cumprir o aviso prévio de 7 dias (vide alínea 2) do nº 3 do artigo 72º da Lei das Relações de Trabalho).

⁶⁶ A indemnização é calculada segundo o período de tempo que medeia entre a data da resolução e o termo acordado, correspondente a três dias de remuneração de base por cada período igual ou inferior a um mês.

⁶⁷ O contrato caduca no termo do prazo estipulado, não havendo renovação automática do mesmo, salvo haja declaração escrita em contrário das partes (vide nº 1 do artigo 22º da Lei das Relações de Trabalho), no entanto, mesmo que haja declaração em contrário das partes, se a prestação do trabalho pelo segundo outorgante for de natureza sazonal o contrato não é renovável, sob pena de ser convertido em contrato de trabalho sem termo.

A renovação, nos termos legais, de contratos de trabalho implica a observação, pelos outorgantes, do disposto nos nºs 2 a 5 do artigo 22º da Lei das Relações de Trabalho, não podendo a renovação ser efectuada mais de 2 vezes; a duração do contrato não pode exceder 2 anos, incluindo renovações (se o trabalho prestado pelo segundo outorgante consistir na realização de tarefas imprevisíveis, resultantes do

**Preste atenção às “Observações” da primeira parte do presente modelo de contrato, antes de preencher as suas cláusulas.

obrigados a efectuar o aviso prévio por cessação da relação de trabalho, nem a pagar qualquer indemnização.

CLÁUSULA 21^a

(Apólice de seguro de acidentes de trabalho e doenças profissionais)

O primeiro outorgante deve adquirir, nos termos do artigo 62º do “Regime jurídico da reparação por danos emergentes de acidentes de trabalho e doenças profissionais”, uma apólice de seguro de acidentes de trabalho e doenças profissionais a favor do segundo outorgante.

CLÁUSULA 22^a

(Outras cláusulas complementares) ⁶⁸

CLÁUSULA 23^a

acréscimo excepcional das actividades da empresa, a duração do contrato não pode exceder 1 ano, incluindo renovações), sob pena deste ser convertido em contrato de trabalho sem termo, sendo a antiguidade do segundo outorgante contada desde o início da produção de efeitos do primeiro contrato (vide artigo 21º a artigo 23º da Lei das Relações de Trabalho).

⁶⁸ Para preenchimento de outras condições de trabalho acordadas pelos outorgantes. Não é permitido, porém, estipular condições menos favoráveis para o segundo outorgante do que as estipuladas na Lei das Relações de Trabalho vigente e na Lei do “Salário mínimo para os trabalhadores”, sob pena de serem consideradas nulas e substituídas pelo disposto na referida Lei.

(Aplicação da lei)

1. A matéria e as situações omitidas no presente contrato observam o acordo estipulado entre o primeiro e o segundo outorgantes, desde que sejam compatíveis com outros diplomas legais; na falta de acordo aplica-se o disposto nas leis e regulamentos da área do trabalho vigentes na RAEM.

2. Caso a matéria e as situações estipuladas neste contrato sejam menos favoráveis para o segundo outorgante do que as fixadas noutro acordo celebrado entre o primeiro e o segundo outorgantes, prevalece o disposto nesse acordo.

3. Caso a matéria e as situações estipuladas neste contrato sejam mais favoráveis para o segundo outorgante do que as fixadas noutro acordo celebrado entre o primeiro e o segundo outorgantes, prevalece o disposto neste contrato.

4. O disposto nas leis e regulamentos da área do trabalho vigentes na RAEM prevalece sobre a matéria e as situações estipuladas neste contrato ou noutro acordo celebrado entre o primeiro e o segundo outorgantes, caso estas sejam incompatíveis com aquelas leis e regulamentos.

CLÁUSULA 24^a
(Cláusulas finais)

O presente acordo é lavrado em duplicado e assinado pelos dois outorgantes, ficando cada um com um exemplar.

O primeiro outorgante ou seu representante: O segundo outorgante:

Nome: _____

Categoria: _____

**Preste atenção às “Observações” da primeira parte do presente modelo de contrato, antes de preencher as suas cláusulas.

(Assinatura e carimbo)

_____ de _____ de _____

(dia / mês / ano)

(Assinatura)

_____ de _____ de _____

(dia / mês / ano)