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

CONTRATO DE TRABALHO

(TRABALHADOR NÃO RESIDENTE)

MODELO

Observações:

1. O presente modelo de contrato de trabalho destina-se apenas aos contratos de trabalho celebrados com trabalhadores não residentes (enquandra-se num contrato 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, a Lei n.º 21/2009 – "Lei da contratação de trabalhadores não residentes" e a Lei n.º 5/2020 – "Salário mínimo para os trabalhadores".

2. 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, a Lei n.º 21/2009 – "Lei da contratação de trabalhadores não residentes" 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 Título de Identificação de Trabalhador Não Residente : _____

Morada: _____

Residência habitual: _____

Telefone de casa: _____ Fascimile: _____

Telemóvel: _____ Correio electrónico: _____

O primeiro e o segundo outorgantes celebram o presente contrato de trabalho[1] (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
(Prazo do contrato e data da sua entrada em vigor)

1. O presente contrato entra em vigor[2] no dia em que o primeiro outorgante obtiver a autorização de contratação e o segundo outorgante obtiver a autorização de permanência provisória na RAEM, na qualidade de trabalhador (ou seja, em _____ (dia) de _____ (mês) de _____ (ano)), sendo a relação de trabalho estabelecida nessa data.

2. Os outorgantes acordam que o presente contrato é válido por _____ e produz efeitos a partir da data acima referida.

CLÁUSULA 2ª
(Categoria ou função e local de trabalho) [3]

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 _____ _____.

CLÁUSULA 3ª
(Remuneração de base)

1. Pela prestação de trabalho, o segundo outorgante tem o direito de receber uma remuneração de base calculada _____ [4],

---

[2] Vide artigo 22º da Lei da contratação de trabalhadores não residentes.

[3] O primeiro outorgante só pode utilizar o segundo outorgante em actividade profissional e local de trabalho previstos no despacho de autorização de contratação, caso contrário, o infractor pode ser punido com multa e estar sujeito à revogação das quotas de trabalhadores não residentes e à privação do direito de pedir novas autorizações (vide alíneas 6) e 7) do n° 2 do artigo 32º e artigo 33° da Lei da contratação de trabalhadores não residentes).

[4] 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). O primeiro outorgante é obrigado a pagar ao segundo outorgante uma remuneração de base não inferior à oferecida no pedido de autorização de contratação (vide nº 7 do artigo 23º da Lei da contratação de trabalhadores não residentes).

sendo o montante de $ _____ (_____ _____ patacas) [5].

(A remuneração de base acima referida é composta pelo salário de base de $ _____ (_____ patacas) e pelo subsídio de $ _____ (_____ [6] patacas).[7]

2. O primeiro outorgante deve fazer o depósito da remuneração à ordem do segundo outorgante em instituição bancária da RAEM [8], devendo ainda entregar um recibo de pagamento da remuneração ao segundo outorgante [9].

CLÁUSULA 4ª
(Alojamento)

O primeiro outorgante proporciona ao segundo outorgante a garantia de alojamento através da seguinte forma (seleccione uma das opções, assinalando ✓ no ☐):

☐ — A. Concessão directa de alojamento na RAEM, sito em _____[10] em condições condignas de higiene e habitabilidade.

☐ — B. Pagamento mensal de _____[11] patacas, a título de subsídio de alojamento.

---

[5] Nos termos do artigo 3.° 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 7072 patacas, 1632 patacas, 272 patacas e 34 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.

[6] 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). O direito ao alojamento previsto nos n°s 2 e 3 do artigo 26º da Lei da contratação de trabalhadores não residentes não se enquadra no âmbito da remuneração de base.

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

[8] Vide artigo 27º da Lei da contratação de trabalhadores não residentes.

[9] 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)".

[10] Vide n° 3 do artigo 26º da Lei da contratação de trabalhadores não residentes e n°s 1 e 2 do Despacho do Chefe do Executivo n.º 88/2010.

[11] Vide n° 3 do artigo 26º da Lei da contratação de trabalhadores não residentes e n° 3 do Despacho do Chefe do Executivo n.º 88/2010.

CLÁUSULA 5ª
(Isenção de horário de trabalho)

Tendo o segundo outorgante sido contratado [12] 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 (seleccione 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)

O período normal de trabalho do segundo outorgante é de _____ horas por dia [13] e de _____ horas por semana [14]. 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 (seleccione 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

[12] Risque o que não interessa.

[13] 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).

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

(Trabalho extraordinário) [15]

1. Nas situações e limites previstos por lei [16], 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 _____% [17].

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 [18].

3. A prestação de trabalho extraordinário carece do consentimento de ambos os outorgantes [19], tendo o segundo outorgante o direito de auferir a remuneração normal de trabalho extraordinário prestado, com um acréscimo de _____% [20], 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 (seleccione 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;

---

[15] Nos termos do artigo 6.° 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 29,50 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 34 patacas.

[16] As "situações e limites previstos por lei" encontram-se consagrados no nº 2 do artigo 36º da Lei das Relações de Trabalho.

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

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

[19] 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)".

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

☐—B. Considera-se período experimental os primeiros _____ [21] 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 (seleccione 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 _____ [22] dias por iniciativa do primeiro outorgante e de _____ [23] dias por iniciativa do segundo outorgante.

CLÁUSULA 9ª
(Descanso semanal)

1. O segundo outorgante tem direito a gozar um descanso de _____ [24] 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 lei [25], 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 _____ [26] de descanso

---

[21] Período experimental acordado entre os outorgantes, caso seja fixado, devendo observar o limite do número de dias previsto na alínea 3) do nº 3 do artigo 18º da Lei das Relações de Trabalho.

[22] 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).

[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 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).

[24] 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.

[25] As "situações previstas por lei" encontram-se consagradas no nº 1 do artigo 43º da Lei das Relações de Trabalho.

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

compensatório, fixado pelo primeiro outorgante, dentro dos 30 dias seguintes ao da prestação de trabalho, e a [27]:

☐ – Auferir um acréscimo de _____ [28] dias de remuneração de base ou gozar, dentro de trinta dias, _____ [29] dias de descanso compensatório[30] quando o trabalhador aufere uma remuneração mensal;

☐ – Auferir a remuneração normal do trabalho prestado com um acréscimo de ____[31] dias de remuneração de base ou gozar, dentro de trinta dias, _____ [32] dias de descanso compensatório[33] 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 voluntariamente [34] pelo segundo outorgante, dá-lhe o direito a _____ [35] 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 [36]:

☐ – Auferir um acréscimo de _____ [37] dias de remuneração de base quando o trabalhador aufere uma remuneração mensal;

☐ – Auferir a remuneração normal do trabalho prestado com um acréscimo de ___ [38]

---

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

[28] 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).

[29] 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).

[30] 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).

[31] 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).

[32] 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).

[33] 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).

[34] 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)".

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

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

[37] 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).

[38] 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).

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 proporcionalmente[39] 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 [40], sem perda de remuneração de base [41].

2. Nas situações previstas por lei [42], 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 ____ [43] dias de descanso compensatório, fixado pelo primeiro outorgante, dentro dos três meses seguintes ao da prestação de trabalho, e a [44]:

☐ – Auferir um acréscimo de ____ [45] dias de remuneração de base ou gozar, dentro de três meses, _____ [46] dias de descanso compensatório[47] quando o trabalhador aufere uma remuneração mensal;

☐ – Auferir a remuneração normal do trabalho prestado com um acréscimo de ___ [48]

---

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

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

41 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.

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

43 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).

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

45 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).

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

47 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).

48 O acréscimo previsto por lei corresponde a 1 dia de remuneração de base (vide alínea 2) do nº 2 do artigo

dias de remuneração de base ou gozar, dentro de três meses, _____ [49] dias de descanso compensatório [50], 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 proporcionalmente[51] ao número de horas de trabalho prestado.

CLÁUSULA 11ª
(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 sobreposto[52].

CLÁUSULA 12ª
(Férias anuais)

O segundo outorgante cuja relação de trabalho tenha completado 1 ano tem direito a gozar, no ano seguinte, ____ [53] 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 13ª

45º Lei das Relações de Trabalho).

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

[50] 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).

[51] Vide nº 5 do artigo 45º da Lei das Relações de Trabalho.

[52] Vide artigo 42º-A da Lei das Relações de Trabalho.

[53] 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)".

(Licença de maternidade) [54]

1. O segundo outorgante tem direito, por motivo de parto, a _____ [55] dias de licença de maternidade, sendo 63 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.

CLÁUSULA 14ª
(Licença de paternidade) [56]

1. O segundo outorgante tem direito, quando se torna pai, a _____ [57] 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,

---

[54] Aplicável apenas a trabalhadoras.

[55] A trabalhadora tem direito, por motivo de parto, a licença de maternidade não inferior a 70 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 54ºda Lei das Relações de Trabalho).

[56] Aplicável apenas a trabalhadores do sexo masculino.

[57] 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 paterrnidade (vide nº 6 do artigo 56º-A da Lei das Relações de Trabalho).

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 15ª
(Trabalho nocturno) [58]

Os outorgantes acordam seleccionar uma das seguintes opções para a prestação de trabalho pelo segundo outorgante entre as zero e seis horas (seleccione 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 prestado com um acréscimo de _____% [59]), salvo se nesse mês já tenha auferido o subsídio por turnos.

CLÁUSULA 16ª
(Trabalho por turnos) [60]

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 (seleccione 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;

---

[58] Esta cláusula pode ser omitida quando não há prestação de trabalho nocturno.
[59] O acréscimo previsto por lei é de 20% (vide nº 2 do artigo 39º da Lei das Relações de Trabalho).
[60] Esta cláusula pode ser omitida quando não há 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 _____% [61]); em caso de prestação de trabalho em dia de feriados obrigatórios pelo segundo outorgante que nesse mês aufira, 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 17ª
(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 [62] das faltas por doença ou acidente sejam remuneradas.

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

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) ____ [63] dias de aviso prévio, na resolução do presente contrato por iniciativa do primeiro outorgante;

b) ____ [64] dias de aviso prévio, na resolução do presente contrato por iniciativa do segundo outorgante.

---

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

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

[63] 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).

[64] 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).

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 Trabalho[65].

CLÁUSULA 20ª
(Repatriamento para o local da residência habitual) [66]

O primeiro outorgante deve pagar ao segundo outorgante o custo do transporte para o local da sua residência habitual no termo da relação laboral, independentemente do seu motivo.

CLÁUSULA 21ª
(Termo do contrato e renovação)

1. O presente contrato caduca no termo do prazo estipulado e não se pode converter em contrato sem termo[67].

2. Os outorgantes acordam seleccionar uma das seguintes opções para a renovação do contrato (seleccione uma das opções, assinalando ✓ no ☐):

☐ – A. Quando a autorização de contratação do primeiro outorgante possuir cláusula de renovação automática, os outorgantes concordam, após o termo do prazo do contrato, com a sua renovação automática e com as mesmas condições e prazo.

☐ – B. Quando o primeiro outorgante possuir autorização de contratação, os outorgantes podem renovar o contrato, mediante declaração escrita.

CLÁUSULA 22ª
(Apólice de seguro de acidentes de trabalho e doenças profissionais)

O primeiro outorgante deve adquirir, nos termos do artigo 62° do "Regime jurídico da reparação por danos emergentes de acidentes de trabalho e doenças profissionais", uma

---

[65] 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.
[66] Vide n° 4 do artigo 26º da Lei da contratação de trabalhadores não residentes.
[67] Vide n° 1 do artigo 24º da Lei da contratação de trabalhadores não residentes.

apólice de seguro de acidentes de trabalho e doenças profissionais a favor do segundo outorgante.

CLÁUSULA 23ª
(Outras cláusulas complementares) [68]

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

CLÁUSULA 24ª
(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.

[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, na Lei da contratação de trabalhadores não residentes e na Lei do "Salário mínimo para os trabalhadores" vigentes, sob pena de serem consideradas nulas e substituídas pelo disposto nas referidas Leis.

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 25ª
(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:

Nome: _____

Categoria: _____

_____

(Assinatura e carimbo)

_____ de _____ de _____

(dia / mês / ano)

O segundo outorgante:

_____

(Assinatura)

_____ de _____ de _____

(dia / mês / ano)