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

CONTRATO DE TRABALHO (SEM TERMO)

MODELO

Observações:

1. O presente modelo de contrato de trabalho destina-se apenas aos contratos de trabalho sem termo, 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 n° 8/2020 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 n° 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: _____

Os primeiro e 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] O presente contrato não pode ser interpretado no sentido de implicar a redução ou eliminação de condições de trabalho mais favoráveis ao segundo outorgante, vigentes à data da sua entrada em vigor, contudo o primeiro e o segundo outorgantes que, antes da entrada em vigor da Lei nº 7/2008 – "Lei das Relações de Trabalho" (ou seja, antes de 1 de Janeiro de 2009) estabeleceram cláusulas regulamentares, práticas de costumes e acordos (quer verbais quer escritos) não muito claros para a relação de trabalho, podem esclarecê-los, através da sua estipulação no presente contrato, tornando-os explícitos e concrectos para ambas as partes cumprirem.

CLÁUSULA 1ª
(Data de entrada em vigor do contrato)

1. O presente contrato entra em vigor em _____ (dia) de _____ (mês) de _____ (ano), data em que o primeiro e o segundo outorgantes estabelecem a relação de trabalho. Porém, as relações de trabalho estabelecidas entre ambos antes da entrada em vigor do presente contrato seguem o disposto no nº 2 desta cláusula.

2. O primeiro e o segundo outorgantes confirmam que estabeleceram a relação de trabalho em _____ (dia) de _____ (mês) de _____ (ano), sendo aplicado o artigo 93º (Aplicação no tempo) da Lei nº 7/2008 – Lei das Relações de Trabalho – para as relações de trabalho estabelecidas antes da entrada em vigor da lei atrás referida (ou seja, antes de 1 de Janeiro de 2009).

CLÁUSULA 2ª
(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 _____ _____.

CLÁUSULA 3ª
(Remuneração de base)

1. Pela prestação de trabalho, o segundo outorgante tem o direito de receber uma remuneração de base calculada _____ [2], sendo o montante de $ _____ (_____ _____ patacas) [3].

[2] 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).

[3] 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.

(A remuneração de base acima referida é composta pelo salário de base de $ _____ (_____ patacas) e pelo subsídio de $ _____ (_____ [4] patacas). [5]

2. O primeiro outorgante deve [6] a) pagar directamente a remuneração em numerário no local de trabalho [7] ou b) 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
(Isenção de horário de trabalho)

Tendo o segundo outorgante sido contratado [10] para a) exercer cargos de direcção, chefia e fiscalização externa, b) trabalhar em locais fora do estabelecimento de trabalho, sem controlo imediato do superior hierárquico, c) trabalho académico ou de estudo, sem supervisão do 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 5ª do presente contrato.

---

[4] 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).

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

[6] Seleccione a opção adequada, riscando a que não interessa.

[7] Os outorgantes podem acordar no pagamento da remuneração em local diverso do da prestação de trabalho, devendo, porém, cumprir o disposto nos nºs 2, 3 e 5 do artigo 63º da Lei das Relações de Trabalho.

[8] 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).

[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] Risque o que não interessa.

CLÁUSULA 5ª
(Período normal de trabalho)

O período normal de trabalho do segundo outorgante é de _____ horas por dia [11] e de _____ horas por semana [12].

Salvo as situações previstas na opção A da cláusula 4ª 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 6ª
(Trabalho extraordinário) [13]

1. Nas situações e limites previstos por lei [14], 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 ____% [15].

---

[11] 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).

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

[13] 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.

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

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

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 [16].

3. A prestação de trabalho extraordinário carece do consentimento de ambos os outorgantes [17], tendo o segundo outorgante o direito de auferir a remuneração normal de trabalho extraordinário prestado, com um acréscimo de ____% [18], salvo nas situações referidas no nº 1 da presente cláusula.

CLÁUSULA 7ª
(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 90 dias contados a partir da data da entrada em vigor do presente contrato;

☐ — B. Considera-se período experimental os primeiros _____ [19] dias contados a partir da data da entrada em vigor do presente contrato;

☐ — C. Dispensa-se o período experimental.

2. Na opção B, qualquer dos outorgantes pode denunciar o contrato durante o período experimental, desde que este período tenha durado mais de 90 dias e o segundo outorgante exerça cargos de complexidade técnica ou que pressuponham uma especial qualificação ou se trate de pessoal de direcção e chefia, cabendo, porém, ao outorgante que denunciar o contrato dar um aviso prévio de 7 dias.

3. 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

---

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

[17] 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)".

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

[19] Período experimental acordado entre os outorgantes, caso seja fixado, devendo cumprir o seguinte:

i) O prazo não pode exceder 90 dias, para a generalidade dos trabalhadores (vide alínea 1) do nº 3 do artigo 18º da Lei das Relações de Trabalho);

ii) O prazo não pode exceder 180 dias, para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica ou que pressuponham uma especial qualificação ou para o pessoal de direcção e chefia (vide alínea 2) do nº 3 do artigo 18º da Lei das Relações de Trabalho).

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 _____ [20] dias por iniciativa do primeiro outorgante e de _____ [21] dias por iniciativa do segundo outorgante.

CLÁUSULA 8ª
(Descanso semanal)

1. O segundo outorgante tem direito a gozar um descanso de _____ [22] 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 [23], 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 _____ [24] de descanso compensatório, fixado pelo primeiro outorgante, dentro dos 30 dias seguintes ao da prestação de trabalho, e a [25]:

☐—Auferir um acréscimo de _____ [26] dias de remuneração de base ou gozar, dentro de trinta dias, _____ [27] dias de descanso compensatório[28] quando o trabalhador

---

[20] 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).

[21] 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).

[22] 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.

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

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

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

[26] 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).

[27] 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).

[28] 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).

aufere uma remuneração mensal;

☐ – Auferir a remuneração normal do trabalho prestado com um acréscimo de ____[29] dias de remuneração de base ou gozar, dentro de trinta dias, _____ [30] dias de descanso compensatório[31] 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 [32] pelo segundo outorgante, dá-lhe o direito a _____ [33] 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 [34]:

☐ – Auferir um acréscimo de _____ [35] dias de remuneração de base quando o trabalhador aufere uma remuneração mensal;

☐ – Auferir a remuneração normal do trabalho prestado com um acréscimo de ___ [36] 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[37] ao número de horas de trabalho prestado.

---

[29] 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).

[30] 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).

[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] 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)".

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

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

[35] 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).

[36] 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).

[37] Vide nº 8 do artigo 43º da Lei das Relações de Trabalho.

CLÁUSULA 9ª
(Feriados obrigatórios)

1. O segundo outorgante está dispensado da prestação de trabalho nos 10 dias de feriados obrigatórios previstos por lei [38], sem perda de remuneração de base [39].

2. Nas situações previstas por lei [40], 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 ____ [41] dias de descanso compensatório, fixado pelo primeiro outorgante, dentro dos três meses seguintes ao da prestação de trabalho, e a [42]:

☐ – Auferir um acréscimo de ____ [43] dias de remuneração de base ou gozar, dentro de três meses, _____ [44] dias de descanso compensatório[45] quando o trabalhador aufere uma remuneração mensal;

☐ – Auferir a remuneração normal do trabalho prestado com um acréscimo de ___ [46] dias de remuneração de base ou gozar, dentro de três meses, _____ [47] dias de descanso compensatório [48], 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

---

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

39 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.

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

41 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).

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

43 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).

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

45 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).

46 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).

47 O descanso compensatório por lei é de 1 dia (vide alínea 2) 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).

injustificada, o devido descanso compensatório ou a remuneração de base são calculados proporcionalmente[49] ao número de horas de trabalho prestado.

CLÁUSULA 10ª
(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[50].

CLÁUSULA 11ª
(Férias anuais)

O segundo outorgante cuja relação de trabalho tenha completado 1 ano tem direito a gozar, no ano seguinte, ____ [51] 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 12ª
(Licença de maternidade) [52]

1. O segundo outorgante tem direito, por motivo de parto, a ____ [53] 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

---

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

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

51 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)".

52 Aplicável apenas a trabalhadoras.

53 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 54º da Lei das Relações de Trabalho).

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 13ª
(Licença de paternidade) [54]

1. O segundo outorgante tem direito, quando se torna pai, a _____ [55] 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 14ª
(Trabalho nocturno) [56]

[54] Aplicável apenas a trabalhadores do sexo masculino.

[55] 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).

[56] Esta cláusula pode ser omitida quando não há prestação de trabalho nocturno.

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 _____ % [57]), salvo se nesse mês já tenha auferido o subsídio por turnos.

CLÁUSULA 15ª
(Trabalho por turnos) [58]

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;

☐ — 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 _____ % [59]); 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 16ª
(Faltas dadas por doença ou acidente e não por motivo de trabalho)

[57] O acréscimo previsto por lei é de 20% (vide nº 2 do artigo 39º da Lei das Relações de Trabalho).
[58] Esta cláusula pode ser omitida quando não há trabalho por turnos.
[59] O acréscimo previsto por lei é de 10% (vide nº 1 do artigo 41º da Lei das Relações de Trabalho).

O segundo outorgante que tenha completado o período experimental tem direito a que, por cada ano civil, ____ dias [60] das faltas por doença ou acidente sejam remuneradas.

CLÁUSULA 17ª
(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) ____ [61] dias de aviso prévio, na resolução do presente contrato por iniciativa do primeiro outorgante;

b) ____ [62] dias de aviso prévio, na resolução do presente contrato por iniciativa do segundo outorgante.

CLAÚSULA 18ª
(Indemnização por resolução de contrato sem justa causa)

No caso de resolução de contrato sem justa causa por iniciativa do primeiro outorgante, este é obrigado ao pagamento ao segundo outorgante de uma indemnização calculada nos termos do disposto no nº 1 do artigo 70º [63] da Lei nº 7/2008 – Lei das Relações de Trabalho.

CLAÚSULA 19ª

---

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

61 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).

62 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).

63 Esta norma prevê que a indemnização é de 7 a 20 dias de remuneração de base por cada ano consoante a antiguidade do trabalhador; a antiguidade do trabalhador no ano civil em que cessa a relação de trabalho é calculada por meses, na proporção de 1/12 avos para cada mês ou período inferior a 1 mês mas superior a 15 dias (vide nº 2 do artigo 70º da Lei das Relações de Trabalho); o valor máximo da indemnização é limitada a 12 vezes a remuneração de base do trabalhador no mês da resolução do contrato, qualquer que seja a duração da respectiva relação de trabalho (vide nº 3 do artigo 70º da Lei das Relações de Trabalho). Para efeitos do atrás referido, o montante máximo da remuneração de base mensal utilizado para calcular a indemnização é de $21 000,00 patacas (vide nº 4 do artigo 70º da Lei das Relações de Trabalho), salvo valor mais elevado acordado entre os outorgantes.

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

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

CLAÚSULA 20ª
(Outras cláusulas complementares) [64]

_____

_____

_____

CLÁUSULA 21ª
(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

[64] 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.

celebrado entre o primeiro e o segundo outorgantes, caso estas sejam incompatíveis com aquelas leis e regulamentos.

CLÁUSULA 22ª
(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)