

CONTRATO DE TRABALHO
(MENORES COM 16 ANOS DE IDADE COMPLETOS)
MODELO

Observações:

1. O presente modelo de contrato de trabalho destina-se apenas aos contratos de trabalho entre menores com 16 anos de idade completos e o seu empregador.

2. Mesmo que o empregador esteja interessado na contratação de um menor com 16 anos de idade completos, só poderá celebrar o contrato de trabalho após a recepção de atestado médico a comprovar as capacidades físicas e psíquicas adequadas ao exercício das funções a realizar pelo menor e de autorização escrita do seu representante legal (designadamente o pai, a mãe ou o encarregado de educação do menor).

3. É permitido o acréscimo e a eliminação de cláusulas e do conteúdo em concreto neste modelo do contrato de trabalho, consoante a natureza e o acordo entre ambas as partes, servindo este modelo apenas para referência, sendo os conflitos laborais tratados de acordo com a Lei n.º 7/2008 – Lei das Relações de Trabalho, alterada pela Lei n.º 8/2020 e a Lei n.º 5/2020 – “Salário mínimo para os trabalhadores”.

4. O empregador é obrigado a comunicar a celebração de contrato de trabalho com o menor, remetendo, no prazo de 15 dias contados a partir da data da celebração do contrato de trabalho com o menor, cópia desse contrato, acompanhada do atestado médico comprovativo das capacidades físicas e psíquicas adequadas ao exercício das funções a realizar pelo menor, à Direcção dos Serviços para os Assuntos Laborais (caso o trabalho a prestar envolva trabalhos condicionados a menores, nos termos da lista aprovada por despacho do Chefe do Executivo, o empregador terá de remeter também o resultado da avaliação da natureza, grau e duração da exposição a agentes e trabalhos de risco), excepto na prestação de trabalho por menor a entidades públicas ou privadas durante as férias escolares de Verão.

5. As normas de roda-pé do presente modelo de contrato constam da Lei n.º 7/2008 – Lei das Relações de Trabalho, alterada pela Lei n.º 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 concretos 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 _____², sendo a natureza do seu trabalho _____.
_____. O primeiro outorgante proporciona, nos termos legais, ao segundo outorgante condições de trabalho adequadas à idade deste, prevenindo, de modo especial, todas as situações que prejudiquem a sua educação e que ponham em risco a sua segurança, saúde e desenvolvimento físico e mental, sendo obrigado a promover a formação profissional do segundo outorgante, solicitando a colaboração da Direcção dos Serviços para os Assuntos Laborais, sempre que não disponha de recursos para esse efeito.

2. O local de trabalho do segundo outorgante situa-se _____
_____.

² Caso o trabalho a prestar pelo segundo outorgante envolva trabalhos condicionados a menores, nos termos da lista aprovada por despacho do Chefe do Executivo, o primeiro outorgante efectua, antes do início da relação de trabalho, uma avaliação da natureza, grau e duração da exposição a agentes e trabalhos de risco (vide nº 2 do artigo 28º da Lei das Relações de Trabalho). O primeiro outorgante não pode determinar a prestação de trabalho pelo segundo outorgante: a) Doméstico; b) Extraordinário; c) Durante o período compreendido entre as 21 horas e as 7 horas do dia seguinte; d) Em locais cujo acesso é interdito a menores de 18 anos; e) Incluído na lista de trabalhos proibidos a menores, aprovada por despacho do Chefe do Executivo (vide artigo 29º da Lei das Relações de Trabalho).

CLÁUSULA 3ª **(Remuneração de base)**

1. Pela prestação de trabalho, o segundo outorgante tem o direito de receber uma remuneração de base calculada _____³, sendo o montante de \$ _____ (_____ patacas)⁴.

(A remuneração de base acima referida é composta pelo salário de base de \$ _____ (_____ patacas) e pelo subsídio de \$ _____ (_____⁵ patacas).⁶

2. O primeiro outorgante deve ⁷ a) pagar directamente a remuneração em numerário no local de trabalho ⁸ ou b) fazer o depósito da remuneração à ordem do segundo outorgante em instituição bancária da RAEM ⁹, devendo ainda entregar um recibo de pagamento da remuneração ao segundo outorgante ¹⁰.

CLÁUSULA 4ª **(Período normal de trabalho)**

³ A remuneração de base pode, por acordo entre os outorgantes, ter por referência o mês, a semana, o dia, a hora ou o trabalho efectivamente prestado (por exemplo, calculado à hora), 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).

⁴ 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 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.

⁵ 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).

⁶ A retribuição é paga em moeda com curso legal na RAEM (vide nº 4 do artigo 63º da Lei das Relações de Trabalho).

⁷ Seleccione a opção adequada, riscando a que não interessa.

⁸ 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.

⁹ 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).

¹⁰ 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)”.

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

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

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 _____ minutos¹³;

☐ – B. Não inclui trabalho por turnos durante o período compreendido entre as 21 horas e as 7 horas do dia seguinte.

CLÁUSULA 5ª

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

☐ – B. 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 _____ ¹⁴ dias por iniciativa do primeiro outorgante e de _____ ¹⁵ dias por iniciativa do segundo

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 Esse período de trabalho não inclui o período compreendido entre as 21 horas e as 7 horas do dia seguinte (vide nº 3 do artigo 29º da Lei das Relações de Trabalho).

¹⁴ 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).

¹⁵ Os outorgantes podem acordar por escrito quanto ao período de aviso prévio na denúncia do contrato durante o

outorgante.

CLÁUSULA 6ª

(Descanso semanal)

1. O segundo outorgante tem direito a gozar um descanso de _____¹⁶ 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 lei¹⁷, 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 _____¹⁸ de descanso compensatório, fixado pelo primeiro outorgante, dentro dos 30 dias seguintes ao da prestação de trabalho, e a¹⁹:

☐ — Auferir um acréscimo de _____²⁰ dias de remuneração de base ou gozar, dentro de trinta dias, _____²¹ dias de descanso compensatório²² quando o trabalhador auferir uma remuneração mensal;

☐ — Auferir a remuneração normal do trabalho prestado com um acréscimo de _____²³ dias de remuneração de base ou gozar, dentro de trinta dias, _____²⁴ dias de descanso compensatório²⁵ se a remuneração do trabalhador for determinada em função do período de trabalho efectivamente prestado (por exemplo, calculado à hora)

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).

¹⁶ 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.

¹⁷ As “situações previstas por lei” encontram-se consagradas no nº 1 do artigo 43º da Lei das Relações de Trabalho.

¹⁸ O descanso compensatório previsto por lei é de 1 dia (vide nº 2 do artigo 43º da Lei das Relações de Trabalho).

¹⁹ Seleccione a opção, assinalando ✓ no ☐, conforme o método de cálculo da remuneração de base acordado entre os outorgantes.

²⁰ 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).

²¹ 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).

²² 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).

²³ 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).

²⁴ 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).

²⁵ 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).

3. A prestação de trabalho em dia de descanso semanal solicitada voluntariamente ²⁶ pelo segundo outorgante, dá-lhe o direito a _____ ²⁷ 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 ²⁸:

☐ – Auferir um acréscimo de _____ ²⁹ dias de remuneração de base quando o trabalhador auferir uma remuneração mensal;

☐ – Auferir a remuneração normal do trabalho prestado com um acréscimo de ____ ³⁰ dias de remuneração de base, se a remuneração do trabalhador for determinada em função do período de trabalho efectivamente prestado (por exemplo, calculado à hora).

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 proporcionalmente³¹ ao número de horas de trabalho prestado.

CLÁUSULA 7ª

(Feriados obrigatórios)

1. O segundo outorgante está dispensado da prestação de trabalho nos 10 dias de feriados obrigatórios previstos por lei ³², sem perda de remuneração de base ³³.

2. Nas situações previstas por lei ³⁴, o primeiro outorgante pode determinar que o segundo outorgante preste trabalho em dia de feriados obrigatórios previstos por lei, sem o

²⁶ 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)”.

²⁷ O descanso compensatório previsto por lei é de 1 dia (vide nº 4 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 5 do artigo 43º da Lei das Relações de Trabalho).

³⁰ 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).

³¹ Vide nº 8 do artigo 43º da Lei das Relações de Trabalho.

³² Feriados obrigatórios previstos no nº 1 do artigo 44º da Lei das Relações de Trabalho.

³³ 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.

³⁴ As “situações previstas por lei” encontram-se consagradas no nº 1 do artigo 45º da Lei das Relações de Trabalho.

consentimento deste, tendo o segundo outorgante o direito a gozar ____³⁵ dias de descanso compensatório, fixado pelo primeiro outorgante, dentro dos três meses seguintes ao da prestação de trabalho, e a³⁶:

☐ – Auferir um acréscimo de ____³⁷ dias de remuneração de base ou gozar, dentro de três meses, ____³⁸ dias de descanso compensatório³⁹ quando o trabalhador auferir uma remuneração mensal;

☐ – Auferir a remuneração normal do trabalho prestado com um acréscimo de ____⁴⁰ dias de remuneração de base ou gozar, dentro de três meses, ____⁴¹ dias de descanso compensatório⁴², se a remuneração do trabalhador for determinada em função do período de trabalho efectivamente prestado (por exemplo, calculado à hora).

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 proporcionalmente⁴³ ao número de horas de trabalho prestado.

CLÁUSULA 8ª

(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

³⁵ 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).

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 2 do artigo 45º da Lei das Relações de Trabalho).

³⁸ O descanso compensatório por lei é de 1 dia (vide alínea 1) do nº 2 do artigo 45º da Lei das Relações de Trabalho).

³⁹ 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).

⁴⁰ 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).

⁴¹ O descanso compensatório por lei é de 1 dia (vide alínea 2) do nº 2 do artigo 45º da Lei das Relações de Trabalho).

⁴² 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).

⁴³ Vide nº 5 do artigo 45º da Lei das Relações de Trabalho.

o dia de descanso semanal remunerado sobreposto⁴⁴.

CLÁUSULA 9ª **(Férias anuais)**

O segundo outorgante cuja relação de trabalho tenha completado 1 ano tem direito a gozar, no ano seguinte, ____ ⁴⁵ 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 10ª **(Trabalho por turnos no período compreendido entre as 7 horas e as 21 horas) ⁴⁶**

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 ____ % ⁴⁷); 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.

⁴⁴ Vide artigo 42º-A da Lei das Relações de Trabalho.

⁴⁵ 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)”.

⁴⁶ Esta cláusula pode ser omitida quando não há trabalho por turnos.

⁴⁷ O acréscimo previsto por lei é de 10% (vide nº 1 do artigo 41º da Lei das Relações de Trabalho).

CLÁUSULA 11^a

(Protecção na saúde)

1. O primeiro outorgante é responsável por submeter anualmente, a expensas suas, o segundo outorgante a exames médicos que atestem a manutenção das capacidades físicas e psíquicas adequadas ao desempenho das funções e que previnam prejuízos para a sua saúde e desenvolvimento físico e mental.

2. O primeiro outorgante remete os resultados dos exames médicos à Direcção dos Serviços para os Assuntos Laborais, se aí não forem realizados, no prazo de 15 dias a contar da data em que o segundo outorgante completar 1 ano de trabalho.

CLÁUSULA 12^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 ⁴⁸ das faltas por doença ou acidente sejam remuneradas.

CLÁUSULA 13^a

(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) ____ ⁴⁹ dias de aviso prévio, na resolução do presente contrato por iniciativa do primeiro outorgante;
- b) ____ ⁵⁰ dias de aviso prévio, na resolução do presente contrato por iniciativa do segundo outorgante.

⁴⁸ A lei prevê 6 dias, devendo observar o disposto no artigo 53º da Lei das Relações de Trabalho.

⁴⁹ 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).

⁵⁰ 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).

CLAÚSULA 14^a

(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 n.º 1 do artigo 70.º ⁵¹ da Lei n.º 7/2008 – Lei das Relações de Trabalho.

CLAÚSULA 15^a

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

O primeiro outorgante deve adquirir, nos termos do artigo 62.º 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 16^a

(Outras cláusulas complementares) ⁵²

⁵¹ 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 n.º 2 do artigo 70.º 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 n.º 3 do artigo 70.º 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 \$21 500,00 patacas (vide n.º 4 do artigo 70.º da Lei das Relações de Trabalho), salvo valor mais elevado acordado entre os outorgantes.

⁵² 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 e na Lei do “Salário mínimo para os trabalhadores”, sob pena de serem consideradas nulas e substituídas pelo disposto na referida Lei.

CLÁUSULA 17ª
(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 18ª
(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: _____

O segundo outorgante:

(Assinatura e carimbo)
____ de _____ de _____
(dia / mês / ano)

(Assinatura)
____ de _____ de _____
(dia / mês / ano)

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