

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

## **CONTRATO DE TRABALHO (A TERMO INCERTO)**

### **MODELO**

Observações:

1. O presente modelo de contrato de trabalho destina-se apenas aos contratos de trabalho a termo incerto, não sendo destinado aos contratos de trabalho para prestação de trabalho sazonal pelo trabalhador.

2. 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”.

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

4. As normas de rodapé 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: \_\_\_\_\_

O primeiro e o segundo outorgantes celebram o presente contrato de trabalho<sup>1</sup> (adiante designado por contrato), comprometendo-se a cumprir rigorosamente este contrato, segundo o princípio da boa fé.

---

<sup>1</sup> 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.

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

### **CLÁUSULA 1ª**

#### **(Objecto do contrato e data da sua entrada em vigor)**

1. O presente contrato é celebrado pelo seguinte motivo: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ 2

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

### **CLÁUSULA 2ª**

#### **(Prazo do contrato)**

Os outorgantes acordam na cessação do presente contrato aquando da conclusão do “objecto do contrato” previsto na cláusula 1ª deste contrato, não podendo exceder o prazo máximo de dois anos <sup>3</sup>.

### **CLÁUSULA 3ª**

#### **(Categoria ou função e local de trabalho)**

1. O primeiro outorgante emprega o segundo outorgante para desempenho do cargo

\_\_\_\_\_, sendo a natureza do seu trabalho \_\_\_\_\_

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

### **CLÁUSULA 4ª**

#### **(Remuneração de base)**

2 Motivo justificativo da celebração do presente contrato; caso se trate de substituição de trabalhador ausente, deve indicar também o nome e funções do trabalhador substituído (vide alínea 7) do n.º 1 do artigo 20.º da Lei das Relações de Trabalho).

3 Caso o prazo do contrato exceda dois anos, o contrato converte-se em contrato sem termo, sendo a antiguidade do segundo outorgante contada desde o início do presente contrato (vide alínea 1) do n.º 1 e n.º 2 do artigo 25.º da Lei das Relações de Trabalho).

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

1. Pela prestação de trabalho, o segundo outorgante tem o direito de receber uma remuneração de base calculada \_\_\_\_\_<sup>4</sup>, sendo o montante de \$ \_\_\_\_\_ ( \_\_\_\_\_ patacas)<sup>5</sup>.

(A remuneração de base acima referida é composta pelo salário de base de \$ \_\_\_\_\_ ( \_\_\_\_\_ patacas) e pelo subsídio de \$ \_\_\_\_\_ ( \_\_\_\_\_<sup>6</sup> patacas).<sup>7</sup>

2. O primeiro outorgante deve <sup>8</sup> a) pagar directamente a remuneração em numerário no local de trabalho<sup>9</sup> ou b) fazer o depósito da remuneração à ordem do segundo outorgante em instituição bancária da RAEM<sup>10</sup>, devendo ainda entregar um recibo de pagamento da remuneração ao segundo outorgante<sup>11</sup>.

## **CLÁUSULA 5ª**

### **(Isenção de horário de trabalho)**

<sup>4</sup> 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).

<sup>5</sup> 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 6656 patacas, 1536 patacas, 256 patacas e 32 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.

<sup>6</sup> 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).

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

<sup>8</sup> Seleccione a opção adequada, riscando a que não interessa.

<sup>9</sup> 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.

<sup>10</sup> 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).

<sup>11</sup> 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.

Tendo o segundo outorgante sido contratado <sup>12</sup> para a) exercer cargos de direcção, chefia e fiscalização externa, b) trabalho em locais fora do estabelecimento de trabalho, sem controlo imediato de superior hierárquico, c) trabalho académico ou de estudo, sem supervisão de superior hierárquico, ou d) trabalho doméstico, os outorgantes acordam seleccionar uma das seguintes opções sobre o horário de trabalho (selecione uma das opções, assinalando ✓ no ):

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

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

### **CLÁUSULA 6<sup>a</sup>** **(Período normal de trabalho)**

O período normal de trabalho do segundo outorgante é de \_\_\_\_\_ horas por dia <sup>13</sup> e de \_\_\_\_\_ horas por semana <sup>14</sup>. Salvo as situações previstas na opção A da cláusula 5<sup>a</sup> do presente contrato, os outorgantes acordam seleccionar uma das seguintes opções para o horário de trabalho diário (selecione uma das opções, assinalando ✓ no ):

– A. Das \_\_\_\_\_ horas e \_\_\_\_\_ minutos às \_\_\_\_\_ horas e \_\_\_\_\_ minutos;

– B. Não compreende trabalho por turnos na parte da noite;

– C. Compreende trabalho por turnos na parte da noite.

### **CLÁUSULA 7<sup>a</sup>** **(Trabalho extraordinário) <sup>15</sup>**

---

<sup>12</sup> Risque o que não interessa.

<sup>13</sup> O período normal de trabalho não pode exceder 8 horas por dia (vide n.º 1 do artigo 33.º da Lei das Relações de Trabalho), salvo acordo em contrário estipulado pelos outorgantes (vide n.º 2 do artigo 33.º da Lei das Relações de Trabalho).

<sup>14</sup> O período normal de trabalho não pode exceder 48 horas por semana (vide n.º 1 do artigo 33.º da Lei das Relações de Trabalho).

<sup>15</sup> Nos termos do artigo 6.º da Lei do “Salário mínimo para os trabalhadores”, o valor da remuneração normal por hora utilizada para o cálculo da remuneração do trabalho extraordinário não pode ser inferior ao da remuneração de base média por hora, calculada com base no valor do salário mínimo que lhe seja aplicável e de acordo com o disposto no artigo 61.º da Lei das Relações de Trabalho (por exemplo: a remuneração de base média por hora dos trabalhadores que auferem uma remuneração mensal não pode

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

1. Nas situações e limites previstos por lei <sup>16</sup>, 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 \_\_\_\_\_% <sup>17</sup>.

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 n<sup>os</sup> 1 e 2 do artigo 38<sup>o</sup> da Lei das Relações de Trabalho vigente na RAEM <sup>18</sup>.

3. A prestação de trabalho extraordinário carece do consentimento de ambos os outorgantes <sup>19</sup>, tendo o segundo outorgante o direito de auferir a remuneração normal de trabalho extraordinário prestado, com um acréscimo de \_\_\_\_\_% <sup>20</sup>, salvo nas situações referidas no n<sup>o</sup> 1 da presente cláusula.

### **CLÁUSULA 8<sup>a</sup>** **(Período experimental)**

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

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

– B. Considera-se período experimental os primeiros \_\_\_\_\_ <sup>21</sup> dias contados a partir da data da entrada em vigor do presente contrato;

– C. Dispensa-se o período experimental.

---

ser inferior a 27,70 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 32 patacas.

<sup>16</sup> As “situações e limites previstos por lei” encontram-se consagrados no n<sup>o</sup> 2 do artigo 36<sup>o</sup> da Lei das Relações de Trabalho.

<sup>17</sup> O acréscimo previsto por lei é de 50% (vide n<sup>o</sup> 1 do artigo 37<sup>o</sup> da Lei das Relações de Trabalho) ou superior.

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

<sup>19</sup> Deve existir registo que comprove o consentimento (vide n<sup>o</sup> 4 do artigo 36<sup>o</sup> da Lei das Relações de Trabalho), tendo por referência o “Acordo sobre trabalho extraordinário (Modelo)”.

<sup>20</sup> O acréscimo previsto por lei é de 20% (vide n<sup>o</sup> 2 do artigo 37<sup>o</sup> da Lei das Relações de Trabalho) ou superior.

<sup>21</sup> Período experimental acordado entre os outorgantes, caso seja fixado, não podendo esse período exceder 30 dias (vide alínea 3) do n<sup>o</sup> 3 do artigo 18<sup>o</sup> da Lei das Relações de Trabalho).

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

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 \_\_\_\_\_<sup>22</sup> dias por iniciativa do primeiro outorgante e de \_\_\_\_\_<sup>23</sup> dias por iniciativa do segundo outorgante.

### **CLÁUSULA 9ª** **(Descanso semanal)**

1. O segundo outorgante tem direito a gozar um descanso de \_\_\_\_\_<sup>24</sup> 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<sup>25</sup>, 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 \_\_\_\_\_<sup>26</sup> de descanso compensatório, fixado pelo primeiro outorgante, dentro dos 30 dias seguintes ao da prestação de trabalho, e a<sup>27</sup>:

– Auferir um acréscimo de \_\_\_\_\_<sup>28</sup> dias de remuneração de base ou gozar,

<sup>22</sup> 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 n.º 5 do artigo 18.º e alínea 1) do n.º 3 do artigo 72.º da Lei das Relações de Trabalho).

<sup>23</sup> 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 n.º 5 do artigo 18.º e alínea 1) do n.º 3 do artigo 72.º da Lei das Relações de Trabalho).

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

<sup>25</sup> As “situações previstas por lei” encontram-se consagradas no n.º 1 do artigo 43.º da Lei das Relações de Trabalho.

<sup>26</sup> O descanso compensatório previsto por lei é de 1 dia (vide n.º 2 do artigo 43.º da Lei das Relações de Trabalho).

<sup>27</sup> Selecione a opção, assinalando ✓ no , conforme o método de cálculo da remuneração de base acordado entre os outorgantes.

<sup>28</sup> O acréscimo previsto por lei corresponde a 1 dia de remuneração de base (vide alínea 1) do n.º 2 do artigo 43.º da Lei das Relações de Trabalho).

dentro de trinta dias, \_\_\_\_\_<sup>29</sup> dias de descanso compensatório<sup>30</sup> quando o trabalhador auferir uma remuneração mensal;

– Auferir a remuneração normal do trabalho prestado com um acréscimo de \_\_\_\_\_<sup>31</sup> dias de remuneração de base ou gozar, dentro de trinta dias, \_\_\_\_\_<sup>32</sup> dias de descanso compensatório<sup>33</sup> 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<sup>34</sup> pelo segundo outorgante, dá-lhe o direito a \_\_\_\_\_<sup>35</sup> 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<sup>36</sup>:

– Auferir um acréscimo de \_\_\_\_\_<sup>37</sup> dias de remuneração de base quando o trabalhador auferir uma remuneração mensal;

– Auferir a remuneração normal do trabalho prestado com um acréscimo de \_\_\_\_\_<sup>38</sup> 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

---

<sup>29</sup> O descanso compensatório previsto por lei é de 1 dia (vide alínea 1) do n.º 2 do artigo 43.º da Lei das Relações de Trabalho).

<sup>30</sup> 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 n.º 7 do artigo 43.º da Lei das Relações de Trabalho).

<sup>31</sup> O acréscimo previsto por lei corresponde a 1 dia de remuneração de base (vide alínea 2) do n.º 2 do artigo 43.º da Lei das Relações de Trabalho).

<sup>32</sup> O descanso compensatório previsto por lei é de 1 dia (vide alínea 2) do n.º 2 do artigo 43.º da Lei das Relações de Trabalho).

<sup>33</sup> 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 n.º 7 do artigo 43.º da Lei das Relações de Trabalho).

<sup>34</sup> Deve existir registo que comprove a voluntariedade de prestação de trabalho em dia de descanso semanal pelo segundo outorgante (vide n.º 6 do artigo 43.º da Lei das Relações de Trabalho), tendo por referência o “Acordo sobre prestação de trabalho em dia de descanso semanal (Modelo)”.

<sup>35</sup> O descanso compensatório previsto por lei é de 1 dia (vide n.º 4 do artigo 43.º da Lei das Relações de Trabalho).

<sup>36</sup> Seleccione a opção, assinalando ✓ no , conforme o método de cálculo da remuneração de base acordado entre os outorgantes.

<sup>37</sup> O acréscimo previsto por lei corresponde a 1 dia de remuneração de base (vide alínea 1) do n.º 5 do artigo 43.º da Lei das Relações de Trabalho).

<sup>38</sup> O acréscimo previsto por lei corresponde a 1 dia de remuneração de base (vide alínea 2) do n.º 5 do artigo 43.º da Lei das Relações de Trabalho).



proporcionalmente<sup>39</sup> ao número de horas de trabalho prestado.

## **CLÁUSULA 10<sup>a</sup>** **(Feriados obrigatórios)**

1. O segundo outorgante está dispensado da prestação de trabalho nos 10 dias de feriados obrigatórios previstos por lei <sup>40</sup>, sem perda de remuneração de base <sup>41</sup>.

2. Nas situações previstas por lei <sup>42</sup>, 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 \_\_\_\_ <sup>43</sup> dias de descanso compensatório, fixado pelo primeiro outorgante, dentro dos três meses seguintes ao da prestação de trabalho, e a <sup>44</sup>:

– Auferir um acréscimo de \_\_\_\_ <sup>45</sup> dias de remuneração de base ou gozar, dentro de três meses, \_\_\_\_\_ <sup>46</sup> dias de descanso compensatório<sup>47</sup> quando o trabalhador auferir uma remuneração mensal;

– Auferir a remuneração normal do trabalho prestado com um acréscimo de \_\_\_\_ <sup>48</sup> dias de remuneração de base ou gozar, dentro de três meses, \_\_\_\_\_ <sup>49</sup> dias de descanso compensatório <sup>50</sup>, se a remuneração do trabalhador for determinada em função do período de trabalho efectivamente prestado ou em função do resultado efectivamente produzido

---

<sup>39</sup> Vide n° 8 do artigo 43° da Lei das Relações de Trabalho.

<sup>40</sup> Feriados obrigatórios previstos no n° 1 do artigo 44° da Lei das Relações de Trabalho.

<sup>41</sup> O pagamento da remuneração de base prevista por lei é efectuado nos termos dos n°s 2 e 3 do artigo 44° da Lei das Relações de Trabalho.

<sup>42</sup> As “situações previstas por lei” encontram-se consagradas no n° 1 do artigo 45° da Lei das Relações de Trabalho.

<sup>43</sup> 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 n° 2 do artigo 45° da Lei das Relações de Trabalho).

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

<sup>45</sup> O acréscimo previsto por lei corresponde a 1 dia de remuneração de base (vide alínea 1) do n° 2 do artigo 45° da Lei das Relações de Trabalho).

<sup>46</sup> O descanso compensatório por lei é de 1 dia (vide alínea 1) do n° 2 do artigo 45° da Lei das Relações de Trabalho).

<sup>47</sup> 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 n° 4 do artigo 45° da Lei das Relações de Trabalho).

<sup>48</sup> O acréscimo previsto por lei corresponde a 1 dia de remuneração de base (vide alínea 2) do n° 2 do artigo 45° Lei das Relações de Trabalho).

<sup>49</sup> O descanso compensatório por lei é de 1 dia (vide alínea 2) do n° 2 do artigo 45° da Lei das Relações de Trabalho).

<sup>50</sup> 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 n° 4 do artigo 45° da Lei das Relações de Trabalho).

(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<sup>51</sup> 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<sup>52</sup>.

### **CLÁUSULA 12ª**

#### **(Férias anuais)**

O segundo outorgante cuja relação de trabalho tenha completado 1 ano tem direito a gozar, no ano seguinte, \_\_\_\_<sup>53</sup> 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**

#### **(Licença de maternidade)<sup>54</sup>**

1. O segundo outorgante tem direito, por motivo de parto, a \_\_\_\_\_<sup>55</sup> dias de

---

<sup>51</sup> Vide nº 5 do artigo 45º da Lei das Relações de Trabalho.

<sup>52</sup> Vide artigo 42º-A da Lei das Relações de Trabalho.

<sup>53</sup> 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)”.

<sup>54</sup> Aplicável apenas a trabalhadoras.

<sup>55</sup> 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).

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

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 14<sup>a</sup>** **(Licença de paternidade) <sup>56</sup>**

1. O segundo outorgante tem direito, quando se torna pai, a \_\_\_\_\_ <sup>57</sup> 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.

---

<sup>56</sup> Aplicável apenas a trabalhadores do sexo masculino.

<sup>57</sup> O trabalhador tem direito, quando se torna pai, a 5 dias úteis de licença de paternidade (vide n° 1 do artigo 56º-A da Lei das Relações de Trabalho); em caso de parto de nado-morto e por aborto involuntário de uma gravidez com mais de 3 meses de gestação também tem direito ao gozo da licença de paternidade (vide n° 6 do artigo 56º-A da Lei das Relações de Trabalho).

**CLÁUSULA 15<sup>a</sup>**  
**(Trabalho nocturno) <sup>58</sup>**

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

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

– B. A prestação ocasional de trabalho nocturno confere ao segundo outorgante o direito a auferir um subsídio de trabalho nocturno (remuneração normal do trabalho prestado com um acréscimo de \_\_\_\_\_% <sup>59</sup>), salvo se nesse mês já tenha auferido o subsídio por turnos.

**CLÁUSULA 16<sup>a</sup>**  
**(Trabalho por turnos) <sup>60</sup>**

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 \_\_\_\_\_% <sup>61</sup>); 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.

---

<sup>58</sup> Esta cláusula pode ser omitida quando não há prestação de trabalho nocturno.

<sup>59</sup> O acréscimo previsto por lei é de 20% (vide n.º 2 do artigo 39.º da Lei das Relações de Trabalho).

<sup>60</sup> Esta cláusula pode ser omitida quando não há trabalho por turnos.

<sup>61</sup> O acréscimo previsto por lei é de 10% (vide n.º 1 do artigo 41.º da Lei das Relações de Trabalho).

### **CLÁUSULA 17<sup>a</sup>**

#### **(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 <sup>62</sup> das faltas por doença ou acidente sejam remuneradas.

### **CLÁUSULA 18<sup>a</sup>**

#### **(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) \_\_\_\_ <sup>63</sup> dias de aviso prévio, na resolução do presente contrato por iniciativa do primeiro outorgante;
- b) \_\_\_\_ <sup>64</sup> dias de aviso prévio, na resolução do presente contrato por iniciativa do segundo outorgante.

### **CLÁUSULA 19<sup>a</sup>**

#### **(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 conclusão do seu objecto, o primeiro outorgante é obrigado ao pagamento ao segundo outorgante de uma indemnização calculada nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 70.º <sup>65</sup> da “Lei das Relações de Trabalho”.

---

<sup>62</sup> A lei prevê 6 dias, devendo observar o disposto no artigo 53.º da Lei das Relações de Trabalho.

<sup>63</sup> 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 n.º 3 do artigo 72.º da Lei das Relações de Trabalho).

<sup>64</sup> 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 n.º 3 do artigo 72.º da Lei das Relações de Trabalho).

<sup>65</sup> 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

### **CLÁUSULA 20ª**

#### **(Caducidade do contrato e aviso prévio na caducidade)**

1. O presente contrato caduca com a conclusão do objecto do contrato, não tendo os outorgantes direito a qualquer indemnização pela cessação da relação de trabalho.

2. O primeiro outorgante, tendo conhecimento da data previsível para a conclusão do objecto do contrato, deve observar o aviso prévio previsto na alínea a) da cláusula 18ª do presente contrato, comunicando-a por escrito ao segundo outorgante, sob pena de pagamento a este da remuneração de base correspondente ao número de dias do aviso prévio em falta.

3. O presente contrato converte-se em contrato de trabalho sem termo se, decorrido o prazo de aviso prévio previsto no nº 2 da presente cláusula, o segundo outorgante continuar a prestação de trabalho por indicação do primeiro outorgante.

4. O presente contrato converte-se em contrato de trabalho sem termo se, na falta do aviso referido no nº 2 da presente cláusula, o segundo outorgante continuar a prestação de trabalho por indicação do primeiro outorgante passados 15 dias sobre a conclusão do objecto do contrato.

### **CLÁUSULA 21ª**

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

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

### **CLÁUSULA 22ª**

---

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.

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

**CLÁUSULA 24<sup>a</sup>**  
**(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)