



**LEI N.º 4 /2012
de 21 de Fevereiro
Lei do Trabalho**

Através do Regulamento UNTAET n.º 2002/05, de 1 de Maio, foi aprovado o Código Laboral para Timor-Leste, sendo este o diploma que desde essa data disciplina as relações de trabalho no nosso país.

A evolução económica e social do país na última década exige a aprovação de um instrumento legislativo que responda às necessidades atuais do mercado laboral e empresarial em Timor-Leste, permitindo, de forma harmoniosa, o investimento e desenvolvimento das atividades empresariais e a proteção e desenvolvimento profissional dos trabalhadores.

A conformação de um novo quadro jurídico regulador das relações de trabalho, através da presente lei, representa, assim, um contributo crucial para o processo de desenvolvimento da sociedade e economia timorenses.

Foram ouvidas as organizações representativas de empregadores e de trabalhadores. O Parlamento Nacional decreta, nos termos do n.º 1 do artigo 95.º da Constituição da República, para valer com lei, o seguinte:

**PARTE I
DISPOSIÇÕES INTRODUTÓRIAS E
PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS**

**CAPÍTULO I
OBJETO E ÂMBITO DE APLICAÇÃO**

**Artigo 1.º
Objeto**

1. A presente lei estabelece o regime jurídico aplicável às relações individuais e às relações coletivas de trabalho.

**LEI N.º 4/2012
21 Fevereiro
Lei Traballu nian**

Liuhosi Regulamentu UNTAET n.º 2002/05 hosi loron-1, fulan-maiu aprova tiha ona Kódigu Traballu ba Timor-Leste no diploma ida-ne'e maka hahú kedas hosi ne'ebá regula relasaun traballu iha ita-nia rain.

Evolusaun ekonómika no sosiál país nian iha tinan sanulu ikus ne'e maka ezije aprovasaun ba instrumentu lejizlativu ida, ne'ebé hatán ba nesesidade atual sira merkadu laborál no empzeziál iha Timor-Leste, hodi permite liuhosi forma armoniozu, investimentu no dezentovimentu atividade empzeziál sira no protesaun no dezentovimentu profisionál ba traballadór sira.

Atu konforma kuadru jurídiku reguladór foun ida ba relasaun traballu liuhosi lei ida-ne'e, nune'e, representa kontributu prinsipál ida ba prosesu dezentovimentu sosiedade no ekonomia timoroan sira nian.

Rona tiha ona mós organizasaun representaiva empregadór no traballadór sira-nian. Parlamentu Nasionál dekreta tuir saida maka hakerek iha n.º 1 hosi artigu 95.º Konstituisaun Repúblika nian atu halo sai nu'udar lei tuirmai:

**PARTE I
DISPOZISAUN INTRODUTÓRIU NO
PRINSÍPIU FUNDAMENTÁL SIRA**

**KAPÍTULU I
OBJETU NO ÂMBITU APLIKASAUN**

**Artigu 1.º
Objetu**

1. Lei ida-ne'e estabelece rejime jurídiku aplikavel ba relasaun individuál no relasaun kolektivu sira traballu nian.



2. As disposições desta lei não podem ser afastadas por contrato individual ou acordo coletivo de trabalho, salvo para estabelecer condições mais favoráveis ao trabalhador.

3. Excecionam-se do disposto no número anterior as normas imperativas previstas na lei.

Artigo 2.º **Âmbito de aplicação**

1. A presente lei é aplicável no território nacional, aos trabalhadores e empregadores e respetivas organizações de todos os setores de atividade.

2. A presente lei não se aplica aos funcionários públicos, aos membros das Forças Armadas e da Polícia.

3. O trabalho doméstico é regulado em legislação especial.

4. Excetua-se ainda da aplicação desta lei as relações de trabalho desenvolvidas pelos membros da família, no âmbito da exploração de pequenas propriedades familiares, agrícolas ou industriais, e cujo resultado se destine à subsistência familiar.

Artigo 3.º **Aplicação no tempo**

Ficam sujeitos ao regime estabelecido na presente lei os contratos individuais de trabalho e os acordos coletivos celebrados antes da sua entrada em vigor, salvo quanto às condições de validade e aos efeitos de factos ou situações já constituídas antes da sua entrada em vigor.

Artigo 4.º **Contagem de prazos**

Salvo disposição expressa em contrário, os prazos determinados na presente lei contam-se em dias seguidos.

Artigo 5.º **Definições**

Para os efeitos previstos nesta lei, entende-se por:

a) Acidente de trabalho, aquele que ocorre pelo

2. Dispozisaun sira hosi lei ida-ne'e nian la bele hasees tan kontratu individuál ka akordu koletivu traballu nian, eseptu atu estabelese kondisaun sira-ne'ebé konsidera nu'udar di'ak ba traballadór.

3. Iha exesaun ba saida hakerek iha número anteriór maka norma imperativa sira-ne'ebé prevee iha lei.

Artigo 2.º **Âmbitu aplikasaun**

1. Lei ida-ne'e sei aplika iha territóriu nasional ba traballadór no empregadór sira nomós organizasaun ida-idak hosi setór atividade hotu-hotu.

2. Lei ida-ne'e sei la aplika ba funsionáriu públiku, membru Forsa Armada no polísia sira.

3. Lezijlasaun espesiál maka sei regula traballu doméstiku.

4. Sei iha exesaun mós ba aplikasaun lei ida-ne'e nian ba relasaun sira traballu nian, ne'ebé membru sira família nian dezenvolve, iha âmbito esplorasauun propriedade familiár ki'ikoan, agríkola ka industriál, no ne'ebé ninia rezultadu hodi hatán ba família nia han-hemu.

Artigo 3.º **Aplikasaun iha tempu**

Kontratu individuál traballu no akordu koletivu ne'ebé halo tiha ona tenke halo tuir rejime ne'ebé estabelese iha lei ida-ne'e nian molok vigora, anaunserke bainhira ko'alia kona-ba ninia kondisaun sira validade no efeitou ba faktu ka situasaun sira-ne'ebé iha tiha ona molok vigora.

Artigo 4.º **Kontajen prazu**

Exetu dispozisaun espresa ne'ebé oin seluk fali, prazu sira-ne'ebé determina tiha ona iha lei ida-ne'e nian sei konta iha liron hirak tuituir malu.

Artigo 5.º **Definisaun sira**

Ba efeitou sira-ne'ebé hakerek iha lei ida-ne'e,



exercício do trabalho, ou no percurso do trabalhador entre a sua casa e o local de trabalho e vice-versa, a serviço do empregador, provocando lesão corporal, perturbação funcional ou doença da qual resulte a morte ou a redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho;

b) Acordo coletivo, o acordo celebrado entre um sindicato e um empregador ou organização de empregadores, com o objetivo principal de fixar as condições de trabalho para um grupo de trabalhadores ou categoria profissional;

c) Antiguidade, o tempo de trabalho contado desde a data do início da execução do contrato de trabalho até à sua cessação;

d) Categoria profissional, definição da posição do trabalhador pela descrição das funções a serem desempenhadas pelo trabalhador;

e) Cessação do contrato, a extinção da relação de trabalho entre o trabalhador e empregador;

f) Contrato de aprendizagem, contrato de trabalho celebrado com participantes de programas de formação ou de qualificação profissional ou com pessoas à procura do primeiro emprego;

g) Contrato de trabalho, o acordo através do qual o trabalhador se obriga a prestar a sua atividade ao empregador, sob a autoridade e direção deste, mediante o pagamento de remuneração;

h) Menor, a pessoa com idade inferior a 17 anos, nos termos previstos no Código Civil;

i) Empregador, a pessoa, individual ou coletiva, incluindo, entre outros, o profissional liberal e a instituição sem fins lucrativos, à qual outra pessoa, o trabalhador, presta uma determinada atividade sob sua autoridade e direção, mediante o pagamento de uma remuneração;

j) Falta, a ausência do trabalhador do local de trabalho durante o período normal de trabalho a que está obrigado a prestar a sua atividade;

k) Horário de trabalho, a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário, incluindo os intervalos para descanso;

**Direção Nacional de
Assessoria Jurídica e
Legislação - DNAJL**

sei hatene lai
saida maka:

a) Asidente traballu maka ida-ne'ebé mosu bainhira halo servisu ka iha momentu ne'ebé mak traballadór sai hosi uma bá servisu-fatin ka viseversa hodi halo servisu ba empregadór, ne'ebé hamosu lezaun korporál, perturbasaun funsionál ka moras ida-ne'ebé halo nia mate ka hamenus ninia kapasidade hodi halo servisu liuhosi forma permanente ka temporáriu.

b) Akordu kolektivu maka akordu ne'ebé halo entre sindikatu ida no empregadór ida ka organizasaun empregadór sira-nian ho nia objetivu prinsipál maka hatuur kondisaun servisu ba grupu traballadór sira ka kategoria profesionál;

c) Antiguidade maka tempu servisu, ne'ebé konta kedas hosi data bainhira hahú halo kontratu servisu to'o ninia ramata;

d) Kategoria profesionál, definisaun pozisaun traballadór nian ba deskrisaun servisu ne'ebé maka traballadór atu halo;

e) Kontratu ramata, hakotu relasaun entre traballadór no empregadór;

f) Kontratu aprendizajen maka kontratu servisu, ne'ebé halo ho partisipante sira ba programa formasaun ka kualifikasaun profesionál ka ho ema sira-ne'ebé buka servisu ba dala uluk;

g) Kontratu traballu, akordu ne'ebé maka traballadór tenke haktuir hodi halo ninia knaar ba empregadór tuir empregadór ninia autoridade no diresaun liuhosi pagamentu remunerasaun;

h) Menór maka ema ne'ebé ho idade 17 mai kraik tuir saida mak hakerek iha Kódigu Sivíl;

i) Empregadór ema-ne'ebé maka, bele individuál ka kolektivu, inklui sira seluk tan, profesionál liberál no instituisaun laho fin lukrativu, ne'ebé ema seluk, traballadór halo servisu balu tuir ninia autoridade nomós diresaun liuhosi pagamentu remunerasaun ida;

j) Falta no auzénsia traballadór nian hosi servisu-fatin iha oras servisu nian ne'ebé maka nia tenke halo ninia knaar;

k) Oras servisu nian, atu determina oras tama



- l) no sai servisu iha oras bainbain servisu loron-loron nian, inklui mós intervalu hodi deskansa;
- Local de trabalho, o local onde o trabalhador deve prestar a sua atividade ao empregador, conforme previsto no contrato de trabalho ou outro local que resulte do acordo das partes;
- m) Servisu-fatim, fatim ne'ebé maka traballadór tenke halo servisu ba empregadór tuir saida mak prevee iha kontratu servisu ka fatim iha fatim seluk be uza hodi halo servisu bazeia ba akordu parte sira-nian;
- m) Negociação coletiva, o processo pelo qual um sindicato e um empregador ou uma organização de empregadores discutem a celebração de um Acordo Coletivo;
- m) Negosiasaun kolektivu nu'udar prosesu ida-ne'ebé maka sindikadu ida no empregadór ida ka organizasaun empregadór sira-nian ida diskute hodi halo Akordu Kolektivu ida;
- n) Organização de empregadores, a associação permanente de pessoas, singulares ou coletivas, de direito privado, titulares de uma empresa, que tenham habitualmente trabalhadores ao seu serviço;
- n) Organizasaun empregadór sira-nian maka asosiasaun permanente ema sira-nian, singulár ka kolektivu ho direito privadu, titulár sira ba empreza ida, ne'ebé baibain iha traballadór sira hodi halo servisu ba nia;
- o) Período de funcionamento, o período de tempo que decorre entre o início e o fim da atividade diária do empregador;
- o) Períudu funsiomentu maka períudu tempu ne'ebé maka mosu entre servisu loron-loron empregadór nian hahú no ramata;
- p) Período normal de trabalho, o período de tempo diário durante o qual o trabalhador está obrigado a prestar a sua atividade, conforme previsto no contrato de trabalho ou determinado pelo empregador;
- p) Períudu servisu baibain nian maka períudu tempu loron-loron ne'ebé traballadór iha obrigasaun atu halo servisu, tuir saida maka hakerek iha kontratu servisu ka ida-ne'ebé maka empregadór determina tiha ona;
- q) Período probatório, o período inicial do contrato de trabalho, remunerado, durante o qual as partes avaliam o interesse na manutenção do contrato de trabalho, designadamente o desempenho do trabalhador e as condições de trabalho oferecidas pelo empregador, podendo qualquer uma das partes cessar o contrato de trabalho sem necessidade de aviso prévio ou invocação de justa causa e sem direito a indemnização;
- q) Períudu probatóriu, períudu inisiál kontratu servisu nian, ho remunerasaun, durante períudu ne'e parte sira halo avaliasaun ba interese hodi hadia kontratu servisu, liuliu dezempeñu traballadór nian no kondisaun sira servisu nian ne'ebé empregadór oferese hodi parte rua ne'e ida bele hapara kontratu laho nesidade hodi fó avizu préviu ka invokasaun ho justa kauza no la hetan direito ba indemnizasaun;
- r) Remuneração, a contrapartida a que o trabalhador tem direito, nos termos do contrato de trabalho, do acordo coletivo ou dos usos, pela prestação do trabalho, incluindo o salário base e outras prestações de caráter regular e periódico feitas em dinheiro ou espécie;
- r) Remunerasaun, contrapartida ne'ebé maka traballadór iha direito, tuir kontratu servisu hosi akordu kolektivu ka uzu nian hodi halo servisu ne'ebé inklui mós saláriu baze no prestasaun hirak seluk ho karáter regulár no periódiku be halo iha osan ka espésie;
- s) Salário base, montante mínimo definido no contrato de trabalho, recebido pelo trabalhador como contrapartida direta da prestação de trabalho;
- s) Saláriu baze maka montante mínimo ne'ebé define tiha ona iha kontratu servisu be traballadór simu hanesan contrapartida direta hodi halo servisu;
- t) Setor de atividade, a área na qual um indivíduo ou pessoa coletiva desenvolve uma atividade com ou sem fins lucrativos;
- t) Setór atividade maka área ne'ebé ema ida ka
- u) Sindicato, uma organização de



trabalhadores, permanente e voluntária, com vista a promover e defender os direitos e interesses dos trabalhadores;

v) Trabalho noturno, o trabalho prestado entre as 21 horas de um dia e as 6 horas do dia seguinte;

w) Trabalho por turnos, o modo de organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, em períodos de trabalho diferentes;

x) Trabalho sazonal, o trabalho cujo ciclo de produção se efetua numa determinada época do ano;

y) Trabalho extraordinário, o trabalho prestado para além do período normal de trabalho;

z) Trabalhador, a pessoa física que realiza uma atividade sob autoridade e direção do empregador, mediante remuneração;

aa) Trabalhador estrangeiro, o cidadão de nacionalidade não timorense que reside e presta trabalho em Timor-Leste.

CAPÍTULO II PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS

Artigo 6.º

Princípio da igualdade

1. Todos os trabalhadores, homens e mulheres, têm direito a igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e capacitação profissionais, às condições de trabalho e à remuneração.

2. Nenhum trabalhador ou candidato a emprego pode ser, direta ou indiretamente, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de cor, raça, estado civil, sexo, nacionalidade, ascendência ou origem étnica, posição social ou situação económica, convicções políticas ou ideológicas, religião, instrução ou condição física ou mental, idade e estado de saúde.

3. Qualquer distinção, exclusão ou preferência com base em qualificações exigidas para o acesso ou a execução de um determinado trabalho não constitui discriminação.

Direção Nacional de Assessoria Jurídica e Legislação - DNAJL

ema kolektiv
halo servisu

ho ka laho fin lukrativu;

u) Sindikatu maka organizaun traballadór sira-nian, permanente no voluntária ho nia objetivu atu promove no defende direitu no interesse traballadór sira-nian;

v) Servisu kalan maka servisu ne'ebé halo hahú entre oras 21 hosi loron ida nian no oras 6 hosi loron tuirmai;

w) Servisu tuir turnu nu'udar modu organizaun servisu iha ekipa ne'ebé traballadór sira halo beibeik iha postu traballu hanesan iha períudu servisu sira-ne'ebé lahanesan;

x) Traballu sajonál maka servisu ne'ebé halo tuir tempu produsaun be halo iha época balu tinan nian;

y) Traballu estradináriu maka servisu ne'ebé halo liu tiha oras servisu baibain nian;

z) Traballadór maka ema ne'ebé halo servisu tuir autoridade no diresaun empregadór nian liuhosi remunerasaun;

aa) Traballadór estranjeiru maka sidadaun ne'ebé ho nasionalidade la'ós timoroan, ne'ebé hela no halo servisu em Timor-Leste.

KAPÍTULU II PRINSÍPIU FUNDAMENTÁL SIRA

Artigo 6.º

Prinsípiu igualdade

1. Traballadór hotu-hotu, mane no feto, iha direitu ba oportunidade no tratamentu, bainhira ko'alia kona-ba asesu ba empregu, formasaun no kapasitasaun profesionál, kondisaun sira servisu nomós remunerasaun.

2. La iha traballadór ida ka kandidatu ida ba empregu liuhosi forma direta ka indireta sai nu'udar benefisiadu, prejudikadu, hasai tiha nia direitu sasá de'it ka izentu hosi nia devér liuliu tan kór, rasa, estadu sivil, seksu, nasionalidade, axendénsia ka orijen étnika, pozisaun sosiál ka situasaun ekonómika, konviksaun polítika ka ideolójika, relijiaun, instrusaun ka kondisaun fízika ka mentál, idade no ninia kondisaun



Não são consideradas discriminatórias as medidas de caráter temporário, concretamente definido, de natureza legislativa, que beneficiem certos grupos desfavorecidos, designadamente em função do sexo, capacidade de trabalho reduzida ou deficiência, com o objetivo de garantir o exercício, em condições de igualdade, dos direitos previstos nesta lei.

5. As diferenças retributivas não constituem discriminação se assentes em critérios objetivos, comuns a homens e mulheres, nomeadamente, distinção em função do mérito, produtividade, assiduidade ou antiguidade dos trabalhadores.

6. Cabe a quem alegar a discriminação fundamentá-la, indicando em relação a qual candidato ou trabalhador se considera discriminado, incumbindo ao empregador provar que a preferência no acesso ao emprego ou as diferenças nas condições de trabalho não assentam em nenhum dos fatores indicados no n.º 2.

Artigo 7.º **Assédio**

1. É proibido o assédio ao candidato a emprego e ao trabalhador.

2. Entende-se por assédio todo o comportamento indesejado que afete a dignidade de mulheres e homens ou que seja considerado ofensivo, sob a forma verbal, não verbal ou física, ou que crie um ambiente de trabalho intimidativo, hostil, humilhante e desestabilizador à pessoa assediada.

3. Constitui assédio sexual todo o comportamento indesejado de caráter sexual, que afete a dignidade de mulheres e homens ou que seja considerado ofensivo, sob a forma verbal, não verbal ou física, como o contacto ou insinuações, comentários de índole sexual, exibição de pornografia e exigências sexuais, ou que crie um ambiente de trabalho intimidativo, hostil, humilhante e desestabilizador à pessoa assediada.

4. saúde.

3. Distinsiaun sasá de'it, eskluzaun ka preferénsia tuir kualifikasaun ne'ebé ezije hodi hetan asesu ka halo servisu balu ne'ebé la hamosu diskriminasaun.

4. Sei la konsidera nu'udar diskriminatóriu medida sira-ne'ebé ho caráter temporáriu be define tiha ona tuir natureza lejizlativu ne'ebé fó benefísiu ba grupu desfavoresidu balu de'it liuliu kona-ba seksu, kapasidade servisu be menús ka defisiénsia ho nia objetivu atu garante hala'ok hodi exerse ninia direitu sira-ne'ebé maka hakerek iha lei ida-ne'e ho kondisaun hanesan.

5. Diferensa retributiva sira la hamosu diskrimunasaun bainhira hakerek iha kritériu objetivu sira ba mane no feto maka hanesan distinsiaun ne'ebé haree liu ba méritu, produtividade, asiduidade ka antiguidade traballadór sira-nian.

6. Nu'udar kompeténsia ba ema ne'ebé maka alega diskriminasaun hodi fundamenta no hatudu iha ida-ne'ebé maka kandidatu konsidera katak hetan diskriminasaun, no empregadór ho nia kompeténsia tomak atu hatebes katak preferénsia hodi hetan dalan ba servisu ka diferenca sira iha kondisaun servisu nian la hakerek iha fatór sira-ne'ebé hatudu iha n.º 2.

Artigo 7.º **Assédiu**

1. Sei habandu assédiu ba kandidatu ne'ebé konkore ba empregu ne'e nomós traballadór.

2. Assédiu maka hahalok hotu-hotu indezejadu ka ida-ne'ebé konsidera nu'udar ofensivu ne'ebé afeta dignidade feto no mane sira-nian liuhosi forma verbál, la verbál ka fíziku ka ida-ne'ebé hamosu ambiente traballu intimidadu, óstil, umillante no dezestabilizadór ba ema ne'ebé maka hetan assédiu.

3. Assédiu seksuál maka hahalok indezejadu hotu-hotu ho caráter seksuál ne'ebé afeta dignidade feto no mane sira-nian ka ida-ne'ebé konsidera nu'udar ofensivu liuhosi forma verbál, la verbál ka fíziku. Hahalok ne'e maka



O empregador deve tomar todas as medidas necessárias para prevenir casos de assédio, designadamente assédio sexual, no local de trabalho.

Artigo 8.º

Proibição do trabalho forçado

1. É proibido o trabalho forçado ou compulsivo.
2. Entende-se por trabalho forçado ou compulsivo todo o trabalho ou serviço exigido de uma pessoa sob ameaça ou coerção e que não seja oferecido voluntariamente, nomeadamente:
 - a) O trabalho desempenhado para pagamento de uma dívida pessoal ou alheia;
 - b) O trabalho desempenhado como meio de coerção ou educação política, ou punição por exprimir determinadas opiniões políticas ou ideológicas;
 - c) O trabalho desempenhado como método de mobilização e de utilização da mão-de-obra para fins de desenvolvimento económico;
 - d) O trabalho desempenhado como medida de discriminação racial, social, nacional ou religiosa.
3. Não constitui trabalho forçado ou compulsivo:
 - a) O trabalho ou serviço exigido em virtude de leis do serviço militar obrigatório com referência a trabalhos de natureza puramente militar;
 - b) O trabalho ou serviço que faça parte das obrigações cívicas comuns dos cidadãos;
 - c) O trabalho ou serviço exigido de uma pessoa em decorrência de condenação judicial, desde que o trabalho ou serviço seja executado sob fiscalização e controle de uma autoridade pública e que a pessoa não seja contratada por particulares, por empresas ou associações, ou posta à sua disposição;
 - d) O trabalho ou serviço exigido em situações de emergência, tais como, em caso de guerra ou calamidade, incêndio, inundação, epidemias, ou em qualquer outra circunstância que ponha em risco a vida ou a segurança de

4. hanesan isin kona malu, ka soe-lia, komentáriu ho karáter seksuál, hatudu pornografia no ezijénsia seksuál ka hahalok ne'ebé hamosu ambiente traballu ida-ne'ebé intimidadu, ostil, umillante no dezestabilizadór ba ema ne'ebé hetan assédiu.
4. Empregadór tenke foti medida hotu-hotu ne'ebé nu'udar nesesáriu hodi prevene kazu sira assédiu nian liuliu assédiu seksuál iha servisu-fatín.

Artigo 8º

Habandu traballu forsadu

1. Sei habandu traballu forsadu ka kompulsivu.
2. Traballu forsadu ka kompulsivu maka traballu hotu-hotu ka servisu ne'ebé ezije hosi ema ida liuhosi ameasa ka koersaun ne'ebé maka la halo servisu ho hakaran rasik maka hanesan:
 - a) Halo servisu hodi selu tusan rasik ka ema seluk nian;
 - b) Halo servisu hanesan meiu koersaun ka edukasaun polítika ka punisaun tan de'it fó-sai opiniaun polítika balu ka ideolojia sira;
 - c) Halo servisu hanesan métodu mobilizasaun no utilizaun maundeobra hodi hetan fin ba dezentvolvimentu ekonómiku;
 - d) Halo servisu hanesan medida diskriminasaun rasiál, sosiál, nasional ka relijiozu.
3. La'ós traballu forsadu ka kompulsivu maka hanesan:
 - a) Traballu ka servisu ne'ebé halo tan lei sira hosi servisu militar obrigatóriu ho referénsia ba traballu ho natureza militar duni;
 - b) Traballu ka servisu ne'ebé hola parte iha obligasaun sívika baibain ba sidadaun sira;
 - c) Traballu ka servisu ne'ebé ema ida tenke halo tan hetan kondenasau judisiál bainhira de'it traballu ka servisu ne'e halo liuhosi fiskalizaun no kontrolu hosi autoridade pública ida ne'ebé maka ema partikulár, empreza ka assosiasaun la bele kontrata ema



toda ou parte da população;

e) Pequenos serviços comunitários que, por serem executados por membros da comunidade, no seu interesse direto, podem ser, por isso, considerados como obrigações cívicas comuns dos seus membros, desde que esses membros ou seus representantes diretos tenham o direito de ser consultados com referência à necessidade desses serviços.

PARTE II RELAÇÕES INDIVIDUAIS DE TRABALHO

CAPÍTULO I CONTRATO DE TRABALHO

SECÇÃO I REGRAS DO CONTRATO DE TRABALHO

Artigo 9.º

Contrato de Trabalho

1. O contrato de trabalho é o acordo pelo qual uma pessoa singular, o trabalhador, se obriga a prestar a sua atividade a outra pessoa, o empregador, sob a autoridade e direção deste, mediante o pagamento de remuneração.
2. As cláusulas constantes do contrato de trabalho que contrariem disposições imperativas desta lei ou demais legislação aplicável são nulas.
3. A invalidade parcial do contrato de trabalho não determina a invalidade de todo o contrato, salvo quando se mostre que o contrato não teria sido celebrado sem a parte afetada pela invalidade.
4. As cláusulas nulas consideram-se substituídas pelas disposições correspondentes previstas na legislação aplicável.

Artigo 10.º

Forma e requisitos

1. O contrato de trabalho deve ser celebrado por escrito, numa das línguas oficiais, e assinado por ambas as partes, devendo conter,

ne'e;

d) Traballu

ka servisu ne'ebé halo tan situasaun emerjénsia maka hanesan bainhira funu ka runguranga, inséndiu, inundasaun, epidemia ka iha sirkunstánsia hirak seluk sasá de'it, ne'ebé hamosu risku ba moris ka seguransa populasaun hotu-hotu ka balu nian;

e) Servisu komunitáriu sira ki'ikoan ne'ebé maka membru sira iha comunidade halo, iha ninia interese diretu, ba ida-ne'e, bele konsidera hanesan obrigausaun sívika baibain ne'ebé hola parte ba membru sira, bainhira de'it membru sira-ne'e ka sira-nia saseluk diretu iha direitu hodi hetan konsulta tuir referénsia ba nesesidade servisu sira-ne'e nian.

Direção Nacional de
Assessoria Jurídica e
Legislação - DNAJL

PARTE II RELA SAUN INDIVIDUÁL SIRA TRABALLU NIAN

KAPÍTULO I KONTRATU TRABALLU

SEKSAUN I REGRA SIRA KONTRATU TRABALLU NIAN

Artigu 9.º

Kontratu traballu

1. Kontratu traballu nu'udar akordu ida-ne'ebé maka ema singulár, traballadór tenke halo servisu ba ema seluk, empregadór liuhosi autoridade no diresaun empregadór nian ho pagamentu remunerasaun.
2. Kláuzula sira-ne'ebé hakerek tiha ona iha kontratu traballu ne'ebé kontraria dispozisaun imperativu sira hosi lei ida-ne'e ka lejizlasaun sira seluk aplikavel maka kláuzula sira ne'ebá sei sai nulu.
3. Invalidade parsial kontratu traballu la determina invalidade ba kontratu hotu-hotu, anauserke kontratu ne'e halo laho parte afetada ba invalidade ne'e.
4. Dispozisaun korespondente sira-ne'ebé hakerek iha lejizlasaun aplikavel sei konsidera



no mínimo, as seguintes cláusulas:

- a) A identificação do empregador e do trabalhador;
- b) O cargo e a atividade a serem desempenhados pelo trabalhador;
- c) O local de trabalho;
- d) O horário normal de trabalho e os períodos de descanso;
- e) O valor, forma e a periodicidade da remuneração;
- f) A categoria profissional do trabalhador;
- g) A data da celebração do contrato e a data de início de execução, caso esta seja diferente;
- h) A duração do período probatório;
- i) A duração do contrato e respetiva justificação, caso se trate de contrato de trabalho por tempo determinado;
- j) O acordo coletivo de trabalho aplicável, caso exista.

2. Sem prejuízo do disposto no n.º 1, a falta de forma escrita não afeta a validade do contrato de trabalho nem os direitos e deveres do trabalhador e do empregador, designadamente os previstos nos artigos 20.º e 21.º, presumindo-se que a sua falta é imputável ao empregador o qual fica automaticamente sujeito a todas as suas consequências legais.

3. Nada sendo dito quanto à data de início da execução do contrato, presume-se que o contrato de trabalho vigora desde a data da sua celebração.

Artigo 11.º

Duração do contrato de trabalho

1. O contrato de trabalho pode ser celebrado:
 - a) Por tempo indeterminado, ou
 - b) Por tempo determinado.
2. O contrato de trabalho que não adote a forma escrita é sempre considerado contrato de trabalho por tempo indeterminado.
3. Presume-se por tempo indeterminado o contrato de trabalho que não estabeleça o respetivo prazo de duração, podendo o empregador ilidir essa presunção mediante a prova da temporalidade ou transitoriedade das atividades que constituem o objeto do contrato de trabalho.

nu'udar
substituidu
kláuzula nulu sira.

Artigo 10.º

Forma no rekizitu sira

1. Kontratu traballu tenke halo liuhosi hakerek iha dalen ofisiál rua ne'e ida no parte sira asina no kontratu ne'e tenke hakerek ho mínimo kláuzula sira tuirmai:

- a) Empregadór no traballadór sira-nia identifikasaun;
- b) Knaar no atividade ne'ebé maka traballadór atu halo;
- c) Servisu-fatin;
- d) oráriu baibain servisu no períudu sira deskansa nian;
- e) Valór, forma no períudu remunerasaun nian;
- f) Traballadór nia kategoria profesionál;
- g) Data hahú halo kontratu traballu no data hahú halo servisu bainhira data ne'ebá oin seluk fali;
- h) Durasaun períudu probatóriu;
- i) Durasaun kontratu ho justifikasaun rasik bainhira ko'alia kona-ba kontratu traballu ho tempu determinadu;
- j) Akordu koletivu traballu nian aplikavel bainhira eziste.

2. La sakar fali saida maka hakerek iha n.º 1, bainhira forma eskrita la iha, la afeta validade kontratu traballu neim direitu no devér sira traballadór no empregadór nian maka hanesan saida maka prevee iha artigo sira 20.º no 21.º sei prezume katak ninia falta nu'udar imputavel ba empregadór no kontratu ne'e sujeita kedas ba ninia konsekuénsia legál hotu-hotu.

3. La iha buat ida ne'ebé maka hateten ba data hahú ezekuta kontratu, sei prezume katak kontratu traballu vigora hahú kedas iha data ne'ebé halo kontratu.

Artigo 11.º

Durasaun ba kontratu traballu

1. Kontratu traballu bele halo iha:
 - a) tempu indeterminadu, ka
 - b) tempu determinadu.



O contrato de trabalho por tempo determinado não pode, incluindo renovações, exceder o período de três anos.

Artigo 12.º **Contrato de trabalho por tempo determinado**

1. O contrato de trabalho por tempo determinado só pode ser celebrado para atender a necessidades temporárias do empregador, nomeadamente:

- a) Substituição do trabalhador ausente ou que, por qualquer razão, se encontre impedido de prestar trabalho;
- b) Atividades sazonais;
- c) Trabalho em obra, projeto ou outra atividade determinada e temporária.

2. O contrato por tempo determinado deve estabelecer de forma clara o motivo justificativo para a sua celebração, bem como a relação entre a justificação invocada e o prazo estipulado, sob pena de a justificação ser considerada nula e o contrato de trabalho considerado como contrato de trabalho por tempo indeterminado.

3. Sem prejuízo do disposto no número 1, podem ainda ser celebrados, por tempo determinado, contratos de aprendizagem.

4. Considera-se por tempo indeterminado o contrato de trabalho por tempo determinado celebrado com base no mesmo motivo justificativo e com o mesmo trabalhador com o qual haja sido celebrado anteriormente contrato de trabalho por tempo determinado, antes de decorridos 90

dias entre o fim do primeiro contrato e o início do Segundo contrato.

5. Considera-se igualmente por tempo indeterminado o contrato de trabalho celebrado inicialmente por tempo determinado que ultrapasse o período máximo de duração.

6. O contrato de aprendizagem celebrado com participantes dos programas de formação ou qualificação profissionais não pode exceder seis meses.

4. 2. Kontratu traballu ne'ebé maka la tuir forma eskrita sempre konsidera nu'udar kontratu traballu ho tempu indeterminadu.

3. Sei prezume tempu indeterminadu maka kontratu traballu ne'ebé la hatuur prazu rasik ba ninia durasaun, nune'e empregadór bele ilide prezunsaun ne'e liuhosi prova temporalidade ka tranzitoriedade ba atividade sira ne'ebé sai nu'udar objetu kontratu traballu nian.

4. Kontratu traballu ho tempu determinadu la bele liu períudu tinan-3 inklui mós renovasaun.

Artigo 12.º **Kontratu traballu tuir tempu determinadu**

1. Kontratu traballu tuir tempu determinadu bele halo hodi hatán de'it ba nesesidade temporária sira empregadór nian, maka hanesan:

- a) Halo substituisaun ba traballadór auzente ka tan razaun sasá de'it, teri-netik nia hodi halo servisu;
- b) atividade sazonal sira;
- c) Servisu ne'ebé la'ò hela, projetu ka atividade seluk balu no temporáriu.

2. Kontratu tuir tempu determinadu tenke estabelese liuhosi forma loloos motivu justificativu ba ninia selebrasaun, hanesan mós ho relasaun entre justifikasaun invokadu no prazu be estabelese tiha ona, bainhira de'it la'e maka justifikasaun ne'e sei konsidera nu'udar nulu no kontratu traballu ne'e konsidera hanesan kontratu traballu tuir tempu indeterminadu.

3. La sakar fali saida maka hakerek iha número 1, sei bele selebra mós kontratu sira aprendijazen nian tuir tempu determinadu.

4. Sei konsidera nu'udar tempu indeterminadu maka kontratu traballu ne'ebé ho tempu determinadu be halo tuir duni motivu justificativu no ho duni traballadór ne'ebé maka kontratu ne'e selebra liubá ho tempu determinadu molok loron-90 hahú hosi fin



Caso um contrato por tempo determinado seja declarado como por tempo indeterminado, a antiguidade do trabalhador conta-se desde o início da prestação de trabalho.

Artigo 13.º

Renovação do contrato

1. O contrato de trabalho por tempo determinado, nos casos previstos no n.º 1 do artigo anterior, pode ser renovado, por acordo escrito entre as partes, desde que se mantenham os factos que justificaram a sua celebração inicial, não podendo exceder o período máximo estabelecido no número 4 do artigo 11.º.
2. O contrato de trabalho por tempo determinado caduca quando decorrido o prazo nele estipulado, exceto se as partes acordarem a sua renovação.
3. Considera-se como um único contrato de trabalho o contrato de trabalho determinado e a respetiva renovação.

Artigo 14.o

Período probatório

1. Os contratos de trabalho estão sujeitos a um período probatório, durante o qual qualquer das partes pode rescindir o contrato sem aviso prévio nem invocação de justa causa, não havendo direito a indemnização, salvo acordo por escrito em contrário.
2. Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado a duração do período probatório pode ser de até 1 mês, salvo em relação a trabalhadores que exerçam cargos de elevada complexidade técnica ou responsabilidade, ou que desempenhem funções de confiança, em que o período probatório pode ser fixado até 3 meses.
3. Nos contratos de trabalho por tempo determinado cuja duração seja:
 - a) Igual ou inferior a 6 meses, o período probatório não pode exceder 8 dias;
 - b) Superior a 6 meses o período probatório não pode exceder 15 dias.
4. A antiguidade do trabalhador conta-se desde

7. kontratu dahuluk nian nomós inísiu kontratu daruak nian.
5. Sei konsidera hanesan tempu indeterminadu maka kontratu traballu ne'ebé halo iha ninia hahú ho tempu determinadu be hakat liu períudu másimu durasaun nian.
6. Kontratu aprendijazen ne'ebé halo ho partisipante sira programa formasaun nian ka kualifikasaun profissionál la bele hakat liu fulan neen.
7. Bainhira de'it kontratu ida ho tempu determinadu maka deklara hanesan tempu indeterminadu, traballadór ninia tempu servisu kleur sei konta hahú hosi loron dahuluk halo servisu ba.

Artigu 13.º

Hafoun kontratu

1. Kontratu traballu ho tempu determinadu bele hafoun liuhosi akordu eskritu entre parte sira bainhira de'it mantein faktu sira-ne'ebé justifika ninia selebrasaun inisiál la bele hakat liu períudu másimu be estabelese tiha ona iha número 4 hosi artigu 11.º iha kazu sira-ne'ebé maka hakerek iha número 1 artigu liubá nian.
2. Kontratu traballu ho tempu determinadu kaduka bainhira liu ona prazu ne'ebé hatuur iha kontratu ne'e, eseptu parte sira halo akordu hodi hafoun.
3. Sei konsidera hanesan kontratu traballu determinadu úniku ida no ninia renovasaun rasik.

Artigu 14.º

Períudu probatóriu

1. Kontratu sira traballu nian haktuir períudu probatóriu ida, durante períudu ne'e parte sasá de'it bele hapara kontratu laho avizu préviu nein invokasaun ho justa kauza no la iha direitu ba indemnizasaun salvu akordu eskritu ne'ebé oin seluk fali.
2. Iha kontratu sira traballu nian ho tempu indeterminadu durasaun ba períudu probatóriu bele hosi to'o fulan 1, eseptu kona-ba traballadór sira ne'ebé maka hala'o knaar téknika barbarak ka responsabilidade ka sira-



início do período probatório.

Artigo 15.o

Suspensão do contrato ou redução do período normal de trabalho

1. O empregador pode suspender, temporariamente, os contratos de trabalho ou reduzir o período normal de trabalho, por motivos de mercado, tecnológicos, estruturais, desastres ou outras ocorrências alheias à sua vontade, que tenham afetado gravemente a atividade normal da empresa, sempre que tais medidas se mostrem indispensáveis para assegurar a viabilidade da empresa e a manutenção dos contratos de trabalho.
2. A suspensão dos contratos de trabalho não pode ser superior a 2 meses.
3. A redução temporária do período de trabalho não pode ser superior a 40 por cento do período normal de trabalho, nem ser superior a 3 meses de duração.
4. O empregador deve comunicar, por escrito, aos trabalhadores a abranger pela suspensão ou pela redução dos períodos normais de trabalho, ao sindicato que os represente e ao Serviço de Mediação e Conciliação, a sua intenção de adotar alguma das medidas referidas nos números anteriores e as razões justificativas da sua adoção, com a antecedência mínima de 15 dias em relação à data prevista para o início da suspensão ou redução temporária.
5. Durante os períodos de suspensão ou redução do período normal de trabalho, mantém-se em vigor os direitos e deveres dos trabalhadores e dos empregadores que não pressuponham a efetiva prestação de trabalho.
6. O período de suspensão ou redução conta para efeitos de antiguidade e não afeta o vencimento e a duração do período de férias.
7. Durante o período de suspensão do contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber metade da respetiva remuneração.
8. Durante o período de redução do contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber

o ne'ebé maka halo servisu tan konfiansa, ne'ebé períudu probatóriu bele fiksa to'o fulan 3.

3. Iha kontratu sira traballu nian ho tempu determinadu ho ninia durasaun maka:

- a) Hanesan ka menus fulan 6, períudu probatóriu la bele hakat liu loron 8;
- b) Liu fulan 6 períudu probatóriu la bele hakat liu loron 15.

4. Traballadór ninia tempu servisu kleur sei sura hahú hosi inísiu períudu probatóriu.

Artigo 15.º

Suspensaun ba kontratu ka redusaun períudu servisu baibain nian

1. Empregadór bele suspende, tuir tempu balu kontratu sira traballu nian ka hamenus períudu normál servisu nian tan razaun merkadu, teknolójiku, estruturál dezastre ka okorrénsia hirak seluk ne'ebé maka kona ninia vontade, be afeta maka'as hodi hala'o atividade baibain empreza nian, bainhira de'it medida sira-ne'e hatudu katak presiza duni hodi hametin viabilidade empreza nomós mantein kontratu sira traballu nian.

2. Suspensaun ba kontratu sira traballu nian la bele liu fulan 2.

3. Redusaun temporáriu ba períudu traballu la bele liu pursentu 40 hosi períudu normál servisu nian, nein liu fulan 3 durasaun nian.

4. Empregadór tenke fó-hatene ba traballadór liuhosi hakerek, hodi abranje ninia suspensaun ka redusaun ba períudu normál servisu nian, sindikatu ne'ebé representa sira no Servisu ba Mediasaun no Konsiliaaun, ninia intensaun hodi foti medida balu ne'ebé temi iha número sira liubá nomós razaun ho justifikasaun kona-ba saida maka halo hodi foti medida ne'ebá, ho antesedénsia mínimu loron 15 kona-ba data be prevee hodi hahú suspensaun ka redusaun temporária.

5. Durante períudu sira suspensaun ka redusaun períudu normál servisu nian sei



um valor proporcional ao número de horas prestadas.

9. Findo o período de suspensão do contrato de trabalho, o empregador e o trabalhador podem acordar a cessação do contrato de trabalho, tendo o trabalhador direito ao pagamento da indemnização prevista no artigo 55.º.

SECÇÃO II ALTERAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Artigo 16.º

Alteração do objeto do contrato de trabalho

1. O trabalhador deve exercer as atividades concernentes ao cargo para o qual foi contratado ou promovido, não podendo ser colocado em categoria inferior ou despromovido, exceto se tal mudança for imposta por necessidades imperativas da empresa ou por estrita necessidade do trabalhador e por este aceite.

2. Sem prejuízo do disposto no número anterior, o empregador pode, em caso de força maior ou de necessidades imprevisíveis e prementes da empresa, atribuir ao trabalhador, pelo tempo necessário, atividades não compreendidas no objeto do contrato, desde que tal não acarrete diminuição da remuneração ou de quaisquer outros direitos e garantias do trabalhador.

3. O trabalhador pode, por tempo determinado, exercer atividades concernentes a cargo superior àquele para o qual foi contratado devendo, por esse facto, ser remunerado de acordo com o valor e as regalias atribuídos a esse cargo.

Artigo 17.º

Transferência do trabalhador para outro local de trabalho

1. O trabalhador exerce as suas funções no local de trabalho estabelecido no contrato de trabalho, salvo o disposto nos números seguintes.

2. Salvo disposição em contrário prevista no contrato de trabalho, o empregador pode

mantein hela
direitu no

devér sira traballadór no empregadór sira-nian
be la pressupoin prestasaun traballu efetivu.

6. Períudu suspensaun ka redusaun konta ba
efeitu antiguidade no la afeta vensimentu
nomós durasaun períudu férias nian.

7. Durante períudu suspensaun kontratu
traballu nian, traballadór iha direitu atu simu
metade hosi remunerasaun rasik.

8. Durante períudu redusaun kontratu traballu,
traballadór iha direitu hodi simu valór
proporsionál ida ba número oras ne'ebé nia uza
hodi halo servisu ba.

9. Ramata períudu suspensaun kontratu
traballu, empregadór no traballadór bele halo
akordu hodi halo ramata kontratu traballu no
traballadór iha direitu ba pagamentu
indemnizasaun ne'ebé hakerek iha artigu 55.º.

SEKSAUN II ALTERASAUN BA KONTRATU TRABALLU

Artigo 16.º

Alterasaun objetu kontratu traballu nian

1. Traballadór tenke ezerse atividade sira tuir
knaar ne'ebé maka fo ba nia, la bele koloka nia
iha kategoria inferiór ka despromovidu, esepu
mudansa ne'e tan nesesidade imperativu sira
empreza nian ka tan traballadór ninia
nesesidade ka tan ida-ne'e aseita.

2. La sakar fali saida maka hakerek iha número
liubá, empregadór bele fó ba traballadór
atividade sira ne'ebé la hatuur iha objetu
kontratu nian bainhira de'it la hatuun
remunerasaun ka direitu hirak seluk nomós
garantia ba traballadór iha kazu forsa maiór ka
nesesidade imprevisivel, premente empreza
nian turi tempu ne'ebé presiza.

3. Traballadór bele halo atividade sira kona-ba
knaar superiór hosi knaar ne'ebé nia simu ba
bainhira halo kontratu tuir tempu determinadu,
no tan faktu ne'e tenke fó remunerasaun tuir



transferir o trabalhador para outro local de trabalho desde que haja necessidade comprovada da empresa, que o trabalho não possa ser desempenhado por outro trabalhador e que a transferência não cause prejuízo ao trabalhador.

3. Caso se verifique prejuízo, o trabalhador pode rescindir o contrato, com direito a indemnização, nos termos previstos no artigo 55.o.

4. Os custos com a transferência do trabalhador, definitiva ou temporária, são da exclusiva responsabilidade do empregador, não podendo, de forma alguma, ser suportados pelo trabalhador.

5. O empregador deve observar o disposto no artigo anterior sempre que a transferência do trabalhador para outro local de trabalho implique a alteração do objeto do contrato.

Artigo 18.º

Transmissão da Empresa ou Estabelecimento

1. A mudança de titularidade da empresa ou estabelecimento não implica a rescisão dos contratos de trabalho, transferindo-se para o novo titular os direitos e deveres do anterior empregador estabelecidos nos contratos de trabalho dos respetivos trabalhadores.

2. O novo titular é solidariamente responsável pelas obrigações do trabalho vencidas até os dois meses anteriores à transmissão, ainda que sejam obrigações respeitantes a trabalhadores cujo contrato de trabalho já tenha cessado.

CAPÍTULO II

PRESTAÇÃO DO TRABALHO

SECÇÃO I

DIREITOS E DEVERES DAS PARTES

Artigo 19.º

Deveres mútuos

1. Os empregadores e os trabalhadores devem respeitar e fazer respeitar as leis e os acordos

Direção Nacional de Assessoria Jurídica e Legislação - DNAJL

valór nomós
regalia sira
knaar ne'e nian.

Artigo 17.º

Transferéncia traballadór ba servisu-fatin seluk

1. Traballadór hala'o ninia knaar iha servisu-fatin ne'ebé estabelese iha kontratu traballu, esepu saida maka hakerek iha número hirak tuirmai ne'e.

2. Salvu dispozisaun oin seluk fali ne'ebé maka hakerek iha kontratu traballu, empregadór bele transfere traballadór ba servisu-fatin seluk bainhira de'it empreza iha nesidade ne'ebé komprovadu katak servisu ne'e traballadór seluk la bele halo nune'e, transferéncia la hamosu prejuizu ba traballadór.

3. Bainhira de'it hetan prejuizu, traballadór bele hapara kontratu, ho direitu atu hetan indemnizasaun tuir saida maka prevee iha artigo 55.

4. Kustu sira ho transferéncia traballadór nian definitiva ka temporária nu'udar responsabilidade tomak empregadór nian la bele liuhosi forma sasá de'it traballadór maka responsabiliza hotu.

5. Empregadór tenke observa saida maka hakerek iha artigo anteriór, bainhira de'it traballadór nia transferéncia ba servisu-fatin seluk ne'e implika alterasaun objetu kontratu.

Artigo 18.º

Transmisaun Empreza ka Estabelesimentu nian

1. Mudansa titularidade empreza ka estabelesimentu nian la implika hapara kontratu traballu maibé transfere de'it ba titulár foun direitu sira no devér sira hosi empregadór anteriór nian ne'ebé maka estabelese iha kontratu traballu ba traballadór sira ida-idak.

2. Titulár foun maka sai nu'udar responsavel ba obrigasaun sira traballu nian ne'ebé hetan to'o



coletivos que lhes sejam aplicáveis e colaborar para a obtenção de níveis elevados de produtividade da empresa e na promoção humana e social do trabalhador.

2. A parte que, culposamente, desrespeitar os seus deveres é responsável pelo prejuízo que causar à outra parte.

Artigo 20.º

Deveres do empregador

Sem prejuízo de outras obrigações previstas na lei, no acordo coletivo ou no contrato de trabalho, o empregador deve:

- a) Proporcionar ao trabalhador boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral, em particular, no que respeita à saúde, higiene e segurança no trabalho;
- b) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, proporcionando-lhe, na empresa ou fora dela, oportunidade de formação profissional adequada ao posto de trabalho;
- c) Pagar pontualmente uma remuneração justa em função da quantidade e qualidade do trabalho prestado;
- d) Permitir ao trabalhador o exercício de cargos de representação em organizações de trabalhadores e da atividade sindical, não o prejudicando por esse exercício;
- e) Prevenir riscos de doenças e acidentes profissionais, fornecendo ao trabalhador a informação e os equipamentos necessários à prevenção;
- f) Manter permanentemente atualizado o registo de pessoal ao serviço da empresa com indicação dos nomes, data de admissão, tipo do contrato de trabalho, cargo, remuneração, férias e faltas justificadas e não justificadas;
- g) Tratar o trabalhador com respeito e justiça, não atentando contra a sua honra, bom nome, imagem pública, vida privada e dignidade.

Artigo 21.º

Deveres do trabalhador

Sem prejuízo de outras obrigações previstas na lei, no acordo coletivo ou no contrato de trabalho, o trabalhador deve:

- a) Comparecer ao trabalho com pontualidade e

fulan rua
liubá ba

transmissaun, maske obrigasaun hirak ne'ebá kona-ba traballadór sira-ne'ebé ho kontratu traballu ne'ebé ramata tiha ona.

KAPÍTULU II

HALO SERVISU

SEKSAUN I

DIREITU NO DEVÉR PARTE SIRA-NIAN

Artigo 19.º

Devér mútuu sira

1. Empregadór no traballadór sira tenke respeita no halo tuir lei nomós akordu coletivu ne'ebé maka aplika ba sira no servisu-hamutuk hodi hetan produtividade empreza nian ho nível elevadu no halo promosaun umanu no sosiál ba traballadór.
2. Parte ne'ebé, ho kulpa, la halo tuir ninia devér sira, nia sei responsabiliza ba prejuizu be kona ba parte seluk.

Artigo 20.º

Empregadór nia devér sira

La sakar fali obrigasaun hirak seluk ne'ebé prevee iha lei, iha akordu coletivu ka kontratu traballu, empregadór tenke:

- a) Fó ba traballadór kondisaun di'ak hodi halo servisu, bele parte fíziku hanesan mós morál liuliu bainhira ko'alia kona-ba saúde, ijiene nomós seguransa bainhira halo servisu;
- b) Fó-tulun hodi hasa'e nível produtividade traballadór nian no fó ba nia oportunidade hodi tuir formasaun profisionál adekuaadu ba postu servisu atu iha empreza laran ka liur;
- c) Selu ho puntuál remunerasaun ida-ne'ebé justu tuir kuantidade no qualidade servisu ne'ebé halo;
- d) Fó biban ba traballadór atu ezerse knaar representasaun iha organizaun traballadór sira-nian nomós atividade sindikál la prejudika nia tan knaar ne'e;
- e) Prevene risku ba moras sira nomós asidente profisionál hodi fó ba traballadór informaun no ekipamentu ne'ebé prezisa ba prevensaun;



assiduidade e prestar o trabalho com zelo e diligência;

b) Cumprir as ordens e instruções do empregador, ou de seu representante, em tudo o que diz respeito à execução e disciplina no trabalho, salvo se forem contrárias aos seus direitos e garantias;

c) Participar nas ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador, salvo se existir motive relevante impeditivo;

d) Guardar lealdade ao empregador não negociando, por conta própria ou alheia, em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;

e) Zelar pela conservação e boa utilização dos instrumentos de trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;

f) Promover e executar todos os atos tendentes a melhorar a produtividade da empresa;

g) Cooperar com a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho implementado pela empresa e respeitar as prescrições estabelecidas, na lei ou no acordo coletivo, e as ordens do empregador nesta matéria;

h) Tratar o empregador, os superiores hierárquicos e os colegas de trabalho com respeito, não atentando contra a sua honra, bom nome, imagem pública, vida privada e dignidade.

Artigo 22.º

Garantias do trabalhador

Sem prejuízo de outras garantias previstas na lei, no acordo coletivo ou no contrato de trabalho, é proibido ao empregador:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, rescindindo o seu contrato, aplicando outras sanções, ou tratando-o desfavoravelmente por causa desse exercício;

b) Impedir, injustificadamente, a prestação efetiva do trabalho;

c) Diminuir a remuneração, salvo nos casos previstos na lei ou no acordo coletivo;

Direção Nacional de Assessoria Jurídica e Legislação - DNAJL

f) Mantein nafatin

rejistu pesoál ba servisu empreza nian ho indikasaun naran, data admisaun, tipu kontratu traballu, kargu, remunerasaun, férias no falta ho justifikasaun sira nomós falta sira-ne'ebé laho justifikasaun;

g) Trata traballadór ho respeito no justisa, la hasouru ninia onra, naran-di'ak, imajen públika, vida privadu nomós ninia dignidade.

Artigo 21.º

Traballadór nia devér sira

La sakar fali obrigasaun hirak seluk ne'ebé prevee iha lei, akordu koletivu ka kontratu traballu. Ne'e bé, traballadór tenke:

a) Bá servisu-fatim ho pontualidade no assiduidade no halo servisu hodi fó-an tomak no badinas;

b) Halo tuir empregadór ninia orden no instrusaun sira ka ninia representante, liuliu ko'alia kona-ba ezekusaun no dixiplina iha servisu, salvu la'o oin seluk fali hosi ninia direitu nomós garantia sira;

c) Hola-parte iha asaun formasaun profisionál ne'ebé maka empregadór fó ba nia, esepu bainhira de'it iha motivu prinsipál hodi halo impedimentu;

d) Fó fiar ba empregadór hodi la negocia ba nia-an rasik ka ema seluk, tuir konkorensia ho nia, nein fó-sai informasaun kona-ba ninia organizaun, métodu sira ba produsaun no negósui;

e) Halo ho kuidadu nune'e rai metin no utiliza didi'ak instrumentu traballu sira ne'ebé empregadór fó ba nia;

f) Promove no hala'o aktu hotu-hotu ho nia objetivu hodi hadi'a produtividade empreza nian;

g) Servisu-hamutuk hodi hadi'a sistema seguransa, ijiene no saúde bainhira halo servisu ne'ebé maka empreza implementa ba no respeita preskrisaun sira-ne'ebé estabelese iha lei, akordu koletivu nomós orden hosi empregadór kona-ba matéria ida-ne'e;

h) Trata empregadór, superior ierárkiku nomós kolega servisu sira ho respeito, la hasouru sira-



Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos

na lei ou no acordo coletivo;

e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoas por ele indicadas.

Artigo 23.º

Poderes do empregador e poder disciplinar

1. Dentro dos limites decorrentes da lei, do acordo coletivo ou do contrato de trabalho, o empregador, ou o seu representante, tem o direito de fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

2. O empregador tem poder disciplinar sobre o trabalhador enquanto vigorar o contrato de trabalho.

3. O poder disciplinar pode ser exercido pelo empregador ou pelo seu representante nos termos estabelecidos pelo empregador.

4. Em caso de violação pelo trabalhador dos deveres previstos na lei, no contrato de trabalho ou no acordo coletivo, o empregador pode aplicar as seguintes medidas disciplinares:

a) Advertência verbal numa língua acessível ao trabalhador;

b) Advertência escrita, com a indicação dos motivos que a fundamentam, numa língua acessível ao trabalhador;

c) Suspensão do trabalhador, por um período máximo de três dias, com perda da remuneração, após 3 advertências escritas;

d) Rescisão do contrato de trabalho por justa causa, sem qualquer indemnização ou compensação, nos termos previstos no artigo 50.º.

5. A medida disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infração e à culpa do trabalhador.

6. As medidas disciplinares previstas nas alíneas c) e d) do número anterior só podem ser aplicadas após instauração e conclusão de processo disciplinar.

7. Pela mesma infração não pode ser aplicada mais do que uma sanção disciplinar.

d) nia onra, naran-di'ak, imajen públika, vida privadu nomós dignidade.

Artigo 22.º

Traballadór nia garantia sira

La sakar fali garantia sira seluk ne'ebé prevee iha lei, akordu koleтиву ka kontratu traballu, habandu empregadór atu:

a) opoin liuhosi forma sasá de'it atu traballadór ezerse ninia direitu hodi hapara ninia kontratu, aplika sansaun hirak seluk ka trata nia ho maneira desfavoravel tanba knaar ne'e;

b) Impede nia hodi halo servisu efetivu lahé justifikasaun;

c) Hamenus remunerasaun, salvu iha kazu sira ne'ebé prevee iha lei ka akordu koleтиву;

d) Hatuun kategoria traballadór nian, salvu iha kazu sira-ne'ebé maka hakerek iha lei ka akordu koleтиву;

e) Obriga traballadór atu simu bein ka servisu ne'ebé empregadór fó ka hosi ema sira-ne'ebé empregadór indika tiha ona.

Artigo 23.º

Empregadór nia poder sira nomós poder dixiplinár

1. Iha limite ne'ebé maka lei, akordu koleтиву ka kontratu traballu prevee, empregadór ka ninia representante iha direitu hodi fiksa termu sira-ne'ebé maka tenke halo servisu.

2. Empregadór iha poder dixiplinár kona-ba traballadór bainhira kontratu traballu vigora.

3. Empregadór bele ezerse poder dixiplinár ka ninia representante tuir saida maka empregadór estabelese.

4. Bainhira de'it traballadór halo violasaun ba devér sira-ne'ebé maka prevee iha lei, kontratu traballu ka akordu koleтиву, empregadór bele aplika medida dixiplinár sira tuirmai:

a) Adverténsia verbál iha dalen ida-ne'ebé traballadór hatene;

b) Adverténsia eskrita hodi hatudu motivu sira-ne'ebé fundamenta iha dalen be traballadór hatene ba;



8. A infração disciplinar prescreve no prazo de seis meses a contar da data da sua ocorrência.
9. O empregador deve promover a execução da sanção disciplinar no prazo de trinta dias a contar da data da decisão proferida no âmbito do processo disciplinar.

Artigo 24.º

Processo disciplinar

1. O processo disciplinar deve ser elaborado por escrito, devendo iniciar-se no prazo máximo de 20 dias subsequentes à data em que o empregador, ou o seu representante com competência disciplinar, teve conhecimento da infração.
2. O processo disciplinar prescreve se, após decorrido o período de seis meses desde a data da sua instauração, o trabalhador não tiver sido notificado da decisão final.
3. O empregador deve notificar o trabalhador, por escrito, dos factos pelos quais é acusado, devendo a notificação conter a descrição detalhada dos factos imputados.
4. Ao trabalhador é assegurado o direito de defesa, o qual deve ser exercido no prazo de 10 dias a contar da notificação dos factos que lhe são imputados.
5. O trabalhador deve apresentar a sua defesa por escrito, podendo apresentar documentos, requerer a sua audição e outras diligências de prova.
6. Se o trabalhador se recusar a receber a notificação dos factos pelos quais está acusado, tal recusa deve ser registada na própria notificação e confirmada por duas testemunhas, as quais devem ser trabalhadores.
7. Na situação prevista no número anterior, bem como no caso de o trabalhador sujeito ao processo disciplinar se encontrar ausente e em lugar desconhecido, deve ser lavrado um edital pelo qual o trabalhador é convocado para receber a acusação com especial advertência de que o prazo para apresentação de defesa conta a partir da data de publicação do edital.
8. É proibida a convocação dos trabalhadores, para receber a acusação e apresentar defesa,

- c) Suspensaun ba traballadór ho períudu másimu loraun tolu, ne'ebé lakon remunerasaun, hafoin adverténsia eskrita 3;

d) Hapara kontratu traballu ho justa kauza, laiha indemnizasaun sasá de'it ka kompensasaun tuir saida maka hakerek iha artigu 50.º.

5. Medida dixiplinár tenke proporsionál ba gravidade infrasaun no kulpa traballadór nian.

6) Medida dixiplinár sira-ne'ebé prevee iha alínea sira c) no d) hosi número anteriór bele aplika de'it hafoin instrusaun no konkluzsaun prosesu dixiplinár.

7. Ba infrasaun hanesan la bele aplika liu duke sansaun dixiplinár ida.

8) Infrasaun dixiplinár preskreve iha prazu fulan neen ne'ebé hahú sura hosi data ba ninia okorénsia.

9) Empregadór tenke promove ezekusaun sansaun dixiplinár iha prazu loraun tolunulu, ne'ebé hahú konta hosi data desizaun be fó-sai iha ámbitu prosesu dixiplinár.

Artigu 24.º

Prosesu dixiplinár

1. Prosesu dixiplinár tenke halo liuhosi hakerek, tenke hahú iha prazu másimu loraun 20 tutuir-malu ba data ne'ebé maka empregadór ka ninia representante ho kompeténsia dixiplinár hatene kona-ba infrasaun ne'e.
2. Prosesu dixiplinár preskreve se hafoin liu tiha períudu fulan neen hahú hosi data ba ninia instaurasaun, traballadór ne'e la hetan notifikasaun hosi desizaun finál.
3. Empregadór tenke notifika traballadór liuhosi hakerek kona-ba faktu sira-ne'ebé maka mosu hodi akuza nia, notifikasaun ne'e tenke iha deskrisaun detalladu ba faktu imputadu sira.
4. Ba traballadór sei asegura ninia direitu hodi halo defeza, direitu ne'ebá tenke ezerse iha prazu loraun 10, ne'ebé hahú sura hosi notifikasaun ba faktu sira be nia responsabiliza ba.



através de qualquer meio de comunicação social.

9. O empregador toma a decisão final no âmbito do processo disciplinar, por escrito e obrigatoriamente fundamentada, com indicação expressa da sanção aplicada, no prazo de 10 dias a contar:

a) Da apresentação da defesa pelo trabalhador, ou decorrido este prazo sem que a defesa tenha sido apresentada; ou

b) Da conclusão das diligências probatórias requeridas pelo trabalhador.

10. O trabalhador pode recorrer da decisão que aplica uma medida disciplinar para o empregador ou para o superior hierárquico imediato àquele que aplicou a medida disciplinar, conforme o caso, sem prejuízo do direito a solicitar a intervenção dos organismos de mediação e conciliação com vista à resolução do conflito.

Secção II

Duração do tempo de trabalho

Artigo 25.º

Período normal de trabalho

1. O período normal de trabalho não pode ultrapassar 8 horas por dia, nem 44 horas por semana.

2. Após um período de 5 horas de trabalho ininterrupto, o trabalhador tem direito a um intervalo, para descanso, de, pelo menos, 1 hora.

Artigo 26.º

Horário de trabalho

Compete ao empregador definir o horário de trabalho do trabalhador dentro das regras fixadas na lei, no acordo coletivo ou no contrato de trabalho.

Artigo 27.º

Horas extraordinárias

1. O trabalho prestado em horas extraordinárias é remunerado com a remuneração horária normal, acrescida de 50 por cento.

2. O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou em dia de feriado obrigatório é remunerado com a remuneração horária normal acrescida de 100 por cento.

5. Traballadór

tenke apresenta ninia defeza liuhosi hakerek hodi bele hatada dokumentu sira, halo rekerimentu hodi rona nia nomós dilijénsia hirak seluk hodi prova.

6. Bainhira traballadór rekuza atu simu notifikasaun ba faktu sira-ne'ebé halo hodi akuza nia, rekuza ne'e tenke hakerek iha notifikasaun rasik no konfirmadu ho sasin na'in-rua ne'ebé tenke traballadór sira duni.

7. Iha situasaun ne'ebé número anteriór prevee, hanesan mós ho kazu ne'ebé traballadór sujeita ba prosesu dixiplinár bainhira auzente no iha fatin deskoñesidu, tenke halo editál ida ne'ebé traballadór ne'e sei konvoka hodi simu akuzasaun ho adverténsia espesial katak prazu hodi apresenta defeza sei sura hahú hosi data publikasaun editál.

8. Sei habandu konvokasaun ba traballadór sira hodi simu akuzasaun no apresenta defeza liuhosi meu komunikasaun sosial sasá de'it.

9) Empregadór foti desizaun final iha âmbito prosesu dixiplinár, liuhosi hakerek no obrigatóriu ho fundamentu no indikasaun espresa ba sansaun aplikada iha prazu loraon 10 hahú sura:

a) Hosi apresentasaun defeza traballadór nian ka liu tiha ona prazu ida-ne'e maske defeza hatada tiha ona ka

b) Hosi konkluzsaun dilijénsia probatória sira ne'ebé maka traballadór husu.

10) Traballadór bele halo rekursu ba desizaun ne'ebé aplika medida dixiplinár ida ba kedas superiór ierárkiku ba ida-ne'ebé maka aplika medida dixiplinár tuir kazu la sakar fali direitu hodi husu intervensaun hosi organizmu sira mediasaun no konsiliaaun nian ho nia objetivu hodi rezolve konfliktu.

Seksaun II

Durasaun tempu servisu nian

Artigo 25.º

Períudu normal servisu nian

1. Períudu normal servisu nian la bele hakat liu oras 8 ba loraon ida, nein oras 44 ba semana ida nian.



A duração do trabalho prestado em dia de descanso semanal ou em dia de feriado obrigatório não pode ultrapassar 8 horas por dia.

4. Cada trabalhador não pode prestar mais do que 4 horas de trabalho extraordinário por dia ou 16 horas por semana.

5. Excecionam-se dos limites previstos nos n.º 3 e 4, os trabalhos prestados em casos de força maior ou que sejam indispensáveis para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

6. O empregador deve possuir um registo em relação a cada trabalhador, do qual consta o início e o termo das horas extraordinárias de trabalho.

Artigo 28.º

Trabalho noturno

A prestação de trabalho noturno, entre as 21 horas de um dia e as 6 horas do dia seguinte, é remunerada com a remuneração horária normal acrescida de 25 por cento.

Artigo 29.º

Trabalho por turnos

1. Devem ser organizados turnos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento da empresa ultrapasse o período normal de trabalho, nos termos previstos no artigo 25.º.

2. A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos do período normal de trabalho.

Secção III

Suspensão da prestação do trabalho

Artigo 30.º

Descanso semanal

1. O trabalhador tem direito a um período de descanso semanal remunerado de, no mínimo, 24 horas consecutivas.

2. O dia de descanso semanal só pode deixar de ser ao domingo quando o trabalhador preste trabalhos indispensáveis à continuidade de serviços que não podem ser interrompidos ou que tenham, necessariamente, de ser prestados ao domingo.

3. Hafoin períudu ida

hosi oras 5 servisu kontínuu nian, traballadór iha direitu ba intervalu ida hodi deskansa pelumenús oras 1.

Artigo 26.º

Oráriu servisu nian

Empregadór iha kompeténsia hodi define traballadór nia oráriu servisu tuir regra ne'ebé maka lei, akordu koletitivu ka kontratu traballu fiksa.

Artigo 27.º

Oras estraordinária sira

1. Serviu ne'ebé halo iha oras estraordinária sira sei fó remunerasaun ho remunerasaun oráriu normál, tau tan ho pursentu 50.

2. Servisu ne'ebé halo iha loron deskansa semanál ka iha loron feriadu obrigatóriu sei fó remunerasaun ho remunerasaun oráriu normál tau tan ho pursentu 100.

3. Durasau servisu ne'ebé halo iha loron deskansa semanál ka iha loron feriadu obrigatóriu la bele hakat liu oras 8 ba loron ida nian.

4. Traballadór idaidak la bele halo servisu liu duke oras 4 servisu estraordináriu nian ba loron ida ka oras 16 ba semana ida nian.

5. Iha esepasaun ba limite sira-ne'ebé prevee iha n.º 3 no 4, servisu ne'ebé halo tan forsa maiór ka servisu ne'ebé tenke halo hodi prevene ka hadi'a prejuizu grave sira ba empreza ka ba ninia viabilidade.

6. Empregadór tenke iha rejistu ida ne'ebé relaciona ba traballadór idaidak no rejistu ne'e hakerek inísiu no termu ba traballu oras estraordináriu sira-nian.

Artigo 28.º

Servisu kalan

Hala'o servisu kalan hahú hosi oras 21 hosi loron ida nian no oras 6 loron tuirmai nian, sei selu ho remunerasaun oras normál tau hamutuk tan ho pursentu 25.

Artigo 29.º



Artigo 31.º

Feridos obrigatórios

1. São considerados feridos obrigatórios os estabelecidos na lei.
2. A não prestação de trabalho nos dias de feriado obrigatório não determina a perda de remuneração ou de quaisquer outros direitos do trabalhador.

Artigo 32.º

Férias

1. O trabalhador tem direito a férias remuneradas por cada ano de trabalho prestado.
2. O período de férias não pode ser inferior a 12 dias úteis.
3. Nos casos de cessação do contrato de trabalho antes de completado o ciclo de 1 ano de trabalho, o trabalhador tem direito a férias proporcionais à razão de 1 dia por cada mês trabalhado.
4. O período de gozo de férias deve ser marcado por acordo entre o trabalhador e empregador, cabendo ao empregador, na falta de acordo, defini-lo.
5. Se o empregador, culposamente, impedir o gozo das férias, dentro dos 12 meses subsequentes à data em que o trabalhador tenha adquirido o direito, o trabalhador tem direito a uma compensação correspondente ao dobro da remuneração dos dias de férias não gozados.

Artigo 33.º

Faltas

1. As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.
2. As faltas justificadas devem ser comunicadas antecipadamente ou logo que possível ao empregador, não implicando a perda da remuneração ou de quaisquer outros direitos.
3. O trabalhador pode faltar justificadamente 3 dias por ano em caso de casamento, morte de membros da família e eventos comunitários e religiosos.
4. O trabalhador pode igualmente faltar justificadamente ao trabalho por motivo de

Servisu tuir turnu

1. Tenke organiza turnu sira ba pesoál diferente bainhira de'it períudu funsionamentu empreza nian ultrapasa períudu normál servisu tuir saída maka artigu 25.º prevee.
2. Durasau servisu ba turnu idaidak la bele hakat liu limite másimu sira hosi períudu normál traballu nian.

Sesaun III

Suspensaun hodi hala'o servisu

Artigo 30.º

Deskansu semanál

1. Traballadór iha direito ba períudu ida deskansu semanál, remuneradu iha mínimu oras 24 tuituir malu.
2. Loron deskansa semanál maka domingu de'it bainhira traballadór halo servisu ne'ebé prezisa hodi fó continuidade ba servisu ne'ebé maka la bele interrompe ka tenke halo duni iha domingu.

Artigo 31.º

Feriadu obrigatóriu sira

1. Feriadu obrigatóriu sira maka feriadu sira ne'ebé lei estabelese.
2. La hala'o servisu iha loron sira feriadu obrigatóriu la determina katak lakon remunerasaun ka traballadór nia direito hirak seluk sasá de'it.

Artigo 32.º

Férias

1. Traballadór iha direito hodi simu remunerasaun maske férias ba tinan idaidak hosi servisu ne'ebé halo ba.
2. Períudu férias nian la bele inferiór loron 12 servisu nian.
3. Bainhira ramata kontratu traballu molok kompleta siklu tinan 1 servisu nian, traballadór iha direito ba férias proporsionál kona-ba loron 1 hosi fulan idaidak ne'ebé halo servisu ba.
4. Períudu gozu férias tenke marka tuir akordu entre traballadór no empregadór, bainhira la iha akordu, empregadór iha kompeténsia hodi halo akordu ne'e.
5. Bainhira empregadór, ho kulpa, teri-netik gozu férias iha fulan 12 nia laran tutuir malu ba



doença ou acidente, mediante a apresentação de atestado médico, até 12 dias por ano, dos quais 6 são remunerados por inteiro e os 6 dias restantes remunerados a 50 por cento do valor da remuneração diária.

5. As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade determinando a perda da remuneração correspondente ao período em falta, sendo descontado na antiguidade do trabalhador, assim como podem ser fundamento para rescisão do contrato de trabalho, nos termos do artigo 50.º.

6. As faltas justificadas não têm efeito sobre o direito a férias do trabalhador.

7. O empregador pode exigir que o trabalhador faça prova dos factos alegados para a justificação da falta.

SECÇÃO IV SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

Artigo 34.º

Princípios gerais

1. O trabalhador tem direito a prestar trabalho em condições dignas de segurança, higiene e saúde as quais devem ser asseguradas pelo empregador.

2. O trabalhador tem direito a indemnização para reparação dos danos decorrentes de acidente de trabalho ou de doença profissional, ocorridos durante o exercício normal de suas funções, e que sejam causados pela omissão de informação ou pelo não fornecimento de equipamento adequado ao trabalhador.

3. Se do acidente de trabalho ou da doença profissional referidos no número anterior resultar a morte do trabalhador, a indemnização é atribuída ao cônjuge do trabalhador, na falta deste aos filhos do trabalhador, na falta deste aos pais do trabalhador e, na falta deste, aos irmãos do trabalhador.

Artigo 35.º

Obrigações gerais do empregador

1. O empregador é obrigado a assegurar aos trabalhadores condições dignas de segurança, higiene e saúde no trabalho, prevenindo os

Direção Nacional de Assessoria Jurídica e Legislação - DNAJL

data ne'ebé
traballadór

iha direitu hodi hasai férias, traballadór iha direitu hodi simu kompensasaun ida korrespondente ba remunerasaun dobru hosi loron férias sira ne'ebé maka nia la goza.

Artigo 33.º

Falta sira

1. Falta sira bele ho justifikasaun ka laho justifikasaun.

2. Falta sira ho justifikasaun tenke fó-hatene molok ka bainhira de'it bele ba empregadór ne'ebé la implika lakon remunerasaun ka direitu hirak seluk sasá de'it.

3. Traballadór bele falta ho justifikasaun iha tinan 1 nia laran hamutuk loron 3 bainhira kazamentu, membru uma-laran mate no eventu komunitáriu nomós relijiozu sira.

4. Traballadór mós bele falta ho justifikasaun ba traballu tan moras ka asidente liuhosi apresentasaun atestadu médiku to'o loron 12 ba tinan ida no hosi loron hirak ne'ebá, loron 6 sei remunera tomak no loron 6 seluk remunera de'it pursentu 50 hosi valór remunerasaun loron-loron nian.

5. Falta sira laho justifikasaun hamosu violasaun devér asiduidade ne'ebé determina lakon remunerasaun korrespondente ba períudu ne'ebé falta ba, sei deskonta traballadór ninia tempu naruk servisu nian, nune'e sai mós hanesan fundamentu hodi hapara kontratu traballu tuir saida maka artigu 50.º hakerek.

6. Falta sira ho justifikasaun la iha efeito kona-ba direitu ba férias traballadór nian.

7. Empregadór bele ezije katak traballadór hatudu prova ba faktu alegadu sira hodi halo justifikasaun ba falta.

SEKSAUN IV SEGURANSA, IJIENE NO SAÚDE IHA TRABALLU

Artigo 34.º

Prinsípiu jerál sira

1. Traballadór iha direitu hodi halo servisu ho kondisaun dignu ho seguransa, ijiene no saúde



acidentes e os perigos resultantes do trabalho, quer estejam relacionados com o trabalho, quer ocorram durante o trabalho, e reduzindo ao mínimo as causas dos riscos inerentes ao ambiente de trabalho.

2. Para o efeito do estabelecido no número anterior, o empregador deve adotar as seguintes medidas:

- a) Identificação e avaliação dos riscos profissionais;
- b) Eliminação ou, quando não for possível, redução dos fatores de risco ou de acidentes;
- c) Planeamento e organização na empresa ou estabelecimento de um sistema de prevenção de riscos profissionais, de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos trabalhadores em caso de sinistro;
- d) Informação, formação, consulta e participação dos trabalhadores e seus representantes sobre os riscos para a saúde e segurança, bem como sobre as medidas de proteção e de prevenção e a forma como se aplicam, relativas tanto ao posto de trabalho ou função, como à empresa em geral;
- e) Promoção e vigilância da segurança e saúde dos trabalhadores, bem como de terceiros que possam ser afetados no interior ou no exterior do local de trabalho.

3. Na aplicação das medidas adotadas, o empregador deve utilizar os meios necessários e os serviços adequados, inter-nos ou exteriores à empresa, bem como os equipamentos de proteção necessários, e dar instruções, verbalmente ou por escrito, em língua acessível ao trabalhador, quanto à forma correta de uso dos mesmos.

Artigo 36.º

Obrigações gerais do trabalhador

1. Para o efeito do estabelecido nesta secção, é dever do trabalhador:

- a) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais e nos acordos coletivos, bem como as instruções do empregador, ou dos seus representantes, adotadas com o mesmo objetivo;

Direção Nacional de Assessoria Jurídica e Legislação - DNAJL

empregadór
maka sei

asegura kondisaun hirak ne'ebá.

2. Traballadór iha direitu hodi hetan indemnizasaun hodi hadi'a danu sira ne'ebé mosu tan asidente traballu ka moras profisionál be mosu bainhira halo servisu normál ne'ebé sei kauza omisaun ba informasaun ka la fornese ekipamentu adekuaudu ba traballadór.

3. Hosi asidente traballu ka moras profisionál karik ne'ebé temi iha número liubá rezulta traballadór mate, indemnizasaun sei fó ba nia kónjuze, bainhira la iha maka sei fó ninia oan sira, bainhira ona sira la iha sei fó ba inan-aman no bainhira inan-aman la iha maka sei fó ba traballadór ninia maun-alin sira.

Artigo 35.º

Empregadór ninia obrigausaun jerál sira

1. Empregadór iha obrigausaun hodi asegura kondisaun dignu ho seguransa, ijiene no saúde iha servisu-fatim ba traballadór hodi prevene asidente nomós tateran sira ne'ebé masu bainhira halo servisu, atu iha relasaun ho traballu ka mosu bainhira halo traballu no redús ho mínimu kauza sira ba risku iha ambiente traballu.

2. Ba efeito ne'ebé iha número liubá estabese, empregadór tenke adota medida hirak tuirmai:

- a) Halo identifikausaun no avaliausaun ba risku profisionál sira;
- b) Halo eliminausaun ka bainhira de'it la bele, hamenus faktór sira risku ka asidente nian;
- c) Halo planeamentu no organizausaun iha empreza ka estabese sistema prevensaun ba risku profisionál ida, tulun dahuluk, kombat inséndiu no halo evakuusaun ba traballadór bainhira mosu dezastre;
- d) Informasaun, formasaun, konsulta no partisipasaun traballadór sira-nian no sira-nia representante kona-ba risku ba saúde no seguransa, hanesan mós ho medida sira-ne'ebé uza hodi halo protesasaun no prevensaun no forma oinsá maka atu aplika medida ba postu traballu ka funsaun hanesan mós ba empreza



Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afetadas pelas suas ações ou omissões no trabalho;

c) Utilizar corretamente, e segundo as instruções transmitidas pelo empregador ou por quem o represente, as máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros meios, em especial, os equipamentos de proteção individual e coletiva postos à sua disposição;

d) Cooperar no estabelecimento e melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho da empresa.

2. As medidas e atividades relativas à segurança, higiene e saúde no trabalho não implicam quaisquer encargos financeiros para o trabalhador, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar e civil emergente do incumprimento culposo das respetivas obrigações.

Artigo 37.º

Comissão paritária

1. É obrigatória a constituição de uma comissão paritária nas empresas com mais de 20 trabalhadores ou nas empresas, independente do número de trabalhadores, cuja atividade represente riscos especiais para a saúde, segurança e higiene dos trabalhadores.

2. A comissão paritária deve ser composta por:

a) 2 membros, sendo 1 representante dos trabalhadores e 1 representante do empregador, nas empresas com número igual ou inferior a 20 trabalhadores;

b) 4 membros, sendo 2 representantes dos trabalhadores e 2 representantes do empregador, nas empresas com mais de 20 trabalhadores.

3. Os membros da comissão paritária são responsáveis por promover, periodicamente, a consciencialização dos trabalhadores sobre os riscos inerentes ao trabalho, bem como sobre as medidas para sua eliminação ou diminuição.

4. Os representantes dos trabalhadores devem ser eleitos em assembleia de trabalhadores

b) enjerál;

e) Promosaun no vijilánsia ba seguransa no saúde traballadór sira-nian, hanesan mós ho ema datoluk sira ne'ebé bele afeta iha servisu-fatin nia laran ka liur.

3. Iha aplikasaun medida sira-ne'ebé adota, empregadór tenke utiliza meu nesésariu sira no servisu adekuaudu atu iha empreza nia laran ka liur, hanesan mós ho ekipamentu hodi fó protesauun ne'ebé prezisa no fó instrusaun liuhosi ko'alia ka hakerek ida dalen ne'ebé traballadór hatene, kona-ba forma loloos oinsá maka uza ekipamentu sira ne'ebá.

Artigo 36.º

Traballadór ninia obrigasaun jerál sira

1. Ba efeito ne'ebé sesaun ida-ne'e estabelese, nu'udar devér traballadór nian:

a) Kumpre preskrisaun sira seguransa, ijiene no saúde nian iha servisu-fatin ne'ebé estabelese iha dispozisaun legál sira no akordu kolektivu, hanesan mós ho instrusaun empregadór nian ka ninia representante sira kona-ba preskrisaun be adota ba ho objetivu hanesan;

b) Halo ho didi'ak ba ninia seguransa no saúde, hanesan mós ho seguransa no saúde ema seluk nian ne'ebé maka bele afeta tan ninia asaun ka omisaun iha servisu-fatin;

c) Utiliza ho loloos mákina, aparelu, instrumentu, substánsia perigozu no meu hirak seluk liuliu ekipamentu hodi halo protesauun individuál ka kolektivu ne'ebé fó ba nia hodi uza no tuir instrusaun ne'ebé empregadór transmite ka hosi ema ne'ebé maka representa nia hato'o ba;

d) Servisu-hamutuk iha estabesimentu ka hadi'a sistema seguransa, ijiene no saúde iha traballu empreza nian.

2. Medida no atividade sira kona-ba seguransa, ijiene no saúde iha traballu la implika enkargu finanseiru sasá de'it ba traballadór, la sakar fali responsabilidade dixiplinár no sivíl ne'ebé maihosi inkumprimentu kulpozu ba obrigasaun ida-idak.

Artigo 37.º



expressamente convocada para o efeito.

CAPÍTULO III REMUNERAÇÃO DO TRABALHO

Artigo 38.º

Princípios gerais

1. Todo o trabalhador, sem qualquer distinção, tem direito a receber uma remuneração justa, que tenha em conta a quantidade, natureza e qualidade do trabalho prestado, observando-se o princípio de que para trabalho igual ou de mesmo valor é devido um salário igual.
2. A remuneração do trabalhador não pode ser inferior ao valor mínimo definido por lei ou acordo coletivo da categoria.
3. É nula de pleno direito qualquer cláusula do contrato de trabalho pela qual o trabalhador renuncie ao direito à remuneração ou que condicione o seu pagamento a acontecimento ou realização de um facto incerto.

Artigo 39.º

Modalidades da remuneração

1. A remuneração pode ser fixa ou variável.
2. Entende-se por remuneração fixa o valor certo e definido no contrato de trabalho a ser pago periodicamente ao trabalhador pela prestação de trabalho.
3. Entende-se por remuneração variável aquela que, além da remuneração fixa, é paga ao trabalhador com base no seu desempenho ou produtividade.
4. Não são consideradas parte da remuneração:
 - a) Os valores pagos a título de ajuda de custo, incluindo transporte, alimentação, alojamento ou os valores pagos em razão de transferência do trabalhador para outro local de trabalho;
 - b) As gratificações ou participação em lucros concedidas em razão do desempenho económico da empresa ou estabelecimento;
 - c) Os valores pagos pela prestação de trabalho extraordinário;
 - d) Outros benefícios extraordinários concedidos pelo empregador.

Artigo 40.º

Forma, lugar e tempo do pagamento da remuneração

**Direção Nacional de
Assessoria Jurídica e
Legislação - DNAJL**

Komisaun paritária

1. Harii komisaun paritáriu nu'udar obrigatóriu iha empreza sira-ne'ebé ho traballadór liu hosi 20 ka iha empreza sira, la haree ba número traballadór sira-nian ne'ebé ho atividade nakloke hela ba risku espesiál saúde, seguransa no ijiene traballadór sira-nian.
2. Komisaun paritáriu tenke kompoin hamutuk ho:
 - a) Membro na'in-2, na'in-1 nu'udar traballadór sira-nia representante no na'in-1 seluk empregadór ninia representante iha empreza sira ho número hanesan ka inferiór ba traballadór na'in-20;
 - b) Membro na'in-4, na'in-2 nu'udar traballadór sira-nia representante no na'in-2 empregadór ninia representante, iha empreza sira ho traballadór liu na'in-20.
3. Membro sira komisaun paritáriu maka sai nu'udar responsavel hodi promove, tuir períudu, konsensializa traballadór sira kona-ba risku ne'ebé mosu bainhira halo servisu, hanesan mós ho medida sira-ne'ebé uza hodi halakon ka hamenus risku sira ne'ebá.
4. Representante traballadór sira-nian tenke eleitu iha assembleia traballadór nian ho espresa konvokadu ba efeito ida-ne'e.

KAPÍTULU III

REMUNERASAUN BA TRABALLU

Artigo 38.º

Prinsípiu jerál sira

1. Traballadór hotu-hotu, lahó distinsaun sasá de'it, iha direitu hodi simu remunerasaun ida justa ne'ebé bazeia ba kuantidade, natureza no qualidade servisu be halo hodi kumpre prinsípiu katak ba traballu hanesan ka ho valór hanesan maka ho saláriu ida hanesan.
2. Traballadór ninia remunerasaun la bele kiik liu fali tuir valór mínimu ne'ebé lei ka akordu kolektivu kategoria nian define.
3. Nu'udar nulu direitu plenu klúzula kontratu traballu ne'ebé de'it be traballadór renuncia ba direitu hodi hetan remunerasaun ka ne'ebé kondisiona ho ninia pagamentu ba akontesimentu ka realizasaun hosi faktu ida



A remuneração é paga em dinheiro, devendo o pagamento ser feito em moeda com curso legal no país, através de cheque ou mediante transferência bancária.

2. O pagamento da remuneração deve ser feito em dia de trabalho e no local onde o trabalhador exerça as suas atividades, podendo, excepcionalmente, ser acordado outro local se for mais favorável ao trabalhador.

3. A remuneração deve ser paga diretamente ao trabalhador e em períodos certos, não podendo exceder um mês o intervalo entre cada pagamento.

4. No ato de pagamento da remuneração, o empregador entrega ao trabalhador um document recibo do qual consta o período a que respeita a remuneração, o montante bruto e o montante líquido recebido, os descontos e retenções efetuados e todas as prestações adicionais.

5. A remuneração deve ser paga ao trabalhador na data do vencimento ou, caso este seja sábado, domingo ou feriado, no dia útil imediatamente anterior.

Artigo 41.º

Remuneração do trabalho a tempo parcial

1. O trabalhador que preste trabalho a tempo parcial é remunerado, proporcionalmente, pelas horas de trabalho prestadas.

2. O valor da remuneração do trabalhador a tempo parcial é calculado com base no valor da remuneração horária de um trabalhador a tempo inteiro, ocupando o mesmo cargo ou posto de trabalho.

Artigo 42.º

Descontos na remuneração

1. O trabalhador deve autorizar por escrito quaisquer descontos ou retenções que incidam sobre a remuneração.

2. Sem prejuízo do previsto no número anterior, o empregador está autorizado a efetuar descontos ou retenções para o Sistema de Segurança Social, bem como noutros casos determinados por lei ou por decisão judicial.

3. Os descontos efetuados não podem exceder,

1. ne'ebé laloos.

Artigo 39.º

Remunerasaun ninia modalidade sira

1. Remunerasaun bele fiksi ka variabel.

2. Remunerasaun fiksa maka valór sertu no define iha kontratu traballu no sei selu tuir períudu ba traballadór tan halo servisu.

3. Remunerasaun variabel maka remunerasaun ne'ebé sei selu ba traballadór tuir ninia dezempeñu ka produtividade, la'ós de'it ba remunerasaun fiksa.

4. Sei la konsidera parte remunerasaun nian maka:

a) Valór pagu sira kona-ba hetan ajuda kustu, inklui transporte, alimentação, alojamentu ka valór pagu sira tan traballadór ninia transferénsia ba servisu-fatin seluk;

b) Gratifikasaun ka partisipasaun iha lukru ne'ebé fó tiha ona tan dezempeñu ekonómiku empreza ka estabesimentu nian;

c) Valór pagu sira tan halo servisu estrordináriu;

d) Benefísiu estrordináriu hirak seluk ne'ebé empregadór fó.

Artigo 40.º

Forma, fatin no tempu hodi halo pagamentu remunerasaun

1. Remunerasaun sei selu ho osan, tenke halo pagamentu tuir osan legál ne'ebé uza iha país liuhosi xeke ka transferénsia bankária.

2. Pagamentu remunerasaun tenke selu iha loron servisu nian no iha fatin ne'ebé traballadór hala'o knaar ba, ho esesaun liafuan bele tuir malu hodi selu iha fatin seluk ne'ebé di'ak liu ba traballadór.

3. Remunerasaun tenke selu kedas ba traballadór no iha períudu sertu la bele hakat liu fulan ida intervalu entre kada pagamentu.

4. Iha atu pagamentu remunerasaun, empregadór entrega dokumentu resibu ida ba traballadór ne'ebé hakerek kona-ba períudu hodi halo remunerasaun, montante bruto no líkidu resebidu, deskontu no retensaun sira ne'ebé halo nomós prestasaun adisionál hotu-hotu.



por mês, 30 por cento do valor total da remuneração recebida pelo trabalhador.

4. O empregador deve indicar no recibo da remuneração todos os descontos e retenções efetuados.

Artigo 43.º

Proteção da remuneração

1. Salvo nos casos expressamente previstos na lei, o empregador não pode, através da remuneração, compensar créditos que tenha sobre o trabalhador.

2. O pagamento dos créditos emergentes da remuneração do trabalhador já vencida e respetivos juros de mora ou de indemnizações decorrentes da cessação do contrato de trabalho gozam de preferência, mesmo em relação aos créditos do Estado, em caso de declaração de falência ou de liquidação da empresa ou do estabelecimento.

Artigo 44.º

Subsídio Anual

1. O trabalhador tem direito a um subsídio anual de valor não inferior a 1 salário mensal, que deve ser pago pelo empregador até ao dia 20 de Dezembro de cada ano civil.

2. O cálculo do subsídio anual é proporcional aos meses de trabalho prestado em cada ano civil.

CAPÍTULO IV

CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Artigo 45.º

Proibição do despedimento sem justa causa

1. É proibido o despedimento sem justa causa ou por motivos políticos, religiosos e ideológicos, bem como com base nos motivos elencados no n.º 2 do artigo 6.º.

2. Não é, também, considerada como justa causa para o despedimento:

- a) Ser membro de um sindicato ou participar em atividades sindicais fora do horário normal de trabalho, ou, com o consentimento do empregador, dentro do horário de trabalho;
- b) Participar na eleição ou por exercer, ou ter exercido, cargo em sindicatos;
- c) Ter assinado reclamação ou ter participado

5.

Remunerasaun tenke selu ba traballadór iha data simu osan nian ka iha loron ida molok loron util, bainhira data simu osan monu ba sábadu, domingu ka feriadu.

Artigo 41.º

Remunerasaun ba traballu iha tempu parsial

1. Traballadór ne'ebé halo servisu iha tempu parsial sei remunera ho proporsionál ba oras servisu ne'ebé halo.

2. Valót remunerasaun traballadór nian iha tempu parsial sei kalkula tuir valór remunerasaun orárriu hosi traballadór ida nian ba tempu tomak, okupa kargu hanesan ka postu traballu.

Artigo 42.º

Deskontu sira iha remunerasaun

1. Traballadór tenke autoriza liuhosi hakerek deskontu sasá de'it ka retensaun sira ne'ebé kona-ba remunerasaun.

2. La sakar fali saida maka número liubá prevee, empregadór hatán hodi halo deskontu ka retensaun sira ba Sistema Seguransa Sosiál hanesan mós iha kazu hirak seluk ne'ebé lei determina ka tuir desizaun judisiál.

3. Deskontu sira-ne'ebé halo la bele hakat liu pursentu 30 hosi valór total remunerasaun nian be traballadór simu fulan-fulan.

4. Empregadór tenke hatudu iha resibu remunerasaun nian deskontu no retensaun hotu-hotu ne'ebé halo tiha ona.

Artigo 43.º

Protesaun ba remunerasaun

1. Salvu kazu sira-ne'ebé lei prevee, empregadór la bele halo kompensasaun kréditu ne'ebé iha kona-ba traballadór liuhosi remunerasaun.

2. Pagamentu kréditu sira maihosi remunerasaun traballadór nian ne'ebé manan ona no jurudemora rasik ka indemnizasaun ne'ebé maihosi hapara kontratu traballu goza ho preferénsia, maske iha relasaun ba kréditu sira Estadu nian, bainhira ko'alia kona-ba deklarasaun falénsia ka likidasaun empreza ka



em processo contra o empregador em que envolva violação da lei ou regulamentos ou por recorrer às autoridades competentes;

d) Idade, salvo nos termos da lei e das regras da Segurança Social sobre a reforma;

e) Gravidez ou ausência durante a licença de maternidade, nos termos do artigo 59.o;

f) Ausência temporária por motivo de doença ou acidente, nos termos do n.º 4 do artigo 33.o;

g) Ausência por motivo de cumprimento do serviço militar ou outra obrigação civil.

3. O despedimento nos termos do presente artigo é nulo, conferindo ao trabalhador o direito a ser indemnizado nos termos do disposto no artigo 55.o.

Artigo 46.º

Formas de cessação do contrato de trabalho

O contrato de trabalho cessa por:

a) Caducidade;

b) Acordo entre as partes;

c) Rescisão por iniciativa do trabalhador;

d) Rescisão por iniciativa do empregador com fundamento em justa causa;

e) Rescisão por razões de mercado, tecnológicas ou estruturais relativas à empresa ou estabelecimento.

Artigo 47.º

Cessação por caducidade

1. O contrato de trabalho caduca:

a) Com a verificação do prazo do contrato de trabalho por tempo determinado;

b) Verificando-se impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva do trabalhador prestar o trabalho ou do empregador de o receber, tais como, morte do trabalhador ou morte do empregador que acarrete o encerramento das atividades da empresa ou encerramento total e definitivo da empresa por outros motivos, neste caso, sem prejuízo do estabelecido nos artigos 18.º e 52.º;

c) Com a reforma do trabalhador por velhice ou invalidez.

2. O contrato de trabalho por tempo determinado caduca quando decorrido o prazo

estabelecimento nian.

Artigo 44.º

Subsídium Anuál

1. Trabalhador iha direito hodi hetan subsídium anuál hosi valór la ki'ik liu fali saláriu mensál 1, ne'ebé empregador tenke selu to'o loron 20 Dezembru ba anu sivíl idaidak.

2. Kálkulu ba subsídium anuál nu'udar proposional ba fulan sira servisu nian ne'ebé halo ba tinan sivíl idaidak.

KAPÍTULU IV

SESASAUN KONTRATU TRABALLU

Artigo 45.º

Proibisaun despedimentu laho justa kauza

1. Sei habandu despedimentu laho justa kauza ka tan motivu polítiku, relijiozu no ideolójiku hanesan mós ho motivu sira-ne'ebé número 2 hosi artigo 6.º nian hatuur.

2. Sei la konsidera mós hanesan justa kauza ba despedimentu:

a) Nu'udar membru hosi sindikatu ida ka hola-parte iha atividade sindikal la'ós iha oráriu normál servisu nian ka ho konsentimentu empregador iha oráriu servisu;

b) Hola-parte iha eleisaun ka tan hala'o knaar iha sindikatu sira ka ezerse hela;

c) Asina reklamasau ka hola-parte iha prosesu kontra empregador ne'ebé envolve violasaun lei ka regulamentu sira ka halo rekursu ba autoridade competente sira;

d) Idade, salvu tuir lei no regra sira Seguransa Sosial kona-ba reforma;

e) Isin-rua ka auzénsia durante lisensa maternidade tuir artigo 59.º;

f) Auzénsia temporáriu tan moras ka asidente tuir saida maka número 4 hosi artigo 33.º estabelese;

g) Auzénsia tan kumpre servisu militar ka obrigasaun sivíl seluk.

3. Despedimentu tuir artigo ida-ne'e nu'udar nulu, fó ba trabalhador direito atu hetan indemnizasaun tuir saida maka artigo 55.º nian hakerek.

Artigo 46.º

Forma sira hodi hapara kontratu traballu



nele estipulado, exceto se as partes acordarem a sua renovação.

Artigo 48.º

Cessação do contrato de trabalho por acordo das partes

O empregador e o trabalhador podem fazer cessar o contrato de trabalho por acordo, o qual deve ser celebrado por escrito e assinado por ambos, mencionando os termos em que se dá a cessação, a data da celebração do acordo, o início da produção dos efeitos, bem como, se couber, a compensação a receber pelo trabalhador.

Artigo 49.º

Rescisão por iniciativa do trabalhador

1. Ocorrendo justa causa, o trabalhador pode fazer cessar imediatamente o contrato de trabalho.

2. A comunicação de rescisão deve ser feita por escrito e apresentar os factos que a justificam, dentro dos quinze dias seguintes ao acontecimento desses factos.

3. Constitui justa causa de rescisão do contrato pelo trabalhador:

a) Violação culposa dos direitos e garantias do trabalhador estabelecidos na lei, no contrato de trabalho ou no acordo coletivo;

b) Falta de pagamento pontual da remuneração;

c) Ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, praticadas pelo empregador ou por seu representante;

d) Necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a execução do contrato de trabalho;

e) Alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes do empregador, quando ultrapassado um período de 3 meses.

4. A rescisão com base nos fundamentos previstos nas alíneas

a) a c) do número anterior confere ao trabalhador o direito a uma indemnização sem prejuízo da instauração do devido processo legal para apurar as responsabilidades civil e criminal do empregador ou seu representante.

Kontratu
traballu
hapara tan:

a) Kadusidade;

b) Akordu hosi parte sira;

c) Traballadór ho hakaran hodi hapara kontratu traballu;

d) Empregadór ho hakaran tan iha fundamentu ho justa kauza hodi hapara kontratu traballu;

e) Hapara kontratu traballu tan merkadu, teknolójiku ka estrutural kona-ba empreza ka estabesimentu.

Artigo 47.º

Sesasaun tan kadusidade

1. Kontratu traballu kaduka:

a) Ho verifikasaun hosi prazu kontratu traballu tuir tempu determinadu;

b) Verika katak imposibilidade superveniente, absoluta no definitivu traballadór nian atu halo servisu ka hosi empregadór atu simu nia hanesan mós ho bainhira traballadór ka empregadór mate ne'ebé presiza halo enseramentu ba atividade sira empreza nian ka halo enseramentu total no definitivu ba empreza tan motivu seluk, iha kazu ida-ne'e, la sakar fali saida saida maka iha artigo sira 18.º no 52.º nian estabese;

c) Ho reforma traballadór nian tan vellise ka invalides.

2. Kontratu traballu tuir tempu determinadu kaduka bainhira liu prazu ne'ebé hakerek iha kontratu, esepu bainhira parte sira simu malu hodi hafoun.

Artigo 48.º

Sesasaun kontratu traballu tan parte sira halo akordu

Empregadór no traballadór bele hapara kontratu traballu tuir akordu no akordu ne'e tenke halo liuhosi hakerek no sira na'in-rua asina hodi temi termu sira be hatada ba sesasaun, data selebrasaun akordu, inísiu produsaun efeito, hanesan mós ho bainhira bele, traballadór atu simu kompensasaun.

Artigo 49.º

Rexisaun tan inisiativa traballadór nian



5. A indemnização referida no número anterior é calculada nos termos do disposto no artigo 55.o, tendo o trabalhador direito ao dobro dos valores indicados naquele artigo.

6. O empregador pode impugnar em tribunal a rescisão por iniciativa do trabalhador, no prazo de sessenta dias a contar da sua notificação, sem prejuízo do recurso aos serviços de mediação e conciliação nos termos do artigo 97.º.

7. Se o tribunal declarar improcedente a justa causa invocada pelo trabalhador, o empregador tem direito a ser indemnizado pelo prejuízos causados.

8. O trabalhador pode, ainda, cessar o contrato de trabalho independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita enviada ao empregador com a antecedência mínima de 30 dias.

9. A falta de cumprimento total ou parcial do aviso prévio estabelecido no número anterior determina o pagamento de uma indemnização pelo trabalhador ao empregador de valor igual à remuneração correspondente aos dias não cumpridos.

Artigo 50.º

Rescisão por iniciativa do empregador com fundamento em justa causa

1. Constitui justa causa para a rescisão do contrato de trabalho o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a manutenção da relação do trabalho.

2. Na apreciação da justa causa deve ser tido em conta o grau de lesão dos interesses do empregador, o carácter das relações entre as partes, ou entre o trabalhador e colegas de trabalho e demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes.

3. Constituem justa causa para a rescisão, sem necessidade de aviso prévio, nomeadamente, os seguintes comportamentos do trabalhador:

a) Desobediência ilegítima e repetida às ordens

1. Mosu justa kauza, traballadór bele hapara kedas kontratu traballu.

2. Atu fó-hatene kona-ba rexisaun tenke halo liuhosi hakerek no hatada faktu sira ne'ebé maka justifika ba nia rexisaun iha loron sanulu resin-lima nia laran tuirmai ba akontesimentu hosi faktu hirak ne'ebá.

3. Hamosu justa kauza ba rexisaun kontratu hosi traballadór:

a) Violasau kulpoza hosi direitu no garantia sira traballadór nian ne'ebé lei estabese, iha kontratu traballu ka akordu koletivu;

b) Falta pagamentu pontuál remunerasaun nian;

c) Ofensa integridade física ka morál, liberdade, onra ka dignidade traballadór nian ne'ebé empregadór ka empregadór ninia representante pratika;

d) Presiza kumpre obrigasaun legál inkompativel sira ho ezekusaun kontratu traballu;

e) Alterasaun substansiál no dura tempu naruk ba kondisaun sira traballu nian hodi ezerse ho lejítimu empregadór nia poder sira bainhira hakat liu períudu ida hosi fulan 3.

4. Rexasaun tuir fundamentu sira ne'ebé alínea sira a) no c) hosi número anteriór fó ba traballadór direitu hodi hetan indemnizasaun la sakar fali instaurasaun hosi prosesu legál devidu hodi halo apuramentu ba responsabilidade sivíl no kriminál empregadór nian ka ninia representante.

5. Indemnizasaun ne'ebé número liubá refere sei kalkula tuir saida maka artigu 55. estabese, traballadór iha direitu hodi hetan valór dobru ne'ebé artigu liubá hatudu.

6. Empregadór bele halo kontestasaun iha tribunál ba rexisaun ne'ebé traballadór halo ho hakaran, iha prazu loron neennulu be hahú sura hosi ninia notifikasaun, la sakar fali rekursu ba servisu sira mediasaun no konsiliaaun tuir saida maka hakerek iha artigu 97.º

7. Bainhira tribunál deklara laho justifikasaun tan justa kauza ne'ebé traballadór invoka,



- dadas pelo empregador ou pelos seus superiores hierárquicos;
- b) Faltas injustificadas ao trabalho por mais de 3 dias seguidos ou por mais de 5 dias intercalados num mês;
- c) Desinteresse repetido pelo cumprimento diligente das obrigações inerentes ao respetivo cargo ou função;
- d) Comportamento intencional ou negligente que coloque em perigo a segurança ou as condições de saúde no local de trabalho ou de que resulte danos a outro trabalhador;
- e) Comportamento intencional ou negligente do qual resultem danos materiais em bens, ferramentas ou equipamentos do empregador;
- f) Violência física sobre outras pessoas no local de trabalho, salvo se exercida em legítima defesa;
- g) Comportamento desonesto ou imoral que ofenda os outros trabalhadores e/ou o empregador;
- h) A quebra do sigilo profissional e a revelação de informações ou de segredos relativos à atividade prestada pelo empregador.
- i) Condenação criminal do trabalhador, com sentença transitada em julgado, desde que a pena a cumprir torne impossível a prestação do trabalho.
3. O contrato de trabalho não pode ser rescindido sem que o trabalhador apresente a sua defesa, aplicando-se as regras previstas nos artigos 23.º e 24.º.

Artigo 51.º

Ilícitude da rescisão por iniciativa do empregador com fundamento em justa causa

1. A rescisão por iniciativa do empregador com fundamento em justa causa é ilícita quando:
- a) O motivo justificativo para a rescisão for considerado improcedente;
- b) Não tenha sido precedida do processo disciplinar;
- c) No decurso do processo disciplinar não tenha sido respeitada alguma das formalidades previstas na lei, nomeadamente a falta de audição do trabalhador e a falta de

Direção Nacional de Assessoria Jurídica e Legislação - DNAJL

- empregador
iha direitu
hodi hetan indemnizasaun tan prejuizu sira-
ne'ebé mosu.
8. Traballadór bele mós hapara kontratu traballu ne'ebé la haree ba justa kauza liuhosi komunikasaun eskrita haruka ba empregadór ho antesedénsia mínimu loron 30.
9. Bainhira la kumpre totál ka parsiál avizu préviu ne'ebé número liubá estabese, determina pagamentu ba indemnizasaun ida hosi traballadór ba empregadór hosi valór hanesan ba remunerasaun korespondente ba loron sira-ne'ebé la kumpre.

Artigo 50.º

Rexisaun tan empregadór ninia inisiativa ho fundamentu justa kauza

1. Konstitui justa kauza ba rexisaun kontratu traballu maka komportamentu kulpozu traballadór nian, ne'ebé haree ba ninia gravidade no konsekuénsia sira sai nu'udar imediatu no ho modu práttiku susar tebes hodi hadi'a relasaun servisu nian.
2. Iha apresiasaun justa kauza tenke konta grau lezaun empregadór nia interese sira, caráter relasaun entre parte sira, ka entre traballadór no kolega servisu sira no sirkunstánsia seluk ne'ebé iha kazu be hatudu katak relevante .
3. Konstitui justa kauza ba rexisaun, laho nesidade hodi halo avizu préviu, maka hanesan traballadór nia hahalok sira tuirmai:
- a) Dezobediénsia ilejítimu no haktenik orden sira ne'ebé maka empregadór fó ka hosi ninia superiór ierárikiku sira;
- b) Falta sira-ne'ebé laho justifikasaun ba traballu liu hosi loron 3 tutuir malu ka liu hosi loron 5 interkaladu iha fulan ida;
- c) La iha interese repetidu ba kumprimentu dilijente kona-ba obligasaun sira ba knaar rasik;
- d) Hahalok ho intensaun ka negligente ne'ebé fó perigu ba seguransa ka kondisaun saúde iha servisu-fatin ka hamosu danu ba traballadór seluk;
- e) Hahalok ho intensaun ka negligente ne'ebé



fundamentação da decisão;

d) Se tiverem decorridos os prazos para instauração do processo disciplinar, de prescrição da infração e do processo disciplinar, e para execução da sanção disciplinar.

2. A ilicitude da rescisão é declarada pelos tribunais, devendo a competente ação judicial ser interposta no prazo de sessenta dias a contar da sua notificação ao trabalhador, sem prejuízo do recurso aos serviços de mediação e conciliação nos termos do artigo 97.º.

3. A declaração de ilicitude pelo tribunal confere ao trabalhador os direitos previstos no artigo 55.º.

Artigo 52.º

Rescisão por motivos de mercado, tecnológicos e estruturais

1. O empregador pode rescindir contratos de trabalho com fundamento em motivos de mercado, tecnológicos ou estruturais desde que a rescisão seja indispensável para a viabilidade económica ou reorganização da empresa.

2. A rescisão do contrato de trabalho nos termos do número anterior só pode ter lugar após recurso às medidas previstas no artigo 15.º.

3. O empregador pode, com os fundamentos referidos no número 1, rescindir um ou mais contratos de trabalho.

4. Sempre que o empregador pretenda proceder à rescisão de contratos de trabalho nos termos deste artigo, deve comunicar essa intenção, por escrito, aos trabalhadores afetados e aos seus representantes, caso existam, remetendo ainda uma cópia ao Serviço de Mediação e Conciliação.

5. Da comunicação referida no número anterior devem constar os seguintes dados:

- a) Os fundamentos para a rescisão;
- b) O número, identificação e as categorias dos trabalhadores abrangidos;
- c) Os critérios com base nos quais foram selecionados os trabalhadores cujos contratos devem ser rescindidos;

hamosu danu
materiál ba

bein, feramenta ka ekipamentu sira empregadór nian;

f) Violénsia fízika kona-ba ema seluk iha servisu-fatin, salvu bainhira ezerse ho lejítima defeza;

g) Hahalok dezonestu ka imorál ne'ebé ofende traballadór sira seluk no/ka empregadór;

h) Sakar sijilu profisionál no fó-sai informasaun ka segredu sira kona-ba atividade be empregadór halo.

i) Kondenasaun kriminál traballadór nian ho sentensa tranzitadaenjudadu, bainhira de'it pena ne'ebé atu kumpre ba, sai nu'udar imposivel hodi halo servisu.

3. Kontratu traballu la bele hapara bainhira de'it traballadór seidauk hatada ninia defeza hodi aplika regra sira-ne'ebé prevee iha artigo sira 23.º no 24.º nian.

Artigo 51.º

Ilisitude ba rexisaun tan empregadór nia iniciativa ho fundamentu justa kauza

1. Rexisaun tan empregadór nia hakaran ho fundamentu justa kauza nu'udar ilísitu bainhira:

a) Motivu justificativu hodi hapara kontratu konsidera nu'udar improsedente;

b) La mai antes prosesu dixiplinár;

c) Bainhira prosesu dixiplinár la'o hela maka la respeita ninia formalidade balu ne'ebé lei prevee, maka hanesan la rona traballadór no falta fundamentasaun ba desizaun;

d) Bainhira liu prazu sira-ne'ebé hatuur ba instaurasaun prosesu dixiplinár, preskrisaun ba infrasaun no prosesu dixiplinár no hodi ezekuta sansaun dixiplinár.

2. Ilisitude rexisaun nian tribunál sira maka sei deklara, tenke asaun judisiál competente maka apresenta iha prazu loron neenulu la sakar fali rekursu ba servisu sira mediasaun no konsiliaun ne'ebé hakerek iha artigo 97.º.



O período de tempo durante o qual vão ser efetuadas as rescisões.

6. No prazo de cinco dias após o envio da comunicação indicada no número 2, o empregador deve dar início a negociações com os trabalhadores ou seus representantes com vista à obtenção de um acordo sobre o processo de rescisão dos contratos de trabalho.

7. O Serviço de Mediação e Conciliação participa nas reuniões realizadas entre o empregador e os trabalhadores ou seus representantes, nos termos do número anterior, com o objetivo de conciliar os interesses das partes.

8. Na falta de representantes dos trabalhadores à data da comunicação referida no número 2, podem estes designar, no prazo máximo de três dias, uma comissão representativa.

Artigo 53.º

Comunicação da rescisão

1. Concluído o processo de negociação entre as partes, sem que tenha sido possível evitar rescisões contratuais, o empregador comunica a cada trabalhador afetado, por escrito, com cópia para a comissão representativa, caso exista, e para o Serviço de Mediação e Conciliação, a decisão de rescisão com indicação expressa do motivo que a fundamenta, da data de cessação do contrato e do montante da indemnização a receber.

2. A comunicação referida no número anterior deve ser comunicada com a antecedência mínima de 15 dias em relação à data de cessação do contrato caso o trabalhador tenha uma antiguidade inferior ou igual a 2 anos, e com a antecedência mínima de 30 dias caso o trabalhador tenha uma antiguidade superior a 2 anos.

3. O não cumprimento do aviso prévio referido no número anterior implica o pagamento da remuneração correspondente aos dias em falta.

4. Durante o período de aviso prévio, o trabalhador tem direito

a utilizar um crédito de horas correspondente a dois dias de trabalho por semana sem prejuízo

d) 3.

Deklarasaun ba ilisitude tribunál maka konfere ba traballadór kona-ba direitu sira-ne'ebé hakerek iha artigu 55.º.

Artigo 52.º

Rexisaun tan motivu sira merkadu nian, teknolójiku no estrutural

1. Empregadór bele hapara kontratu traballu ho fundamentu kona-ba motivu merkadu, teknolójiku ka estrutural bainhira de'it rexisaun ne'e nu'udar indispensavel ba viabilidade ekonómika ka reorganizasaun empreza nian.

2. Hapara kontratu traballu tuir número anteriór bele hahú de'it hafoin hatada rekursu ba medida sira-ne'ebé artigu 15.º prevee.

3. Empregadór bele hapara kontratu traballu ida ka liu ho fundamentu sira ne'ebé temi iha número 1.

4. Bainhira de'it empregadór hakarak halo rexisaun ba kontratu traballu tuir artigu ida-ne'e, tenke fó-hatene intensaun ne'e liuhosi hakerek ba traballadór afetadu sira nomós ba sira-nia representante, kazu iha, hodi haruka mós kópia ida ba Servisu Mediasun no Konsiliaun.

5. Hosi komunikasaun ne'ebé temi iha número liubá tenke hakerek dadus sira tuirmai ne'e:

a) Fundamentu sira rexisaun nian;

b) Número, identifikasaun no kategoria ne'ebé traballadór abranje ba;

c) Kritériu tuir ba kritériu sira-ne'ebé selesiona traballadór sira ho kontratu tenke hapara;

d) Períudu tempu ne'ebé durante ne'e sei halo rexisaun.

6. Iha prazu loron lima hafoin haruka komunikasaun ne'ebé temi iha número 2, empregadór tenke hahú negosiasaun ho traballadór ka ninia representante sira ho objetivu atu hetan akordu ida kona-ba prosesu rexisaun kontratu traballu.

7. Servisu ba Mediasaun no Konsiliaun partisipa iha sorumutu sira ne'ebé halo entre empregadór no traballadór ka ninia representante sira tuir saida maka hakerek iha



do direito à correspondente remuneração.

5. O trabalhador deve comunicar ao empregador o modo de utilização do crédito de horas, com antecedência mínima de 1 dia.

Artigo 54.º

Ilicitude da rescisão por motivos de mercado, tecnológicos e estruturais

1. A rescisão por motivos de mercado, tecnológicos e estruturais é ilícita quando:

a) As razões invocadas para a rescisão forem manifestamente inexistentes;

b) Não forem observados os procedimentos ou os prazos previstos nos artigos 52.º e 53.º.

2. A ilicitude da rescisão é declarada pelos tribunais, devendo a competente ação judicial ser interposta no prazo de sessenta dias a contar da sua notificação ao trabalhador, sem prejuízo do recurso aos serviços de mediação e conciliação nos termos do artigo 97.º.

3. A declaração de ilicitude pelo tribunal confere ao trabalhador os direitos previstos no artigo 55.º.

Artigo 55.º

Reintegração e Indemnização

1. Caso a decisão de rescisão do contrato de trabalho com fundamento em justa causa ou com fundamento em motivos de mercado, tecnológicos ou estruturais, seja declarada ilícita, o trabalhador tem direito a ser reintegrado no seu posto de trabalho e a receber as remunerações devidas desde a data da rescisão do contrato até à data da reintegração.

2. O período que decorrer entre a data da rescisão do contrato e a reintegração do trabalhador conta para efeitos da antiguidade deste.

3. Sem prejuízo do disposto no número 1, se o trabalhador declarar expressamente que não pretende a reintegração, ou se o tribunal considerar, a requerimento fundamentado do empregador, que a reintegração é prejudicial para o funcionamento da empresa, o trabalhador tem direito ao pagamento da seguinte indemnização:

número anterior ho

nia objetivu hodi hadame interese parte sira-nian.

8. Bainhira la iha representante traballadór sira-nian ba data komunikasaun ne'ebé temi iha número 2, traballadór sira-ne'e bele designa komisaun representativu ida iha prazu másimu loron tolu.

Artigo 53.º

Komunikasaun rexisaun nian

1. Ramata tiha prosesu negosiasaun entre parte sira, bainhira la bele evita rexisaun kontratuál, empregadór fó-hatene ba traballadór afetadu idaidak liuhosi hakerek ho kópia ba komisaun representativu, bainhira iha, no ba Servisu Mediasaun no Konsiliaaun kona-ba desizaun rexisaun ho indikasaun espresa ho motivu ne'ebé fundamenta, hosi data ramata kontratu no montante indemnizasaun ne'ebé atu simu.

2. Komunikasaun ne'ebé temi iha número liubá tenke fó-hatene ho antesedénsia mínimu loron 15 kona-ba data ramata kontratu kazu traballadór iha antiguidade inferior ka hanesan ba tinan 2, no ho antesedénsia mínimu loron 30 kazu traballadór iha antiguidade superior ba tinan 2.

3. La haktuir avizu préviu ne'ebé temi iha número liubá implika pagamentu remunerasaun korespondente ba loron sira ne'ebé sei iha.

4. Durante períudu avizu préviu, traballadór iha direitu hodi utiliza kréditu ida ho oras korespondente ba loron rua servisu nian iha semana idaidak la sakar fali nia direitu ba remunerasaun korespondente.

5. Traballadór tenke fó-hatene ba empregadór kona-ba modu utilizasaun kréditu oras nian ho antesedénsia mínimu loron 1.

Artigo 54.º

Ilicitude rexisaun tan motivu sira merkadu, teknolójiku no estrutural

1. Rexisaun tan motivu sira merkadu, teknolójiku no estrutural nu'udar ilisitu



- a) Metade de 1 mês de salário no caso em que a duração do contrato de trabalho tenha sido superior a 1 mês mas inferior a 6 meses;
- b) 1 mês de salário no caso em que a duração do contrato de trabalho tenha sido superior a 6 meses mas inferior a 1 ano;
- c) 2 meses de salário no caso em que a duração do contrato tenha sido superior a 1 ano mas inferior a 2 anos;
- d) 3 meses de salário no caso em que a duração do contrato tenha sido superior a 2 anos mas inferior a 3 anos;
- e) 4 meses de salário no caso em que a duração do contrato tenha sido superior a 3 anos mas inferior a 4 anos;
- f) 5 meses de salário no caso em que a duração do contrato de trabalho tenha sido superior a 4 anos mas inferior a 5 anos;
- g) 6 meses de salário no caso em que a duração do contrato tenha sido superior a 5 anos.

Artigo 56.º

Compensação por tempo de serviço

Independentemente do motivo, em caso de cessação do contrato de trabalho o trabalhador tem direito a uma compensação por tempo de serviço no valor correspondente a 1 mês de salário por cada período de 5 anos de trabalho ao serviço do empregador.

Artigo 57.º

Certificado de trabalho

1. Em caso de cessação do contrato de trabalho, independentemente da causa que a motivou, o empregador deve emitir um certificado de trabalho do qual deve constar o nome do trabalhador, o início e fim do contrato de trabalho e as funções desempenhadas pelo trabalhador.
2. O empregador deve ainda entregar ao trabalhador documento que contenha os dados dos descontos e retenções efetuados no âmbito do sistema de Segurança Social e outros determinados por lei ou por decisão judicial.

CAPÍTULO V

REGIMES ESPECIAIS DE PROTEÇÃO

- a) bainhira:
- a) Razaun sira ne'ebé hatada ba rexisaun manifesta katak inexistente;
 - b) La halo tuir prosedimentu ka prazu sira ne'ebé prevee iha artigo 52.º no 53.º.
 2. Ilisitude rexisaun tribunál sira maka sei deklara, asaun judisiál competente tenke interpoin iha prazu loron neennulu ne'ebé hahú sura hosi ninia notifikasaun ba traballadór, la sakar fali rekursu ba servisu sira mediasaun no konsiliaisaun tuir artigo 97.º.
 3. Deklarasaun ilisitude tribunal maka konfere ba traballadór direitu sira ne'ebé prevee iha artigo 55.º

Artigo 55.º

Reintegrasaun no Indemnizasaun

1. Kazu desizaun ba rexisaun kontratu traballu ho fundamentu justa kauza ka ho fundamentu motivu sira merkadu, teknolójiku no estrutural, deklara nu'udar ilísitu, traballadór iha direitu hodi reintegra iha ninia postu servisu no sei simu remunerasaun devidu sira hahú hosi data reintegrasaun.
2. Períudu ne'ebé dekore entre data rexisaun kontratu traballu no reintegrasaun traballadór, konta ba efeito antiguidade traballadór ida-ne'e nian.
3. La sakar fali saida maka hakerek iha número 1, bainhira traballadór deklara ho loloos katak lakohi atu reintegra ka bainhira tribunál konsidera katak reintegrasaun nu'udar prejudisiál ba funsionamentu empreza, tuir rekerimentu fundamentadu empregadór nian, traballadór iha direitu ba pagamentu indemnizasaun tuirmai:
 - a) Saláriu metade fulan 1 nian, bainhira durasaun kontratu traballu bo'ot liu fali fulan 1 maibé ki'ik liu fali fulan 6;
 - b) Saláriu fulan 1 nian, bainhira durasaun kontratu traballu bo'ot liu fali fulan 6 maibé ki'ik liu fali tinan 1;
 - c) Saláriu fulan 2 nian, bainhira durasaun kontratu bo'ot liu fali tinan 1 maibé ki'ik liu



**NO
TRABALHO
SECÇÃO I
PROTEÇÃO DA MATERNIDADE E DA
PATERNIDADE**

Artigo 58.º

Princípios gerais

A maternidade e a paternidade constituem um valor social eminente, sendo garantidos à mãe trabalhadora e ao pai trabalhador todos os direitos relacionados com a maternidade e paternidade.

Artigo 59.º

Licença por maternidade

1. A trabalhadora tem direito a uma licença remunerada por maternidade pelo período mínimo de 12 semanas, sendo que 10 semanas devem, necessariamente, ser gozadas após o parto, sem perda da remuneração e direitos de antiguidade.
2. O período de licença de maternidade não afeta o vencimento e a duração do período de férias.
3. Sem prejuízo da licença por maternidade prevista no número 1, a trabalhadora goza do direito a licença anterior ao parto, nas situações de risco clínico para a trabalhadora ou nascituro, impeditivo do exercício de funções, pelo período de tempo necessário para prevenir o risco, fixado por prescrição médica.
4. Em caso de interrupção da gravidez a trabalhadora tem direito a uma licença com a duração de 4 semanas.

Artigo 60.º

Licença por paternidade

1. O trabalhador tem direito a uma licença remunerada de 5 dias úteis por paternidade, a seguir ao nascimento do seu filho, sem perda do direito de antiguidade.
2. O período de licença de paternidade não afeta o vencimento e a duração do período de férias.
3. Em caso de nascimento do filho seguido da morte do cônjuge ou pessoa com quem viva em união de facto, no momento ou até duas semanas após o parto, o trabalhador tem direito

**Direção Nacional de
Assessoria Jurídica e
Legislação - DNAJL**

fali tinan 2;

d) Saláriu

fulan 3 nian, bainhira durasaun kontratu bo'ot liu fali tinan 2 maibé ki'ik liu tinan 3;

e) Saláriu fulan 4 nian, bainhira durasaun kontratu bo'ot liu fali tinan 3 maibé ki'ik liu fali tinan 4;

f) Saláriu fulan 5 nian, bainhira durasaun kontratu traballu bo'ot liu fali tinan 4 maibé ki'ik liu fali tinan 5;

g) Saláriu fulan 6 nian, bainhira durasaun kontratu bo'ot liu fali tinan 5.

Artigo 56.º

Kompensasaun tan tempu servisu

La haree ba motivu, bainhira ramata kontratu traballu, traballadór iha direito hodi simu kompensasaun ida tuir tempu servisu ho valór korespondente ba saláriu fulan 1 nian ba períudu idaidak hosi tinan 5 traballu hodi halo servisu ba empregadór.

Artigo 57.º

Sertifikadu traballu nian

1. Bainhira ramata kontratu traballu, la haree ba kauza ne'ebé hamosu sesasaun, empregadór tenke halo sertifikadu traballu ida ne'ebé tenke hakerek traballadór nia naran, inísiu no fin kontratu traballu nomós funsaun sira-ne'ebé maka traballadór ezerse ba.

2. Empregadór tenke entrega mós ba traballadór dokumentu ne'ebé kontein dadus deskontu no retensaun ne'ebé halo, iha âmbito sistema Seguransa Sosiál no hirak seluk ne'ebé lei determina ka tuir desizaun judisiál.

KAPÍTULU V

REJIME ESPESIAL SIRA HODI FÓ

PROTESAUN BAINHIRA HALO

TRABALLU

SEKSAUN I

PROTESAUN BA MATERNIDADE NO

PATERNIDADE

Artigo 58.º

Prinsipiu jerál sira

Maternidade no paternidade konstitui valór



à
licença prevista no número 1 do artigo anterior,
sem perda da remuneração e direito de
antiguidade.

Artigo 61.º

Responsabilidade

É da responsabilidade do empregador o
pagamento da remuneração aos trabalhadores
durante o período das licenças de maternidade
e de paternidade, até ao estabelecimento do
sistema de segurança social.

Artigo 62.º

Dispensas para consulta médica e amamentação

1. A trabalhadora grávida tem direito a
ausentar-se do trabalho, sem perda de
remuneração ou de quaisquer direitos, para
efetuar exames médicos, pelo tempo e número
de vezes necessários, mediante apresentação ao
empregador da correspondente justificação.
2. A trabalhadora tem direito a dispensa de
trabalho para amamentar ou aleitar o filho até
este perfazer seis meses de idade, sem perda de
remuneração ou de quaisquer direitos.
3. Para o efeito do disposto no número anterior,
a trabalhadora tem direito a (dois períodos
diários, com a duração de uma hora cada.

Artigo 63.º

Proteção da saúde e segurança

1. A trabalhadora grávida ou a amamentar tem
direito, sem diminuição da remuneração, a não
desempenhar trabalhos clinicamente
desaconselháveis ao seu estado,
designadamente que impliquem esforço físico
ou exposição a substâncias perigosas para si ou
para o filho.
2. A trabalhadora grávida ou a amamentar tem
direito a não prestar trabalho noturno ou
extraordinário.

Artigo 64.º

Falta para assistência a filhos

1. Os trabalhadores com filhos menores de 10
anos têm direito a faltar ao trabalho, até ao
limite máximo de 5 dias por ano, para prestar
assistência, inadiável e imprescindível, em
caso de doença ou acidente daquele, devendo

Direção Nacional de Assessoria Jurídica e Legislação - DNAJL

sosiál ne'ebé
bo'ot, sei
garante ba inan traballadora nomós aman
traballadór direitu hotu-hotu ne'ebé relaciona
ho maternidade no paternidade.

Artigo 59.º

Lisensa tan maternidade

1. Traballadora iha direitu hodi foti lisensa ida
ho remunerasaun tan maternidade ho períudu
mínimu semana 12, semana 10 tenke goza
hafoin tuur-ahi, la lakon remunerasaun no
direitu sira antiguidade nian.

2. Períudu lisensa maternidade la afeta
vensimentu no durasaun períudu férias.

3. La sakar fali lisensa maternidade ne'ebé
prevee iha número 1, traballadora goza direitu
lisensa anteriór ba tuur-ahi, iha situasaun sira
risku klíniku nian ba traballadora ka nasiturnu,
impede nia hodi hala'o knaar tuir períudu
tempu nesesáriu hodi prevene risku ne'ebé
preskrisaun médika fó.

4. Bainhira interupsaun gravidés, traballadora
iha direitu hodi hetan lisensa ho durasaun
semana 4.

Artigo 60.º

Lisensa tan paternidade

1. Traballadór iha direitu hodi hetan lisensa ho
remunerasaun loraun 5 util tan paternidade,
hafoin ninia o'an moris la lakon direitu
antiguidade.

2. Períudu lisensa paternidade la afeta
vensimentu no durasaun períudu férias.

3. Bainhira oan moris mai, tuirmai konjuze
mate ka ema ne'ebé maka hela iha
uniaundefaktu, daudauk ne'e ka to'o semana
rua hafoin tuur-ahi, traballadór iha direitu ba
lisensa ne'ebé prevee iha número 1 hosi artigo
liubá nian, la lakon remunerasaun no direitu
antiguidade.

Artigo 61.º

Responsabilidade

Nu'udar responsabilidade empregadór nian



apresentar justificação.

2. O direito a faltar atribuído no número anterior determina apenas a perda de remuneração relativa aos dias em causa.

Artigo 65.º

Proteção contra o despedimento

1. A trabalhadora, finda a licença por maternidade, tem o direito a ser readmitida no seu posto de trabalho ou num posto de trabalho equivalente, com a mesma remuneração.

2. É proibido o despedimento da trabalhadora por motivo de gravidez, amamentação ou aleitação.

3. Cabe ao empregador que despedir a trabalhadora grávida, a amamentar ou a aleitar, provar que o despedimento não teve como fundamento estes factos.

SECÇÃO II

TRABALHO DE MENORES

Artigo 66.º

Princípios gerais

1. O empregador deve proporcionar aos menores que, nos termos da lei, podem trabalhar, condições de trabalho adequadas à respetiva idade e que acautelem a sua segurança, saúde, desenvolvimento físico, psíquico e moral, educação e formação, prevenindo, especialmente, qualquer risco resultante da falta de experiência e da inconsciência dos riscos potenciais ou existentes.

2. O empregador deve, de modo especial, avaliar os riscos relacionados com o trabalho antes de o menor começar a trabalhar e sempre que haja qualquer alteração importante das condições de trabalho.

Artigo 67.º

Proteção especial

1. É proibida a contratação de menor para a realização de trabalho perigoso ou capaz de comprometer a sua educação, prejudicar a sua saúde ou o seu desenvolvimento físico, mental, moral ou social.

2. São também proibidas:

a) Todas as formas de escravidão ou práticas

hodi halo
pagamentu

remunerasaun ba traballadór sira durante
períudu lisensa maternidade no paternidade,
to'o estabesimentu sistema seguransa sosiál.

Artigo 62.º

Dispensa hodi halo konsulta médika no amamentasaun

1. Traballadora isin-rua iha direitu hodi la bá
servisu, la lakon remunerasaun ka direitu sasá
de'it, hodi halo ezame médiku tuir tempu no
númeru be to'o dala hira, ne'ebé presiza atu
halo ezame, liuhosi apresentasaun ba
empregadór ho justifikasaun korespondente.

2. Traballadora iha direitu hodi la ba servisu
atu fó susu ninia oan to'o nia halo fulan neen la
lakon remunerasaun ka direitu hirak seluk sasá
de'it.

3. Ba saida maka hakerek iha númeru liubá,
traballadora iha direitu hodi hetan (períudu
diáriu rua ho durasaun oras ida ba períudu
idaidak).

Artigo 63.º

Protesaun saúde no seguransa

1. Traballadora isin-rua ka atu fó susu iha
direitu hodi la halo servisu ne'ebé maka tuir
médiku katak la bele halo bazeia ba ninia
kondisaun, liuliu servisu ne'ebé implica
haka'as-an ka nakloke hela ba substánsia
perigozu ba ninia an ka ninia oan, la hamenus
ninia remunerasaun.

2. Traballadora isin-rua ka atu fó susu iha
direitu hodi la halo servisu kalan ka
extraordináriu.

Artigo 64.º

Falta hodi fó assisténsia ba oan sira

1. Traballadór sira-ne'ebé ho oan menór hosi
tinan 10, iha direitu hodi falta servisu to'o
limite másimu tinan ida lora lima hodi fó
assisténsia inadiavel no impresindivel bainhira
moras ka asidente tan halo servisu tenke hatada
justifikasaun.

2. Direitu hodi falta ne'ebé númeru liubá
atribui, determina de'it ba lakon remunerasaun
kona-ba lora sira-ne'ebé temi liu ba ne'e.



análogas à escravidão, como venda e tráfico de crianças, sujeição por dívida, servidão, trabalho forçado ou compulsório, inclusive recrutamento forçado ou compulsório de crianças para serem utilizadas em conflitos armados;

b) A utilização, demanda e oferta de crianças para fins de prostituição, produção de material pornográfico ou espetáculos pornográficos;

c) A utilização, demanda e oferta de crianças para atividades ilícitas, particularmente para a produção e tráfico de drogas conforme definidos nos tratados internacionais pertinentes;

d) Os trabalhos que, pela sua natureza ou pelas condições em que são exercidos, são suscetíveis de prejudicar a saúde, a segurança ou moralidade da criança.

Artigo 68.º

Idade mínima de admissão ao trabalho

1. A idade mínima de admissão ao trabalho é de 15 anos.

2. Não pode ser admitido a prestar trabalho o menor que não tenha completado a idade mínima de admissão ao trabalho, com exceção da prestação de trabalho leve, bem como a participação em programas de formação profissional, técnica, ou artística reconhecidos legalmente.

3. O menor entre 13 e 15 anos pode prestar trabalho leve, nos termos do artigo seguinte.

4. O menor não pode desempenhar tarefas insalubres, perigosas ou que requeiram grande esforço físico, conforme definidas pela autoridade competente.

5. O empregador que contratar menor deve permitir e incentivar que este frequente as aulas do ensino oficial ou equivalente reconhecido pelo órgão do Governo competente, aplicando-se as regras previstas no artigo 76.o.

Artigo 69.º

Trabalho leve

1. Entende-se por trabalho leve a atividade

Artigo 65.º Protesaun

kontra despedimentu

1. Traballadora iha direitu hodi simu fali nia iha ninia postu traballu ka postu traballu ida ekivalente ho remunerasaun hanesan bainhira lisensa maternidade ramata tiha.

2. Habandu tebes despedimentu traballadora tan razaun isin-rua, amamentasaun ka aleitasaun.

3. Fila fali ba empregadór ne'ebé maka hasai traballadora isin-rua atu fó susu hatebes katak despedimentu la'ós sai nu'udar fundamentu ba faktu sira-ne'ebá.

SEKSAUN II

MENÓR SIRA-NE'EBÉ HALO SERVISU

Artigo 66.º

Prinsípiu jerál sira

1. Tuir lei, empregadór tenke apresenta ba menór sira-ne'ebé bele halo servisu, kondisaun sira traballu nian be adekuaudu ba idade ne'ebá rasik no halo prevensaun ba ninia seguransa, saúde, dezentvolvimentu fíziku, psíkiku no morál, edukasaun no formasaun hodi prevene liuliu ba risku sasá de'it maihosi falta esperiéncia no inkonxiénsia ba risku potenciál ka existente sira.

2. Empregadór tenke liuhosi modu espesiál avalia risku sira-ne'ebé relasiona ho traballu molok menór ne'e hahú servisu no bainhira de'it iha alterasaun ruma be importante hosi kondisaun sira servisu nian.

Artigo 67.º

Protesaun espesiál

1. Sei habandu kontratasaun ba menór hodi halo servisu perigozu ka kapáz hodi kompromete ba ninia edukasaun, estraga ninia saúde ka ninia dezentvolvimentu fíziku, mentál, morál ka sosiál.

2. Sei habandu mós:

a) Forma hotu-hotu eskravidaun ka prátika análoga ba eskravidaun hanesan faan no tráfiku labarik, halo-tuir tan dívida, servidaun, halo traballu forsadu ka kompulsóriu inklui mós rekrutamentu forsadu ka kompulsóriu ba labarik sira hodi utiliza iha konfliktu armadu



constituída por tarefas simples e definidas, que pressuponham conhecimentos elementares e não exijam esforços físicos e mentais que ponham em risco a saúde e o desenvolvimento do menor e que não prejudiquem os estudos ou a participação em programas de formação profissional aprovados pelo Governo.

2. Não se considera trabalho leve, nomeadamente:

- a) O trabalho que exceda 5 horas por dia e 25 horas semanais;
- b) O trabalho noturno;
- c) O trabalho que implique um descanso semanal inferior a dois dias;
- d) O trabalho que implique um período de mais de 3 horas seguidas sem ser interrompido por um intervalo não inferior a 1 hora.

3. É proibido exigir ou permitir trabalho extraordinário executado por menor contratado para prestar trabalho leve.

Artigo 70.º

Exame médico

1. O menor só pode ser admitido a prestar trabalho após ter sido submetido a exame médico que certifique a sua capacidade física e psíquica para o exercício das funções, a ser obrigatoriamente realizado antes do início da prestação do trabalho.

2. O exame médico referido no número anterior deve ser repetido anualmente, para evitar que do exercício da atividade profissional não resulte prejuízo para a saúde e desenvolvimento físico e mental do menor.

SECÇÃO III

TRABALHADOR PORTADOR DE DEFICIÊNCIA OU DOENÇA CRÓNICA

Artigo 71.º

Princípios gerais

O trabalhador, ou candidato a emprego, com deficiência ou doença crónica, goza dos direitos previstos nesta lei, não podendo ser discriminado no acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho, não podendo o seu

sira;

b)

Utilizasaun, demanda no oferta labarik sira ba fin prostituisaun, produsaun materiál porno gráfiku ka espetákulu pornográfiku sira;

c) Utilizasaun, demanda no oferta labarik sira ba atividade ne'ebé sakar lei, liuliu ba produsaun no tráfiku droga tuir saida maka tratadu internasionál sira rasik define;

d) Servisu sira-ne'ebé tan ninia natureza ka tan kondisaun sira be ezerse ba, nu'udar susetivel hodi estraga saúde, seguransa ka labarik nia moralidade.

Artigo 68.º

Idade mínima hodi admite ba servisu

1. Idade mínima ne'ebé admite hodi halo servisu maka tinan 15.

2. La bele simu menór ne'ebé maka seidauk kompleta idade mínima hodi halo servisu, ho esesaun halo servisu kmaan, hanesan ho hola-parte iha programa sira formasaun profisionál, tékniku ka artístika ne'ebé lei rekoñese.

3. Menór entre tinan 13 no 15 bele halo servisu kmaan tuir saida maka artigu tuirmai hakerek.

4. Menór la bele halo servisu ne'ebé la saudavel, perigozu ka ne'ebé presiza hakaas-an makaas tuir saida maka autoridade competente define tiha ona.

5. Empregadór ne'ebé maka kontrata menór tenke permite no insentiva katak menór ne'e tuir aula ensinu ofisiál ka ekivalente ho saida maka órgaun Governu competente nian rekoñese hodi aplika regra sira-ne'ebé artigu 76.º prevee.

Artigo 69.º

Servisu kmaan

1. Servisu kmaan maka atividade sira-ne'ebé constitui hosi tarefa simples no definidu, ne'ebé presupoin koñesimentu elementár no la ezije esforsu fíziku no mentál be hamosu risku ba saúde no dezvoltimentu menór nian no ida-ne'ebé la prejudika estudu no partisipasaun iha programa sira formasaun profisionál, ne'ebé Governu aprova tiha ona.

2. Sei la konsidera servisu kmaan sira maka



contrato de trabalho cessar com fundamento nesse motivo.

Artigo 72.º

Exames médicos

1. O empregador não pode exigir do candidato a emprego ou do trabalhador a realização de testes médicos, incluindo testes de deteção do VIH, salvo se os exames forem indispensáveis para proteção e segurança do trabalhador e mediante consentimento escrito deste.
2. Para os efeitos do número anterior, o empregador não deve pressionar, direta ou indiretamente, o candidato a emprego ou o trabalhador a consentir por escrito na realização de testes médicos.
3. É nulo e sem qualquer efeito, todo e qualquer ato do empregador pelo qual o candidato a emprego ou o trabalhador sejam pressionados, direta ou indiretamente, a consentir na realização de testes médicos.
4. O médico responsável pela realização dos exames médicos apenas deve comunicar ao empregador se o trabalhador está ou não apto a exercer a atividade.
5. O empregador deve velar pela preservação do carácter confidencial do resultado de quaisquer exames.

Artigo 73.º

Confidencialidade

Ao trabalhador ou ao candidato a emprego é garantido o direito à confidencialidade das informações relacionadas com as suas condições de saúde.

Artigo 74.º

Precauções no local de trabalho

O empregador deve garantir que os trabalhadores não são expostos a riscos prejudiciais à sua saúde, nomeadamente riscos de contaminação no local de trabalho, devendo promover programas de consciencialização e, se necessário, fornecer equipamentos para salvaguardar a segurança dos trabalhadores.

Artigo 75.º

Adequação do tipo de trabalho e horário

O posto de trabalho e o horário de trabalho devem ser adequados e adaptados ao estado de

hanesan:

- a) Servisu ne'ebé hakat liu oras 5 loron ida no oras 25 semana-semana nian;
 - b) Servisu kalan;
 - c) Servisu ne'ebé implika deskansu semanál ida be inferiór liu loron rua;
 - d) Servisu ne'ebé implika períudu ida liu oras 3 tutuir malu, ne'ebé la iha intervalu la inferiór liu oras 1.
3. Sei habandu atu ezije ka permite servisu estraordináriu ne'ebé menór kontratadu ezekuta hodi halo servisu kmaan.

Artigo 70.º

Ezame médiku

1. Bele admite de'it menór atu halo servisu hafoin liu hosi ezame médiku ne'ebé hatebes katak nia iha kapasidade fízika no psíkika atu halo servisu, nu'udar obrigatóriu molok hahú halo servisu,.
2. Ezame médiku ne'ebé número liuba refere tenke haktenik tinan-tinan hodi evita katak bainhira ezerse atividade profisionál, la hamosu prejuizu ba saúde no dezenvolvimentu fíziku no mentál menór nian.

SEKSAUN III

TRABALLADÓR PORTADÓR DEFISIÉNSIA KA MORAS KRÓNICA

Artigo 71.º

Prinsípiu jerál sira

Traballadór ka kandidatu ba empregu ho defisiénsia ka moras krónika goza direitu sira-ne'ebé lei ida-ne'e prevee, la bele diskrimina iha asesu ba empregu, formasaun no promosaun profisionál no kondisaun sira traballu nian, nia kontratu la bele hapara ho fundamentu iha motivu ne'ebá.

Artigo 72.º

Ezame médiku sira

1. Empregadór la bele ezije kandidatu ba



saúde do trabalhador com deficiência ou doença crónica.

SECÇÃO IV TRABALHADOR-ESTUDANTE

Artigo 76.º

Proteção do trabalhador-estudante

1. Considera-se trabalhador-estudante o trabalhador que frequente qualquer nível de ensino oficial ou equivalente reconhecido pelo órgão do Governo competente.
2. Na organização dos horários de trabalho o empregador deve facilitar ao trabalhador-estudante a frequência nas aulas ou em cursos escolares ou de formação profissional, nos termos do número anterior.
3. O trabalhador-estudante tem direito a ausentar-se, sem perda da remuneração ou de quaisquer direitos, para realização de provas de avaliação.
4. O trabalhador-estudante menor de idade tem direito a fazer coincidir o período de férias do trabalho com o período de férias escolares.
5. Para efeitos do disposto no presente artigo, o trabalhador deve fazer prova da sua condição de estudante, apresentando documento comprovativo da matrícula, o respetivo horário escolar e a certificação do aproveitamento escolar deve ser apresentada periodicamente de acordo com o calendário da instituição de ensino.
6. Para a contratação de trabalhador-estudante menor de idade, o empregador deve observar as regras previstas no artigo 68.º.

SECÇÃO V TRABALHADOR ESTRANGEIRO

Artigo 77.º

Trabalhador estrangeiro

1. O trabalhador estrangeiro a exercer atividade profissional goza dos mesmos direitos e está sujeito aos mesmos deveres aplicáveis aos trabalhadores nacionais, nos termos do presente Lei e das Convenções Internacionais do Trabalho ratificadas por Timor-Leste.
2. O contrato de trabalho celebrado com

Direção Nacional de Assessoria Jurídica e Legislação - DNAJL

empregu ka
traballadór

hodi halo teste médiku, inklui teste hodi halo detensaun HIV, esepu bainhira ezame sira-ne'ebá nu'udar indispensavel ba protesaun no seguransa traballadór nian no liuhosi konsentimentu eskritu hosi traballadór ida-ne'e nian.

2. Ba efeito sira número liuba, empregadór la bele hatuur presaun ba kandidatu empregu ne'e ka traballadór atu konsente liuhosi hakerek hodi realiza teste médiku sira direta ka indireta.
3. Nu'udar nulu no laho'efeitu sasá de'it aktu hotu-hotu no aktu sasá de'it empregadór nian, ne'ebé kandidatu ba empregu ka traballadór hetan presaun atu konsente hodi halo teste médiku sira direta ka indireta.
4. Médiku responsavel hodi halo ezame médiku sira fó-hatene de'it ba empregadór katak traballadór ne'e aptu ka lae atu ezerse atividade.
5. Empregadór tenke rai-metin ho caráter konfidensiál kona-ba rezultadu hosi ezame sasá de'it.

Artigo 73.º

Konfidensialidade

Ba traballadór ka kandidatu empregu nian sei garante direitu ba konfidensialidade hosi informasaun sira-ne'ebé relaciona ho ninia kondisaun sira saúde nian.

Artigo 74.º

Prekausaun iha servisu-fatin

Empregadór tenke garante katak traballadór sira la nakloke ba risku sira-ne'ebé estraga saúde maka hanesan risku kontaminasaun iha servisu-fatin, tenke promove programa hodi konsiensializa no bainhira prezisa, fornese ekipamentu sira hodi hametin seguransa traballadór sira-nian.

Artigo 75.º

Adekuasaun ba tipu traballu no oráriu

Postu traballu no oráriu traballu tenke adekua no adapta ho estadu saúde traballadór ne'ebé ho defisiénsia ka moras krónika.



trabalhador estrangeiro deve ser escrito e ser autorizado pela autoridade competente, observando-se as regras previstas em legislação especial.

PARTE III
RELAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO
CAPÍTULO I
LIBERDADE DE ASSOCIAÇÃO E
LIBERDADE
SINDICAL

Artigo 78.º

Princípios gerais

1. Todos os trabalhadores e empregadores, sem qualquer discriminação e sem necessidade de autorização prévia, podem constituir e filiar-se em organizações com a finalidade de promover e defender os seus direitos e interesses.

Artigo 79.º

Objetivos

As organizações sindicais e as organizações de empregadores, no desempenho das suas atividades, têm como objetivo:

- a) Promover e defender os direitos e interesses dos seus membros;
- b) Colaborar com o Governo no desenvolvimento e realização dos objetivos previstos na política do trabalho;
- c) Exercer o direito de negociação coletiva;
- d) Colaborar com a Inspeção do Trabalho, no respeitante à aplicação das regras previstas na lei e no acordo coletivo;
- e) Participar, nos termos legalmente estabelecidos, no processo de elaboração da legislação laboral.

Artigo 80.º

Direitos

As organizações sindicais e as organizações de empregadores, devidamente registadas, têm direito a:

- a) Negociar e celebrar acordos coletivos de trabalho, nos termos estabelecidos na lei;
- b) Prestar serviços aos seus filiados;
- c) Iniciar e intervir em processos administrativos para defender os direitos e interesses de seus filiados, nos termos da lei;
- d) Filiar-se em organizações de nível

SEKSAUN

IV

TRABALLADÓR-ESTUDANTE

Artigo 76.º

Protesaun ba traballadór-estudante

1. Konsidera traballadór-estudante maka traballadór ne'ebé tuir nível ensinu ofisiál sasá de'it ka ekivalente ho saida maka órgáun Governu competente rekoñese.
2. Iha organizasaun oráriu sira servisu nian, empregadór tenke fasilita traballadór-estudante atu tuir aula ka kursu eskolár ka formasaun profesionál tuir saida maka número liuba prevee.
3. Traballadór-estudante iha direitu hodi la bá servisu, la lakon remunerasaun ka direitu sasá de'it hodi tuir prova sira avaliasaun nian.
4. Traballadór-estudante idade menór iha direitu hodi hatuur ho loloos períudu férias traballu ho períudu férias eskola nian.
5. Ba saida maka artigu ida-ne'e prevee, traballadór tenke halo prova ba ninia kondisaun nu'udar estudante hodi hatada dokumentu komprovativu matríkula, oráriu eskola rasik no sertifikasaun ba aproveitamentu eskolár tenke hatada tuir períudu bazeia ba kalendáriu instituisaun ensinu nian.
6. Ba kontratasaun traballadór-estudante idade menór, empregadór tenke kumpre regra sira-ne'ebé artigu 68.º prevee.

SEKSAUN V

TRABALLADÓR ESTRANJEIRU

Artigo 77.º

Traballadór estranjeiru

1. Traballadór estranjeiru atu ezerse atividade profesionál goza direitu sira-ne'ebé hanesan no haktuir devér sira-ne'ebé hanesan aplikavel ba traballadór nasional sira tuir Lei ida-ne'e nomós Konvensaun Internasionál sira kona-ba Traballu, ne'ebé Timor-Leste ratifika tiha ona.
2. Kontratu traballu ne'ebé halo ho traballadór estranjeiru tenke hakerek no autoridade competente tenke autoriza hodi halo tuir regra sira-ne'ebé lejizlasaun espesial prevee.



internacional.

Artigo 81.º

Liberdade e proteção sindical

1. Nenhum trabalhador pode ser obrigado a filiar-se, a não se filiar ou a deixar de estar filiado numa organização sindical.
2. O trabalhador não pode filiar-se em mais do que um sindicato do mesmo nível e mesmo ramo de atividade, simultaneamente, a título da mesma profissão ou atividade.
3. São nulos todos e quaisquer atos que tenham como objetivo:
 - a) Condicionar o acesso ao emprego à filiação ou não a uma determinada organização sindical;
 - b) Despedir, transferir ou prejudicar o trabalhador por estar filiado ou não numa organização sindical, ou por exercer atividades relativas à sua liberdade sindical.

Artigo 82.º

Direito de reunião e afixação

1. O sindicato pode realizar reuniões na empresa ou estabelecimento com a finalidade de informar e discutir assuntos sindicais de interesse para os trabalhadores.
2. As reuniões devem ser realizadas fora do horário normal de trabalho, salvo por autorização expressa do empregador.
3. A convocação para as reuniões deve ser feita, no mínimo, com 48 horas de antecedência.
4. O sindicato tem o direito de afixar convocatórias, textos, ou informações sobre a atividade sindical em local de fácil visualização e acesso a todos os trabalhadores nos locais de trabalho.

Artigo 83.º

Independência e autonomia

1. As organizações de trabalhadores e as organizações de empregadores são independentes e autónomos, entre si, do Estado, de partidos políticos, das instituições religiosas e de quaisquer associações de outra natureza, sendo proibida qualquer interferência destes na sua organização, bem como o seu financiamento.

PARTE III

RELASAUN KOLETIVA TRABALLU NIAN

KAPÍTULU I

LIBERDADE ASOSIASAUN NO LIBERDADE SINDIKÁL

Artigo 78.º

Prinsípiu jerál sira

1. Traballadór no empregadór sira hotu, laho diskriminasaun sasá de'it no laho nesidade autorizasaun prévia, bele konstitui no hola-arte iha organizasaun sira ho finalidade hodi promove no defende ninia direitu no interese sira.

Artigo 79.º

Objetivu sira

- Organizasaun sindikál nomós organizasaun empregadór sira-nian bainhira hala'o knaar, ho objetivu maka hanesan:
- a) Promove no defende direitu no interese hosi ninia membru sira;
 - b) Servisu-hamutuk ho Governu iha dezvoltamentu no realizasaun objetivu sira-ne'ebé polítika traballu prevee;
 - c) Ezerse direitu hodi halo negosiasaun koletiva;
 - d) Servisu-hamutuk ho Inspesaun Traballu kona-ba aplikasaun regra sira-ne'ebé prevee lei no akordu koletivu;
 - e) Hola-parte iha prosesu elaborasaun leizlasaun laborál tuir saida maka lei estabelese.

Artigo 80.º

Direitu sira

- Organizasaun sindikál no organizasaun empregadór sira-nian ne'ebé rejistadu, iha direitu hodi:
- a) Negosia no halo akordu koletivu traballu nian tuir saida maka lei estabelese;
 - b) Halo servisu ba ninia filiadu sira;
 - c) Hahú no intervein iha prosesu administrativu sira hodi defende direitu no interese hosi ninia filiadu sira tuir lei;
 - d) Filia iha organizasaun sira nível internasionál nian.

Artigo 81.º



2. **Liberdade no**

protesaun sindikál

Os empregadores não podem, individualmente ou através de outra pessoa, promover a constituição, manutenção ou financiamento do funcionamento, por quaisquer meios, das organizações de trabalhadores ou, porque qualquer meio, intervir na sua organização ou direção, ou impedir e dificultar o exercício dos seus direitos.

3. As autoridades públicas devem abster-se de qualquer intervenção que possa limitar o exercício dos direitos sindicais previstos na lei ou de impedir o seu exercício legal.

4. As organizações de trabalhadores podem constituir-se em:

- a) Sindicato;
- b) Federação - associação de três ou mais sindicatos de uma mesma profissão ou mesmo ramo de atividade; ou
- c) Confederação - associação nacional de sindicatos.

5. As organizações de empregadores podem constituir-se em:

- a) Organização de empregadores;
- b) Federação, composta pela associação de três ou mais organizações de empregadores de um mesmo ramo de atividade;
- c) Confederação, composta pela associação nacional das organizações de empregadores.

6. Os sindicatos e as organizações de empregadores podem constituir organizações de nível regional e nacional.

Artigo 84.º

Direito à autorregulamentação

As organizações sindicais e as organizações de empregadores têm o direito de elaborar os seus estatutos e eleger os seus membros, regendo-se pelos princípios democráticos e de direito vigentes nos termos da lei.

Artigo 85.º

Registo, personalidade jurídica e responsabilidade

1. O requerimento de registo de um sindicato ou organização de empregadores deve ser instruído com os seguintes documentos:

- a) Requerimento de registo assinado pelo

1. La iha traballadór ida maka obrigadu atu filia, anaunserke filia ka la filia iha organizasaun sindikál ida.

2. Traballadór la bele filia liu hosi sindikatu ida, ne'ebé ho nível hanesan no ramu atividade hanesan, iha tempu hanesan, kona-ba profisaun hanesan ka atividade.

3. Nu'udar nulu aktu hotu-hotu no sasá de'it ne'ebé ho objetivu atu:

a) Sujeita kondisaun hodi asesu empregu ba filiasaun ka la ba organizasaun sindikál ida rasik;

b) Despede, transfere ka prejudika traballadór tan hola-parte ka la hola-parte iha organizasaun sindikál ida ka tan ezerse atividade kona-ba ninia liberdade sindikál.

Artigo 82.º

Direitu ba reuniaun no afiksasaun

1. Sindikatu bele halo reuniaun iha empreza ka estabelesimentu ho nia finalidade hodi fó-hatene no diskute asunto sindikál sira-nian ne'ebé ho interese ba traballadór sira.

2. Reuniaun sira tenke halo la'ós iha oráriu baibain servisu nian, salvu mpregadór halo autorizasaun espresa.

3. Konvokasaun ba reuniaun sira tenke halo iha mínimo ho oras 48 ho antesedénsia.

4. Sindikatu iha direitu hodi taka konvokatória, testu ka informasaun sira kona-ba atividade sikdikál iha fatin ne'ebé maka la susar atu haree no traballadór hotu-hotu iha servisu-fatin hetan asesu.

Artigo 83.º

Independénsia no autonomia

1. Organizasaun traballadór no organizasaun empregadór sira-nian nu'udar independente no autónomu, entre sira, hosi Estadu, partidu polítiku, instituisaun relijiozu no asosiasaun sasá de'it hosi natureza seluk, habandu Estadu, instituisaun no asosiasaun ninia interferénsia sasá de'it ba ninia organizasaun hanesan mós ho ninia finansimentu.



presidente da mesa da assembleia constituinte, dirigido ao órgão governamental competente;

- b) Ata da assembleia constituinte;
- c) Estatutos aprovados;
- d) Lista nominativa dos membros fundadores.

2. Constatados os requisitos necessários para o registo, o membro competente do Governo deve transcrever o registo em livro próprio e fazer publicar os estatutos, no prazo máximo de 30 dias, no Jornal da República e um aviso em dois jornais de grande circulação no país, informando o público da emissão do certificado em nome da organização.

3. Os sindicatos e as organizações de empregadores adquirem personalidade jurídica com o registo dos seus estatutos junto ao órgão do governo responsável pela área do trabalho.

4. Com a aquisição da personalidade jurídica, os sindicatos e as organizações de empregadores têm capacidade para contratar, adquirir e dispor de bens imóveis e móveis e ser parte em processo judicial.

5. Os sindicatos e as organizações de empregadores só podem iniciar o exercício da sua atividade depois da publicação dos seus estatutos ou, na falta destas, depois de decorridos 30 dias após o registo.

6. Nenhum membro ou dirigente de sindicato ou organização empresarial deve responder pelas obrigações e responsabilidades contraídas em nome da instituição, salvo em caso comprovado de fraude.

Artigo 86.º

Conteúdo dos estatutos

1. Os estatutos das organizações sindicais e das organizações de empregadores devem conter e regular expressamente:

- a) A denominação, a sede e o ramo de atividade que representa;
- b) Os objetivos da organização e o seu nível geográfico de atuação;
- c) Os requisitos para a aquisição e perda da qualidade de filiado;
- d) Os direitos e deveres dos filiados;
- e) A forma de cobrança de quotas;
- f) O regime disciplinar;

Direção Nacional de Assessoria Jurídica e Legislação - DNAJL

2. Empregadór

sira la bele mesak-mesak ka liuhosi ema seluk promove konstituisaun, manutensaun ka finansiamentu ba funsionamentu liuhosi meu sasá de'it ba organizausaun traballadór sira-nian tanba meu sasá de'it, intervein iha ninia organizausaun ka diresaun ka impede no hasusar ezerse ninia direitu sira.

3. Autoridade pública sira tenke abstein hosi intervensaun sasá de'it ne'ebé bele limita atu ezerse direitu sindikál sira be prevee iha lei ka impede ninia ezersísiu legál.

4. Organizausaun traballadór sira-nian bele kria iha:

- a) Sindikatu;
- b) Federasaun – asosiasaun hosi sindikatu tolu ka liu hosi profisaun ida-ne'ebé hanesan ka ramu atividade hanesan; ka
- c) Kondeferasaun - asosiasaun nasional sindikatu sira-nian.

5. Organizausaun empregadór sira-nian bele kria iha:

- a) Organizausaun empregadór sira-nian;
- b) Federasaun ne'ebé hamutuk ho asosiasaun hosi organizausaun tolu ka liu empregadórr sira-nian hosi ramu atividade ida hanesan;
- c) Kondeferasaun ne'ebé hamutuk ho asosiasaun nasional ba organizausaun empregadór sira-nian.

6. Sindikatu no organizausaun empregadór sira-nian bele harii organizausaun iha nível rejional no nasional.

Artigo 84.º

Direitu ba autoregulamentasaun

Organizausaun sindikál no organizausaun empregadór sira-nian iha direitu hodi halo sira-nia estatutu no hili sira-nia membru, ukun tuir prinsípiu demokrátiku sira bazeia ba lei.

Artigo 85.º

Rejistu, personalidade jurídica no responsabilidade

1. Rekerimentu rejistu sindikatu ida ka organizausaun empregadór sira-nian tenke akompaña ho dokumentu sira tuirmai:



Os órgãos que compõem a instituição, suas competências, as regras para sua eleição e o período do mandato;

h) As reuniões da assembleia e a forma de votação;

i) O regime de administração financeira;

j) O processo de alteração dos estatutos;

k) O regime aplicável à fusão, dissolução e extinção da organização, bem como a liquidação do património.

2. As alterações dos estatutos, aprovadas pela assembleia da organização, devem ser registadas no órgão competente no prazo de 30 dias.

3. O registo e as alterações dos estatutos das organizações ficam sujeitas ao disposto no n.º 2 e no n.º 3 do artigo anterior, apenas produzindo efeitos em relação a terceiros após a sua devida publicação.

Artigo 87.º

Cancelamento do registo

1. O registo de um sindicato ou organização de empregadores só pode ser cancelado por decisão da assembleia nos termos de seus estatutos internos ou por decisão judicial.

2. A extinção voluntária ou judicial do sindicato ou organização de empregadores deve ser notificada ao órgão governamental competente para que proceda ao cancelamento do registo e publicação, nos termos do n.º 3 do artigo 86.o.

Artigo 88.º

Legislação subsidiária

O regime jurídico das associações é aplicável, com as devidas adaptações, às organizações sindicais e às organizações de empregadores.

Artigo 89.º

Sistema de cobrança de quotas

1. O trabalhador não é obrigado a pagar quotas ao sindicato em que não esteja inscrito.

2. O trabalhador deve autorizar por escrito a cobrança de quotas a serem deduzidas diretamente do seu salário, mencionando o nome do sindicato, o valor a ser descontado e a

g) a) Rekerimentu

rejistu ne'ebé presidente meza assembleia konstituyente nian asina, dirije ba órgáun governamentál kompetente;

b) Akta assembleia konstituyente;

c) Estatutu aprovalu sira;

d) Lista naran membru fundadór sira.

2. Verifika tiha rekizitu sira ba rejistu, membru kompetente Governu tenke transkreve rejistu iha livru rasik no halo publikasaun ba estatutu sira ho prazu másimu lora 30 iha Jornál Repúblika no avizu ida iha jornál rua ho sirkulasaun boot iha país hodi fó-hatene ba públiku kona-ba emisaun sertifikadu lori organizasaun nia naran.

3. Sindikatu no organizasaun empregadór sira-nian hetan personalidade jurídika ho rejistu hosi sira-nia estatutu hamutuk ho órgáun Governu responsavel ba área servisu.

4. Ho akizisaun personalidade jurídika, sindikatu no organizasaun empregadór sira-nian iha kapasidade hodi kontrata, simu, dispoim ben imovel no movel sira no sai mós nu'udar parte iha prosesu judisiál.

5. Sindikatu no organizasaun empregadór sira-nian bele hahú de'it hala'o knaar hafoin publikasaun hosi sira-nia estatutu ka, bainhira ida-ne'e la iha, hafoin liu tiha lora 30 depoim de rejistu.

6. La iha membru ida ka dirijente sindikatu ka organizasaun empregariál tenke hatán ba obrigasaun no responsabilidade ne'ebé selebra tiha lori instituisaun nia naran, salvu iha kazu fraude komprovadu.

Artigo 86.º

Konteúdu estatutu sira-nian

1. Estatutu ba organizasaun sindikál no organizasaun empregadór sira-nian tenke kontein no regula ho espresa:

a) Denominasaun, sede no ramu atividade ne'ebé representa;

b) Objetivu sira organizasaun no ninia nível jeográfiku atuasaun;

c) Rekizitu sira hodi hetan no lakon qualidade filiadu;



periodicidade do desconto.

3. Caso o trabalhador não saiba ler e escrever ou seja portador de deficiência visual, a autorização deve conter a sua impressão digital, bem como a assinatura de duas testemunhas devidamente identificadas.

4. O valor das quotas cobradas pelo sindicato não deve ultrapassar 2 por cento do salário do trabalhador.

5. O empregador deve proceder às deduções autorizadas e remeter imediatamente os valores cobrados ao sindicato, informando a lista com os nomes dos empregados, o valor das quotas pagas individualmente e o valor total descontado.

Artigo 90.º

Relatório Anual

1. As organizações de trabalhadores e organizações de empregadores devem apresentar ao órgão governamental competente, no prazo de dois meses após o fim de cada ano fiscal, um relatório contendo:

- a) Os balanços financeiros;
- b) A identificação dos seus representantes eleitos; e
- c) O número de membros registados.

2. As organizações de trabalhadores e organizações de empregadores devem colocar os relatórios financeiros à disposição de todos os seus membros.

CAPÍTULO II

DIREITO DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Artigo 91.º

Princípios Gerais

1. A negociação coletiva tem como finalidade o estabelecimento e a estabilização das relações coletivas de trabalho, regulando designadamente:

- a) Direitos e deveres mútuos dos trabalhadores e empregadores vinculados por um contrato individual de trabalho;
- b) Revisão ou extensão de acordo coletivo previamente celebrado.

2. O direito de negociação coletiva é garantido a todos os trabalhadores e empregadores, nos

Direção Nacional de Assessoria Jurídica e Legislação - DNAJL

d) Direito no
dever filiadu
sira-nian;

e) Forma kobransa kuota;

f) Rejime dixiplinár;

g) Órgáun sira-ne'ebé kompoen instituisaun, ninia kompeténsia, regra sira ba ninia eleisaun no perídu mandatu nian;

h) Reuniaun sira asembleia no forma votasaun;

i) Rejime ba administrasaun finanseira;

j) Prosesu hodi halo alterasaun ba estatutu sira;

k) Rejime aplikavel ba fuzaun, disolusaun no estinsaun organizasaun nian hanesan mós ho likidasaun patrimóniu.

2. Alterasaun ba estatutu sira ne'ebé asembleia organizasaun aprova tenke rejista iha órgáun competente ho prazu loron 30.

3. Rejistu no alterasaun ba estatutu organizasaun sira-nian sujeita ba saida maka hakerek iha n.º 2 no n.º 3 artigu liuba nian, prodús de'it efeito kona-ba ema datoluk sira hafoin ninia publikasaun rasik.

Artigo 87.º

Kanselamentu ba rejistu

1. Rejistu ba sindikatu ida ka organizasaun empregadór sira-nian bele kansela de'it liuhosi desizaun asembleia tuir ninia estatutu internu sira ka desizaun judisiál.

2. Estinsaun voluntária ka judisiál ba sindikatu ka organizasaun empregadór sira-nian tenke notifika ba órgáun governamentál competente atu nune'e prosede kanselamentu ba rejistu no publikasaun tuir n.º 3 artigu 86.º nian.

Artigo 88.º

Lejizlasaun subsidiária

Rejime jurídku asosiasaun sira-nian aplikavel ba organizasaun sindikál nomós organizasaun empregadór sira-nian ho devida adaptasaun.

Artigo 89.º

Sistema kobransa kuota sira-nian

1. Traballadór la presiza selu kuota sira ba sindikatu ne'ebé maka nia la inskreve ba.



termos do disposto no artigo seguinte.

3. As partes envolvidas no processo de negociação coletiva devem respeitar durante o processo o princípio da boa fé.

4. As partes devem responder o mais brevemente possível às propostas e contrapropostas apresentadas durante a negociação coletiva, bem como comparecer às reuniões marcadas para essa finalidade.

5. As partes estão sujeitas ao dever de sigilo relativamente às informações recebidas sob reserva de confidencialidade.

6. As partes devem consultar os seus representados sobre as etapas da negociação, não podendo usar esse direito para suspender ou interromper o processo negocial.

Artigo 92.º

Partes na negociação coletiva

1. São partes na negociação coletiva:

a) As organizações sindicais, nos termos da alínea a) do artigo 80.o, e as que estejam devidamente autorizadas a negociar em nome dos trabalhadores;

b) Empregador ou a organização de empregadores, nos termos da alínea a) do artigo 80.o, e que esteja devidamente autorizada a negociar em nome do empregador ou dos empregadores;

2. Os empregadores devem permitir aos representantes dos trabalhadores que se ausentem do local de trabalho durante as horas normais de funcionamento da empresa, sem perda da remuneração, de forma a poderem participar em negociações coletivas.

Artigo 93.º

Processo negocial

1. O processo de negociação coletiva inicia-se com a apresentação à outra parte da proposta de celebração ou revisão de acordo coletivo.

2. A proposta negocial deve revestir a forma escrita, ser devidamente fundamentada e conter, no mínimo:

a) A designação da entidade proponente que a subscreve;

b) A matéria sobre a qual incidirá a negociação.

3. A parte que receber a proposta de

2.

Traballadór

tenke autoriza liuhosi hakerek kobransa kuota ne'ebé atu dedús kedas hosi ninia saláriu, mensiona naran sindikatu, valór be atu deskonta nomós períudu deskontu nian.

3. Kazu traballadór la hatene lee no hakerek ka nu'udar portadór defisiénsia vizuál, autorizasaun tenke kontein ninia impresauñ dijital hanesan mós ho asinatura hosi sasin na'in-rua identifika ho loloos.

4. Valór ba kuota ne'ebé sindikatu kobra ba, la bele hakat liu pursentu 2 hosi saláriu traballadór nian.

5. Empregadór tenke prosede ba dedusaun autorizada sira no haruka kedas valór sira-ne'ebé kobra ba sindikatu hodi fó-hatene lista ho naran empregadu sira-nian, valór ba kuota pagu mesak-mesak no valór total deskontadu.

Artigo 90.º

Relatório anual

1. Organizasaun traballadór no organizasaun empregadór sira-nian tenke hatada ba órgaun governamental competente iha prazu fulan rua hafoin fin ba tinan fiskal idaidak, relatório ida ne'ebé hakerek:

a) Balansu finanseiru sira;

b) Identifikasaun ba ninia representante eleitu sira; no

c) Número membru sira-ne'ebé regista tiha ona.

2. Organizasaun traballadór no organizasaun empregadór sira-nian tenke koloka relatório finanseiru sira ba membru hotu-hotu.

KAPÍTULU II

DIREITU HODI HALO NEGOSIASAUN KOLETIVA

Artigo 91.º

Prinsípiu jerál sira

1. Negosiasaun kolektiva ho nia finalidade kona-ba estabesimentu no estabilizasaun relasaun kolektiva sira servisu nian hodi regula:

a) Direitu no devér mútuu traballadór no empregadór sira-nian ne'ebé vinkula liuhosi



negociação coletiva deve marcar a primeira reunião dentro dos quinze dias seguintes à receção da mesma.

4. No dia da reunião, deve ser entregue a resposta exprimindo uma posição relativa a cada cláusula da proposta, aceitando, recusando ou contra-propondo.

5. Nos casos em que a parte não marque a reunião dentro do prazo determinado no número 3, seja pela falta de vontade de uma das partes ou pelo não reconhecimento de um sindicato pelo empregador, ou quando não haja sido alcançado um acordo, qualquer das partes pode recorrer ao Serviço de Mediação e Conciliação requerendo a instauração do processo de mediação das negociações.

6. O Serviço de Mediação e Conciliação deve iniciar o processo de mediação e convocar uma reunião dentro de 48 horas, devendo concluir o processo dentro de no máximo 10 dias.

Artigo 94.º

Acordo coletivo de trabalho

1. O acordo coletivo deve revestir a forma escrita, não podendo contrariar a legislação vigente, salvo para estabelecer condições mais favoráveis aos trabalhadores.

2. O acordo coletivo deve conter, no mínimo:

- a) O nome das partes que o celebram;
- b) A categoria profissional e setor de atividade a que se aplica;
- c) As matérias reguladas;
- d) As relações entre as organizações sindicais e os empregadores que participaram no processo de negociação coletiva;
- e) A forma de resolução de conflitos que surjam da interpretação do acordo;
- f) A data da celebração e o prazo de vigência do acordo.

3. O acordo coletivo deve ser registado no órgão governamental competente.

4. O registo do acordo coletivo pode ser recusado se não obedecer ao disposto nos n.º 1 e 2 e se violar o regime legal imperativo de tutela dos direitos dos trabalhadores.

5. Expirado o prazo do acordo coletivo sem que sejam requeridas novas negociações, o

kontratu
individuál
traballu ida;

b) Revizaun ka estensaun akordu koleтиву ne'ebé halo tiha ona molok.

2. Direitu hodi halo negosiasaun koletiva sei garante ba traballadór no empregadór hotu-hotu tuir saida maka hakerek iha artigu tuirmai.

3. Parte sira-ne'ebé envolve-an iha prosesu hodi halo negosiasaun koletiva tenke respeita durante prosesu nia laran prinsípiu *boa fé*.

4. Parte sira tenke hatán ho lalais proposta no kontraproposta sira-ne'ebé apresenta iha negosiasaun koletiva nia laran, hanesan mós ho hola-parte iha reuniaun sira ne'ebé marka tiha ona ba finalidade ne'e.

5. Parte sira sujeita ba devér sijilu kona-ba informasaun sira-ne'ebé simu iha reserva konfidensialidade nia okos.

6. Parte sira tenke konsulta ho sira-nia representadu kona-ba etapa sira negosiasaun nian, la bele uza direitu ne'e hodi suspende ka interompe prosesu negosiál.

Artigo 92.º

Parte sira iha negosiasaun koletiva

1. Parte sira negosiasaun koletiva maka:

a) Organizasaun sindikál sira tuir alínea a) artigu 80.º no organizasaun sira-ne'ebé hetan autorizasaun hodi negosia lori traballadór sira-nia naran;

b) Empregadór ka organizasaun empregadór sira-nian tuir alínea a) artigu 80.º, organizasaun ne'e hetan autorizasaun hodi negosia lori empregadór ka empregadór sira-nia naran;

2. Empregadór sira tenke permite ba representante traballadór sira-nian katak la bá servisu-fatim iha oras baibain funsionamentu empreza nian, la lakon remunerasaun nune'e sira bele partisipa iha negosiasaun koletiva sira.

Artigo 93.º

Prosesu negosiál

1. Prosesu hodi halo negosiasaun koletiva sei hahú ho apresentasaun ba parte seluk hosi



mesmo renova-se automaticamente pelo mesmo período.

6. O acordo coletivo obriga apenas as partes celebrantes.

CAPÍTULO III DIREITO DE GREVE E LOCKOUT

Artigo 95.º

Direito à greve e lockout

1. O direito à greve goza de proteção do Estado, nos termos previstos na Constituição.
2. É proibido o lockout.
3. O exercício do direito à greve e o lockout são objeto de legislação específica.

PARTE IV

CONFLITOS DE TRABALHO

Artigo 96.º

Princípios

1. Nos processos de resolução dos conflitos de trabalho as partes devem agir em conformidade com o princípio da boa fé.
2. Os órgãos responsáveis pela resolução de conflitos de trabalho devem obedecer aos princípios da imparcialidade, independência, celeridade processual e justiça.

Artigo 97.º

Resolução de conflitos

1. Os conflitos que surjam das relações individuais e coletivas previstas na presente lei podem ser resolvidos pelas partes, por via de conciliação, mediação ou arbitragem, através do Serviço de Mediação e Conciliação e do Conselho de Arbitragem do Trabalho, sem prejuízo da intervenção dos tribunais.
2. Os conflitos individuais de trabalho devem ser obrigatoriamente submetidos a conciliação e mediação antes do recurso aos tribunais.
3. Excecionam-se do disposto no número anterior os conflitos relativos à ilegalidade da rescisão do contrato pelo empregador ou pelo trabalhador com fundamento em justa causa e da rescisão do contrato com fundamento em motivos de mercado, tecnológicos e estruturais.
4. No âmbito dos conflitos individuais de trabalho, o recurso à arbitragem é voluntário, podendo resultar de um requerimento das

proposta
celebrada

ka revizaun akordu kolektivu.

2. Proposta negosiál tenke reveste forma eskrita ho fundamentu rasik no kontein ho mínimu:

a) Designasaun ba entidade proponente ne'ebé asina designasaun ne'ebá;

b) Matéria ne'ebé hatada kona-ba negosiasaun.

3. Parte ne'ebé simu proposta negosiasaun kolektiva tenke marka reuniaun dahuluk iha loron sanulu resin-lima tuirmai ba loron ne'ebé simu proposta ne'e rasik.

4. Iha loron reuniaun, tenke entrega resposta ne'ebé fó-sai pozisaun ida kona-ba kláuzula idaidak proposta nian hodi aseita, rekuza ka kontra-propondu.

5. Iha kazu sira-ne'ebé maka parte la marka reuniaun tuir prazu be determina iha número 3 tan la iha vontade hosi parte sira ida ka la rekoñese hosi sindikatu ida empregadór nian ka bainhira la hetan akordu ida, parte sasá de'it bele rekore ba Servisu Mediasaun no Konsiliaaun hodi husu instaurasaun prosesu mediasaun ba negosiasaun sira.

6. Servisu Mediasaun no Konsiliaaun tenke hahú prosesu mediasaun no konvoka reuniaun ida iha oras 48 nia laran, tenke ramata prosesu ho másimu iha loron 10 nia laran.

Artigo 94.º

Akordu kolektivu traballu nian

1. Akordu kolektivu tenke reveste forma eskrita hodi la bele kontraria lejislasaun vijente, salvu hodi estabese kondisaun sira-ne'ebé favoravel liu ba traballadór sira.

2. Akordu kolektivu tenke kontein ho mínimu:

a) Parte sira-nia naran, ne'ebé halo akordu ne'e;

b) Categoria profesionál no setór atividade ne'ebé aplika ba;

c) Matéria reguladu sira;

d) Relasaun entre organizaaun sindikál no empregadór sira, ne'ebé partisipa iha prosesu hodi halo negosiasaun kolektiva;

e) Forma hodi rezolve konfliktu sira-ne'ebé



partes envolvidas, ou por solicitação de uma delas, caso em que a outra parte é notificada para declarar se aceita ou não o recurso à arbitragem.

5. Os conflitos coletivos de trabalho são, mediante requerimento das partes envolvidas, submetidos a arbitragem pelo Conselho de Arbitragem do Trabalho.

PARTE V FISCALIZAÇÃO E REGIME SANCIONATÓRIO

Artigo 98.º

Controlo da legalidade

A fiscalização e o controlo da legalidade do trabalho são realizados pela Inspeção do Trabalho, cuja natureza e estatuto são determinados em diploma próprio.

Artigo 99.º

Sanções

1. A violação das normas constantes da presente lei é punível com coimas e outras sanções acessórias, tendo em conta a relevância dos interesses violados, nos termos a determinar em legislação específica.

2. A violação dos direitos das crianças e a exigência de trabalho forçado, conforme previstos nesta lei e nas convenções internacionais ratificadas por Timor-Leste, devem ser comunicadas ao Ministério Público com vista à instauração de processo judicial para apuramento das responsabilidades civil e criminal dos envolvidos.

PARTE VI DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Artigo 100.º

Conselho Nacional do Trabalho

O Governo promove a criação do Conselho Nacional do Trabalho, composto por três representantes do Governo, dois representantes das organizações de empregadores e dois representantes dos sindicatos, com competência para:

a) Promover o diálogo social e concertação

Direção Nacional de Assessoria Jurídica e Legislação - DNAJL

mosu liuhosi

interpretasaun akordu nian;

f) Data selebrasaun no akordu nia prazu vijénsia.

3. Akordu koletivu tenke rejista iha órgáun governamentál kompetente.

4. Rejistu akordu koletivu bele rekuza bainhira la halo-tuir saida maka hakerek iha nº 1 no 2 no se sakar rejime legál imperativu ho tutela direitu traballadór sira-nian.

5. Ramata tiha prazu akordu koletivu bainhira la husu negosiasaun foun sira, prazu ne'e sei renova ho automatiku hosi perídu hanesan.

6. Akordu koletivu obriga de'it parte selebrante sira.

KAPÍTULU III DIREITU HODI HALO GREVE NO LOCKOUT

Artigo 95.º

Direitu hodi halo greve no lockout

1. Direitu hodi halo greve goza protesaun Estadu nian tuir saida maka Lei-Inan prevee.

2. Sei habandu Lockout.

3. Hodi ezerse direitu ba greve no lockout nu'udar objetu lejizlasaun espesífiku nian.

PARTE IV KONFLITU SIRA TRABALLU NIAN

Artigo 96.º

Prinsípiu sira

1. Iha prosesu sira hodi rezolve konflitu traballu, parte sira tenke hatudu hahalok tuir prinsípiu boa fé.

2. Órgáun responsavel sira ba rezolusaun konflitu traballu nian tenke obedese ba prinsípiu sira imparcialidade, independénsia, seleridade prosesuál no justisa.

Artigo 97.º

Rezolusaun konflitu sira

1. Konflitu sira-ne'ebé mosu hosi relasaun individuál no koletiva be prevee iha lei ida-ne'e, parte sira bele rezolve liuhosi dalan konsiliaaun, mediasaun ka arbitrajen liuhosi Servisu Mediasaun no Konsiliaaun no Konsellu Arbitrajen Traballu nian, ne'ebé la prezisa tribunál sira-nia intervensaun.

2. Konflitu individuál sira traballu nian tenke



- entre os parceiros sociais;
- b) Emitir parecer sobre a elaboração das políticas e legislação concernentes às relações de trabalho;
- c) Propor o salário mínimo nacional;
- d) Quaisquer outras funções que lhe sejam atribuídas por lei.

Artigo 101.º

Resolução de Conflitos e Conselho de Arbitragem do Trabalho

1. O procedimento aplicável à resolução de conflitos do trabalho e a criação dos organismos por esta responsáveis são definidos em diploma próprio aprovado pelo Governo.
2. Os Serviços de Mediação e Conciliação e o Conselho de Arbitragem do Trabalho devem ter representações em todos os distritos.
3. O Conselho de Arbitragem do Trabalho é composto por, no mínimo, um representante do Governo, um representante das organizações de empregadores e um representante dos sindicatos.
4. O Conselho de Arbitragem do Trabalho tem competência, nomeadamente, para:
 - a) Apreciar e decidir os conflitos de trabalho que lhe sejam submetidos;
 - b) Quaisquer outras competências que lhe sejam atribuídas por lei.
5. As decisões referidas na alínea a) do número anterior são submetidas aos tribunais distritais para verificação da legalidade e homologação da sentença, produzindo os mesmos efeitos de uma sentença proferida pelos tribunais e constituem título executivo contra a parte vencida.
6. Até à criação dos organismos referidos no n.º 2 deste artigo, compete aos tribunais julgar os conflitos de trabalho.
7. Nos processos judiciais relativos aos conflitos de trabalho são aplicáveis as normas estabelecidas na lei processual civil.

Artigo 102.º

Regulamentação

Os direitos, deveres, limites, e os procedimentos a serem aplicados pela Inspeção

- sai nu'udar obrigatóriu haruka ba konsiliaun no mediasaun molok hatada rekursu ba tribunál sira.
3. Sei iha esesaun ba saida maka prevee iha número liubá konfliktu sira kona-ba ilegalidade hodi hapara kontratu hosi empregadór ka traballadór ho fundamentu bazeia ba justa kauza tan motivu merkadu, teknolójiku no estruturál.
 4. Kona-ba konfliktu individuál sira traballu nian, hatada rekursu ba arbitrajen nu'udar voluntáriu bele maihosi rekerimentu hosi parte sira ida ne'ebé envolve ka tan solisitasaun hosi parte sira ida, kazu ne'ebé parte seluk hetan notifikasaun atu deklara katak se aseita ka lae rekursu ne'ebé hatada ba arbitrajen.
 5. Konfliktu kolektivu sira traballu nian sei haruka ba arbitrajen Konsellu Arbitrajen Traballu liuhosi rekerimentu parte sira ne'ebé envolve-an.

PARTE V

FISKALIZASAUN NO REJIME SANSIONATÓRIU

Artigo 98.º

Kontrolu ba legalidade

Fiskalizasaun no kontrolu legalidade traballu nian, Inspeasaun Traballu maka sei halo ho ninia natureza no estatutu ne'ebé diploma rasik maka sei determina.

Artigo 99.º

Sansaun sira

1. Violaasaun ba norma sira-ne'ebé hakerek iha lei ida-ne'e, sei kastigu ho koima no sansaun asesóriu sira seluk bazeia mós ba relevánsia hosi interese sira-ne'ebé hetan violaasaun tuir saida maka lejislasaun espesífika atu determina.
2. Violaasaun ba direitu labarik sira-nian no eziyénsia traballu forsadu tuir saida maka prevee iha lei ida-ne'e nomós iha konvensaun internasionál sira be Timor-Leste ratifika, tenke fó-hatene ba Ministériu Públiku ho nia objetivu hodi halo instaurasaun prosesu judisiál ba apuramentu responsabilidade sivíl no kriminál hosi sira-ne'ebé envolve-an.



do Trabalho, bem como o regime de aplicação de sanções são regulados por instrumento legislativo próprio

Artigo 103.º

Norma revogatória

É revogado o Regulamento da UNTAET n.º 2002/5, de 1 de Maio, e demais legislação que contrarie as normas da Lei do Trabalho.

Artigo 104.º

Entrada em vigor

A presente lei entra em vigor 120 dias após a sua publicação no Jornal da República.

Aprovada em 20 de Dezembro de 2011.

O Presidente do Parlamento Nacional,

Fernando La Sama de Araújo

Promulgada em 2 /02 /2012.

Publique-se.

O Presidente da República,

José Ramos-Horta

PARTE VI

**Direção Nacional de
Assessoria Jurídica e
Legislação - DNAJL**

DISPOZISAUN FINÁL NO TRANZITÓRIA SIRA

Artigu 100.º

Konsellu Nasionál Traballu nian

Governu promove kriasaun Konsellu Nasionál Traballu, ne'ebé hamutuk ho Governu nia representante na'in-tolu, organizaun empregadór sira-nia representante na'in-rua no sindikatu nia representante na'in-rua ho kompeténsia atu:

- a) Promove diálogu sosiál no konsertasaun entre parseiru sosiál sira;
- b) Halo paresér kona-ba elaborasaun polítika no lejislasaun kona-ba relasaun sira traballu nian;
- c) Propoin saláriu mínimu nasionál;
- d) Funsauun hirak seluk sasá de'it ne'ebé lei atribui ba sira.

Artigu 101.º

Rezolve konfliktu sira no Konsellu Arbitrajen Traballu nian

1. Prosedimentu aplikavel hodi rezolve konfliktu sira traballu nian no kria organizmu sira hosi responsavel sira-ne'e, diploma rasik ne'ebé Governu aprova maka sei define.
2. Servisu sira ba Mediasaun no Konsiliaun no Konsellu Arbitrajen Traballu tenke iha representasaun iha munisípiu hotu-hotu.
3. Konsellu Arbitrajen Traballu sei hamutuk ho mínimu Governu nia representante na'in-ida, organizaun empregadór sira-nian representante na'in-ida no sindikatu sira-nia representante na'in-ida.
4. Konsellu Arbitrajen Traballu nian iha kompeténsia maka hanesan, hodi:
 - a) Apresia no deside konfliktu sira traballu nian ne'ebé haruka ba sira;
 - b) Kompeténsia hirak seluk sasá de'it ne'ebé lei atribui ba sira.
5. Desizaun sira-ne'ebé temi iha alínea a) número liubá nian, sei haruka ba tribunál distritál sira hodi halo verifikasaun kona-ba legalidade no omologasaun sentensa hodi prodús efeito duni ba sentensa ida ne'ebé tribunál sira profere no konstitui nu'udar título



ezekutivu
kontra parte
vensida.

6. To'o kriaun organizmu sira-ne'ebé temi iha número 2 artigu ida-ne'e nian, nu'udar kompeténsia tribunál sira-nian atu julga konflitu sira traballu nian.

7. Iha prosesu judisiál kona-ba konflitu sira traballu nian sei aplika norma sira-ne'ebé estabelese iha lei prosesuál sivil.

Artigu 102.º

Regulamentasaun

Direitu, devér, limite no prosedimentu sira, ne'ebé Inspesaun Traballu atu aplika hanesan mós ho rejime hodi aplika sansaun sira instrumentu lejizlativu rasik maka sei regula.

Artigu 103.º

Norma revogatória

Sei revoga Regulamentu UNTAET nian n.º 2002/5, 1 Maiu no lejizlasaun sira seluk ne'ebé kontraria norma sira Lei Traballu nian.

Artigu 104.º

Hahú hala'o knaar ho kbiit legál

Lei ida-ne'e hahú vigora iha loron 120 hafoin ninia publikasaun iha Jornál Repúblika.

Aprova iha 20 Dezembru 2011.

Prezidente Parlamentu Nasionál

Fernando La Sama de Araújo

Promulga iha 2 /02/2012.

Bele publika.

Prezidente Repúblika,

José Ramos-Horta