



UNTAET/ORD/2001/1
5 de Fevereiro de 2001

ORDEM EXECUTIVA NO. 2001/1

**SOBRE UM PROCEDIMENTO PROVISÓRIO PARA A RESOLUÇÃO DE
DISPUTAS DECORRENTES DA
RESCISÃO DE CONTRATOS DE TRABALHO**

O Representante Especial do Secretário-Geral (doravante designado por Administrador Transitório);

Usando da faculdade que lhe é conferida pela Resolução 1272 (1999) do Conselho de Segurança das Nações Unidas, de 25 de Outubro de 1999;

Tendo em consideração o Regulamento ? 1999/1 da Administração Transitória das Nações Unidas em Timor-Leste (UNTAET), de 27 de Novembro de 1999, sobre os Poderes da Administração Transitória em Timor-Leste,

Emite a seguinte Ordem Executiva:

Para efeitos do estabelecimento de um procedimento para a resolução de disputas decorrentes da rescisão de contratos de trabalho em Timor-Leste até que regulamentos da UNTAET disponham sobre regras processuais e substantivas para reger as relações laborais em Timor-Leste,

Após consultas com o Gabinete do Governo de Transição de Timor-Leste,

Por este meio, ordena o seguinte

1. É por este meio criada uma Comissão Nacional de Arbitragem de Disputas Laborais (doravante designada por “A Comissão”) para ouvir e decidir disputas entre trabalhadores e empregadores decorrentes de contratos laborais.
2. A Comissão será independente no desempenho das suas funções e será competente em casos de disputas decorrentes da rescisão de contratos laborais em todos os ramos da actividade económica salvo em casos que envolvam funcionários públicos de Timor-Leste.

3. A Comissão terá jurisdição em toda a extensão do território de Timor-Leste.

4. A Comissão resolverá os casos submetidos à sua consideração aplicando as regras contidas na presente Ordem Executiva e a lei aplicável em Timor-Leste conforme definida no Artigo 3 do Regulamento ? 1999/1 da UNTAET.

5. A Comissão será constituída por cinco membros, incluindo um Presidente de Mesa, nomeado pelo Administrador Transitório. O Presidente de Mesa será recomendado pela Divisão de Assuntos Laborais e Serviços Sociais do Departamento de Assuntos Sociais (doravante designada por “a Divisão”). O Presidente da Mesa representará o público e será imparcial entre trabalhadores e empregadores. Dois membros representarão os trabalhadores e dois outros representarão os empregadores. Os membros da Comissão serão seleccionados a partir de uma lista de dez candidatos, cinco de cada sector, fornecida pelo Membro do Gabinete responsável pelos Assuntos Sociais no prazo de quinze dias a contar da data de emissão da presente Ordem Executiva.

6. Três membros da Comissão, desde que um deles seja o Presidente da Mesa, podem ouvir um caso. As decisões serão tomadas por voto maioritário.

7 Até que um futuro regulamento da UNTAET disponha sobre um procedimento para a resolução de disputas decorrentes da rescisão de contratos laborais, aplicar-se-ão as seguintes regras:

- a) Um trabalhador não será demitido a menos que exista uma razão válida para tal demissão ligada à capacidade ou conduta do trabalhador ou com base nas exigências operacionais da empresa, estabelecimento ou serviço. Devem ser envidados todos os esforços razoáveis no sentido de impedir a demissão de um trabalhador.
- b) As acções ou circunstâncias que não constituem razões válidas para a rescisão de um contrato laboral incluem as seguintes, mas não se limitam a estas:
 - i. Ser membro de sindicato ou participar em actividades sindicais fora das horas de trabalho ou, com o consentimento do empregador, durante horas de trabalho;
 - ii. candidatar-se a um cargo, ou agir ou ter agido na qualidade de representante dos trabalhadores;
 - iii. a apresentação de uma reivindicação ou a participação no processo contra um empregador envolvendo uma alegada violação de leis ou regulamentos ou recurso às autoridades administrativas competentes;
 - iv. raça, cor, sexo, orientação sexual, estado civil, responsabilidades familiares, gravidez, estado de saúde, incluindo o HIV/SIDA, religião, opiniões políticas, origem nacional ou social;
 - v. ausência do serviço durante a licença de parto;
 - vi. idade, sujeita à lei e à prática acerca da aposentação; e
 - vii. ausência do serviço por motivo do serviço militar obrigatório ou outras obrigações impostas pela lei.
- c) Se o contrato tiver de ser rescindido, o empregador e o trabalhador e/ou os seus representantes, se os houver, encetarão negociações bilaterais a fim de alcançarem um consenso sobre as acções a empreender.

- d) Se não for alcançando consenso algum, as partes ou os seus representantes, em conjunto ou em separado, têm o direito de apresentar um pedido de processo de conciliação/mediação junto da Divisão, de acordo com os procedimentos especificados pela Direcção e pela presente Ordem Executiva. O processo de conciliação/mediação só poderá ter lugar perante a Divisão e visa respeitar o princípio que ordena a realização de todos os esforços razoáveis no sentido de impedir a demissão de um trabalhador.
- e) O processo de conciliação/mediação terá início no prazo de 7 dias a contar da recepção do pedido, nos casos em que as partes tenham dado entrada a um pedido conjunto.
- f) Nos casos em que apenas uma parte dê entrada ao pedido, o processo terá início no prazo de 7 dias a contar da notificação da outra parte. Se a parte notificada não comparecer à primeira sessão de conciliação/mediação agendada, essa parte será notificada de uma nova sessão a realizar-se 7 dias após a data estabelecida para a sessão inicial. Se a parte voltar a não comparecer, o processo de conciliação/mediação será considerado como tendo fracassado.
- g) O processo de conciliação/mediação perante a Divisão, quer seja bem-sucedido ou não, deverá ser concluído no prazo de 15 dias após o seu início. Nos casos em que o processo de conciliação/mediação não for bem-sucedido, uma das partes poderá apresentar um pedido de arbitragem perante a Comissão. A Divisão, se solicitado, deverá apresentar à Comissão um relatório dos esforços de conciliação/mediação.
- h) Nenhuma das partes poderá apresentar uma reivindicação perante a Comissão sem que tenha previamente esgotado a instância de conciliação/mediação perante a Divisão.
- i) A Comissão notificará as partes de uma audição a realizar-se no prazo de 30 dias a contar da data de apresentação do pedido de arbitragem.
- j) Nos casos em que surja uma questão prática ou processual que não tenha sido regulada pela presente Ordem Executiva e não exista uma regra explícita a partir da lei aplicável, que possa ser aplicada, a Comissão decidirá a questão.
- k) As notificações serão processadas do seguinte modo:
 - i. A notificação a um empregador será entregue em mão, e em duplicado, por uma pessoa autorizada pela Divisão ou pela Comissão no seu escritório ou endereço comercial, ao próprio destinatário ou a qualquer pessoa presente e que esteja ao serviço do destinatário. A notificação original deverá ser entregue ao empregador, ou a pessoa ao seu serviço, o qual deverá acusar a recepção assinando uma cópia, que deverá ser juntada ao processo. Se o destinatário, ou a pessoa ao seu serviço, não souber ler nem escrever, bastarão as impressões do seu dedo polegar. Se o empregador, ou a pessoa ao seu serviço, se recusar a acusar a recepção da notificação, esta é todavia considerada como tendo sido entregue, se a pessoa que efectuou a entrega da notificação certificar a recusa, a hora, a data, e o local da recusa. Tal certificação poderá ser feita na cópia a ser arquivada na Divisão ou na Comissão.

- ii. A notificação para trabalhadores, ou seus representantes, será entregue em mão no endereço apresentado no pedido.
- l) As partes podem estar presentes ou não na audiência e poderão apresentar os seus argumentos e provas segundo a ordem e a forma estabelecidas pela Comissão. Os membros da Comissão terão o direito de interpelar as partes e quaisquer testemunhas apresentadas pelas partes, a qualquer momento durante a audiência.
- m) Após a conclusão da audiência, a Comissão delibera em privado e decide o caso. Pode ser tornada pública uma decisão escrita no final das deliberações da mesma sessão. Em casos complexos, a Comissão poderá dentro de 7 dias, no máximo, agendar uma sessão a fim de tornar pública a sua decisão por escrito. A cada parte será dada uma cópia da decisão escrita.
- n) As decisões da Comissão deverão conter os seguintes elementos:
 - i. as identidades das partes e dos membros da Comissão que participaram na audiência;
 - ii. um relato dos eventos e circunstâncias do caso;
 - iii. um relato dos factos que a Comissão considerou provados ou não provados e um relato das bases factuais e legais dessas considerações;
 - iv. um parecer sobre a justiça ou injustiça da demissão do trabalhador ou a queixa ou reivindicação relacionada com a rescisão do contrato laboral; e
 - v. se a Comissão julgar a demissão improcedente, uma ordem para pagar o montante que, a contento da Comissão, repare essa rescisão injusta do contrato laboral, à luz do Parágrafo 7 a) e b) da presente Ordem Executiva, e/ou a reivindicação relacionada com a rescisão do contrato laboral. O montante que for ordenado pagar por cada conceito não deverá exceder o montante reivindicado pelo trabalhador pelo respectivo conceito.
- o) A decisão da Comissão será considerada final se nenhuma das partes apresentar uma reclamação perante o Tribunal Distrital competente no prazo de 15 dias a contar data de publicação da decisão escrita da Comissão.
- p) Nos casos em que o empregador se recuse a obedecer à decisão final da Comissão, o trabalhador poderá solicitar uma ordem a partir do Tribunal Distrital competente para que a decisão da Comissão seja executada.
- q) Este procedimento aplicar-se-á a todos os processos de conciliação/mediação que estejam actualmente a ser processados na Divisão.

8. A presente Ordem Executiva substitui a anterior aplicável apenas no que diz respeito às regras referentes ao procedimento administrativo para a resolução de reivindicações decorrentes da rescisão de contratos laborais e apenas na medida em que essas regras entrem em conflito com a presente Ordem Executiva.

9 O Departamento de Assuntos Sociais providenciará os fundos necessários e o apoio técnico e administrativo à Comissão. O Gabinete do Assessor Jurídico Principal

prestará assessoria jurídica à Comissão. Os membros da Comissão receberão a remuneração determinada pelo Administrador Transitório.

10. Dias na presente Ordem Executiva significam dias civis.
11. A presente Ordem Executiva entra em vigor no dia 5 de Fevereiro de 2001.

Sérgio Vieira de Mello
Administrador transitório