

**UNITED NATIONS**

United Nations Transitional Administration  
in East Timor



**UNTAET**

**NATIONS UNIES**

Administration Transitoire des Nations Unies  
au Timor Oriental

UNTAET/REG/2002/5

1 de Maio de 2002

---

## **REGULAMENTO N° .2002/5**

### **SOBRE A CRIAÇÃO DE UM CÓDIGO LABORAL PARA TIMOR-LESTE**

O Representante Especial do Secretário-Geral (doravante o 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 N°.1999/1 da Administração Transitória das Nações Unidas em Timor-Leste, de 27 de Novembro de 1999, sobre os Poderes da Administração Transitória das Nações Unidas em Timor-Leste,

Após consultas com o Conselho Nacional,

Para efeitos de criação de condições mínimas de trabalho, instituições de administração laboral, princípios e procedimentos sobre Sindicatos e relações laborais, assim como regras substantivas e de procedimento que hão-de reger as rescisões de contratos de trabalho em Timor-Leste,

Promulga o seguinte:

### **CONTEÚDO**

- I Disposições introdutórias
- II Do Emprego e Administração Laboral
- III Das Relações Laborais
- IV Da rescisão de contrato de trabalho
- V Da Criação de um Conselho para o Salário Mínimo

## **CAPÍTULO I**

### **Disposições introdutórias**

#### Artigo 1 Título abreviado

O presente Regulamento será denominado o Código Laboral.

#### Artigo 2 Definições

No presente Regulamento:

“**Organização unificada**” significa uma organização criada segundo os procedimentos previstos no Parágrafo 23.2 do presente Regulamento;

“**Relatório anual**” significa o relatório anual do Conselho Laboral Nacional criado ao abrigo do Parágrafo 4.3 do presente Regulamento;

“**Registador-Adjunto**” significa a pessoa nomeada ao abrigo do Parágrafo 19.3 do presente Regulamento como o Registador-Adjunto do Gabinete de Registo de Organizações Sindicais e de Empregadores (GROSE);

“**Membro do Gabinete**” significa um Membro do Conselho de Ministros, nomeado ao abrigo do Regulamento 2001/28 da UNTAET;

“**Gabinete**” significa o Conselho de Ministros do Governo de Transição de Timor-Leste criado ao abrigo do Regulamento 2001/28 da UNTAET;

“**Trabalhadores ocasionais**” significa aqueles trabalhadores contratados como substitutos temporários de trabalhadores permanentes na eventualidade de emergência iminente em que seja essencial a necessidade de preservar vidas e propriedades;

“**Certificado**” significa um Certificado de Registo emitido pelo Registador Organizações Sindicais e de Empregadores ao abrigo do Parágrafo 20.2, alínea (b), do presente Regulamento;

“**Trabalho Infantil**” significa trabalho realizado por uma pessoa com menos de 18 anos de idade;

“**Criança**” significa uma pessoa com menos de 18 anos de idade;

“**Acordo colectivo**” significa um acordo escrito, celebrado entre um empregador ou organização de empregadores e um grupo de trabalhadores ou Sindicato, estabelecendo os termos e condições de contratação;

“**Comissão**” significa a Comissão Nacional de Arbitragem de Disputas Laborais, criada ao abrigo da Ordem Executiva N.º.2001/1 da UNTAET, sobre Procedimentos Provisórios para a Resolução de Disputas Resultantes da Rescisão de Contratos de Trabalho;

“**Trabalhador em Regime de Tempo Integral Equiparado**” significa um trabalhador em tempo integral que:

- i. tem o mesmo tipo de vínculo laboral; ou
- ii. está envolvido no mesmo ou similar tipo de trabalho ou ocupação;
- iii. está empregado no mesmo estabelecimento ou, quando não houver nenhum Trabalhador em Tempo Integral Equiparado nesse estabelecimento, na mesma empresa ou, quando não houver nenhum Trabalhador em Tempo Integral Equiparado nessa empresa, no mesmo ramo de actividade, que o Trabalhador em Tempo Parcial em causa;

“**Tribunal competente**” significa o Tribunal Distrital do distrito em que o trabalhador exerce as suas funções e, na ausência de tal Tribunal Distrital, o Tribunal Distrital de Díli;

“**Serviço de Conciliação e Mediação**” significa o serviço criado na Divisão ao abrigo do Artigo 26 do presente Regulamento;

“**Contrato de Trabalho**” significa uma relação em que uma pessoa (*o trabalhador*) realiza trabalho ou serviços para uma outra pessoa ou organismo (*o empregador*) a troco de ordenados ou outras remunerações. O Contrato de Trabalho pode ser oral ou escrito;

“**Departamento**” significa o Departamento de Trabalho e Solidariedade;

“**Discriminação**” significa qualquer distinção, exclusão ou preferência baseada em raça, cor, origem nacional, sexo, orientação sexual, maternidade, responsabilidade familiar, religião, opinião política, origem social, estado de saúde, incluindo o Vírus da Imunodeficiência Humana e a SIDA, deficiência, língua ou idade que directa ou indirectamente anulem ou impeçam uma igualdade de oportunidades ou tratamento no acesso à formação, emprego e termos e condições de contratação, mas não inclui exigências específicas baseadas na natureza intrínseca do emprego particular;

“**Salário mínimo distrital**” significa o salário abaixo do qual é proibido um empregador remunerar trabalhadores e exclui quaisquer subsídios suplementares,

benesses e pagamentos, quer em numerário quer em espécie, que o empregador deve pagar ao trabalhador em razão do seu emprego, o qual é determinado pelo Conselho Laboral Nacional após recomendação do Conselho para o Salário Mínimo previsto no presente Regulamento e que se aplica a um distrito particular de Timor-Leste.

“*Serviços essenciais*” significa serviços tal como prescritos pelo Administrador Transitório, cuja interrupção resultaria em ruptura maciça ou perigo para o público. Por exemplo: a polícia, ambulâncias, electricidade, hospitais e transportes públicos essenciais são todos considerados serviços essenciais;

“*Família*” significa o cônjuge, os filhos e os outros membros da família directa, tais como os pais e irmãos, assim como os filhos adoptivos;

“*Trabalho forçado*” significa todo trabalho ou serviço que se exija de qualquer pessoa sob ameaça ou pena e que não seja oferecido voluntariamente, mas que não inclui

- i. Trabalho de carácter puramente militar durante o serviço militar obrigatório previsto por lei;
- ii. Qualquer trabalho ou serviço que faça parte de obrigações cívicas normais dos cidadãos de Timor-Leste, incluindo a realização de serviços comunitários de pequena escala no interesse directo da comunidade em causa, contanto que os membros da comunidade e os seus directos representantes tenham o direito de ser consultados a respeito da necessidade de tais serviços;
- iii. Trabalho ou serviço imposto por uma condenação por tribunal de justiça, desde que o trabalho ou serviço seja levado a cabo sob a supervisão e controlo de uma autoridade pública e que a pessoa não seja contratada para servir indivíduos ou órgãos privados; e/ou
- iv. Trabalho de emergência imposto pela eventualidade de guerra ou calamidade ou outras circunstâncias que ponham em perigo a existência ou o bem-estar de toda ou parte da população.

Contanto que não venha a ser aplicada nenhuma forma de trabalho forçado ou compulsivo –

- v. Como meio de coerção política, educação ou como punição por manter ou exprimir opiniões políticas ou opiniões ideologicamente opostas ao sistema político, social ou económico estabelecido;
- vi. Como um método de mobilização e uso da força de trabalho para fins de desenvolvimento económico;

- vii. Como um meio de disciplina laboral;
- viii. Como uma punição por se ter participado numa greve; e
- ix. Como um meio de discriminação racial, social, nacional ou religiosa.

“**Conselho de Relações Laborais**” significa o Conselho criado ao abrigo do Artigo 27 do presente Regulamento;

“**Leis**” significa as leis aplicáveis em Timor-Leste ao abrigo do Regulamento 1999/1 da UNTAET;

“**Trabalho ligeiro para crianças**” significa trabalho em que as crianças não se envolvem em actividades que, em razão da sua duração e características, sejam susceptíveis de pôr em perigo a sua saúde, segurança e moral, permitam o seu desenvolvimento cabal e normal como crianças, não prejudiquem a participação da criança em orientação profissional ou programas de formação aprovados por autoridade competente, nem interfiram na sua frequência escolar;

“**Conselho para o Salário Mínimo**” significa o Conselho criado ao abrigo do Artigo 43 do presente Regulamento;

“**Conselho Laboral Nacional**” significa o Conselho criado ao abrigo do Artigo 4 do presente Regulamento;

“**Salário mínimo nacional**” significa o salário abaixo do qual é proibido um empregador remunerar trabalhadores e exclui quaisquer subsídios suplementares, benesses e pagamentos, quer em numerário quer em espécie, que o empregador deve pagar ao trabalhador em razão do seu emprego, o qual é determinado pelo Conselho Laboral Nacional após recomendação do Conselho para o Salário Mínimo previsto no presente Regulamento e que se aplica a trabalhadores do sector privado em Timor-Leste;

As “**Horas normais de trabalho**” evocadas na definição de Trabalhador em Tempo Parcial podem ser calculadas semanalmente ou como a média de um determinado período de emprego;

“**Organização**” significa Organização de Trabalhadores ou Sindicato, ou Organização de Empregadores;

“**GROSE**” significa o Gabinete de Registo de Organizações Sindicais e de Empregadores criado ao abrigo do Artigo 18 do presente Regulamento;

**“Trabalhador em tempo parcial”** significa um trabalhador cujas horas normais de trabalho são inferiores às horas de Trabalhadores em Tempo Integral Equiparados;

**“Pessoas com deficiência”** significa indivíduos cujas perspectivas de conseguir um emprego adequado, nele se manter e evoluir são substancialmente reduzidas devido a uma deficiência física ou mental devidamente reconhecida;

**“Período probatório”** significa o período referente ao primeiro mês de emprego em que o empregador e o trabalhador em causa têm a oportunidade de determinar as qualificações do último pelo trabalho a realizar. Nos casos em que o trabalhador estagiário ficar reprovado, pôr-se-á termo aos seus serviços sem nenhuma indemnização.

**“Escritório registado”** significa o endereço da sede de uma Organização Registada que o Registador incorporar no Livro de Registo e que deve ser incluído nas regras de uma Organização Registada ao abrigo do Parágrafo 23.1(b) do presente Regulamento;

**“Organização registada”** significa uma Organização de Trabalhadores ou um Sindicato, ou uma Organização de Empregadores, que tenha sido registada ao abrigo do Artigo 20 do presente Regulamento;

**“Registador”** significa a pessoa nomeada ao abrigo do Artigo 19 do presente Regulamento como o Registador;

**“Registo”** significa o processo estabelecido ao abrigo do Artigo 20 do presente Regulamento para reconhecimento de Organizações de Trabalhadores, ou Sindicatos, e Organizações de Empregadores;

**“Remuneração”** significa ordenado ou salário de base e quaisquer subsídios, benesses e pagamentos suplementares, quer em numerário quer em espécie, que o empregador deve pagar ao trabalhador em razão do seu emprego;

**“Trabalhadores sazonais”** significa trabalhadores contratados durante uma determinada estação do ano, tal como para plantação ou colheita. Não devem ser despedidos do serviço durante a estação, excepto por motivos que constituam má conduta, tal como previsto pelo Parágrafo 36.2 do presente Regulamento;

**“Salário mínimo sectorial”** significa o salário abaixo do qual é proibido um empregador remunerar trabalhadores e exclui quaisquer subsídios suplementares, benesses e pagamentos, quer em numerário quer em espécie, que o empregador deve pagar ao trabalhador em razão do seu emprego, o qual é determinado pelo Conselho Laboral Nacional após recomendação do Conselho para o Salário Mínimo previsto no presente Regulamento e que se aplica a trabalhadores de uma determinada área do sector privado em Timor-Leste. Por exemplo, a

recomendação do Conselho para o Salário Mínimo sobre o salário mínimo de enfermeiros em Timor-Leste seria um Salário Mínimo Sectorial;

“**Má conduta grave**” significa uma ou mais das seguintes acções:

- i. Comportamento desonesto ou imoral que ofenda os outros trabalhadores e/ou empregadores;
- ii. Violência contra outras pessoas no local de trabalho, a menos que seja exercida em legítima defesa;
- iii. Comportamento intencional ou negligente que ponha em perigo a segurança ou as condições de saúde no local de trabalho;
- iv. Ausência injustificada do local de trabalho por mais de três (3) dias úteis num mês;
- v. Comportamento intencional ou negligente que resulte em danos materiais a bens, ferramentas ou equipamento do empregador;
- vi. Revelação de segredos industriais do empregador;
- vii. Condenação ou prisão ditada por um Tribunal de Timor-Leste.

“**Assédio sexual**” significa conduta indevida física ou verbal de natureza sexual que ameace o emprego do trabalhador ou que crie um ambiente de trabalho intimidador e hostil;

“**Conselho Estatutário**” significa um conselho criado ao abrigo de um regulamento da UNTAET;

“**Rescisão**” ou “**Rescisão de contrato de trabalho**” significa fim de emprego por iniciativa do empregador;

“**Sindicato**” significa uma Organização de Trabalhadores;

“**Trabalhador**” significa uma pessoa física que efectua trabalho remunerado sob orientações de uma firma ou uma outra pessoa;

“**Organizações de Trabalhadores e de Empregadores**” significa organizações criadas para desenvolver, promover e defender os interesses económicos e sociais dos trabalhadores e dos empregadores, respectivamente.

“**Representantes de trabalhadores**” significa responsáveis de Organizações de Trabalhadores ou Sindicatos cujos nomes estão incluídos no pedido de registo de

Organizações de Trabalhadores em conformidade com o Parágrafo 20.5(c) do presente Regulamento.



## **CAPÍTULO II** **Do Emprego e Administração Laboral**

### Artigo 3º Definições e âmbito

3.1 No presente Capítulo:

“*Conselho*” significa o Conselho Laboral Nacional criado ao abrigo do Artigo 4º do presente Regulamento;

“*Membro do Conselho*” significa uma pessoa nomeada como membro do Conselho Laboral Nacional ao abrigo do Artigo 5º do presente Regulamento.

3.2 As condições mínimas de trabalho e emprego em Timor-Leste, estabelecidas no presente Capítulo, não prejudicarão um padrão mais elevado que se possa aplicar em contratos de emprego individuais ou colectivos.

3.3 Os padrões referentes a relações industriais, segurança e saúde das condições laborais, assim como a formação profissional e o desenvolvimento de competências, serão promulgados num regulamento da UNTAET separado.

3.4 O presente capítulo aplicar-se-á a todos os trabalhadores e locais de trabalho com excepção de:

(a) Funcionários públicos;

(b) Propriedades familiares e pequenas que produzam para o consumo local e que não empreguem trabalhadores contratados de modo regular; e

(c) Locais de trabalho em que o empregador tenha beneficiado de uma isenção temporária após um pedido apresentado à entidade autorizada pelo presente Regulamento.

3.5 Os Contratos de Emprego que estejam a impor condições abaixo dos padrões estabelecidos no presente Capítulo reger-se-ão pelo presente Regulamento dentro de um mês a contar da data da sua entrada em vigor.

### Artigo 4º Criação do Conselho Laboral Nacional

4.1 Será criado um Conselho Laboral Nacional (doravante “**o Conselho**”), de composição tripartida, no mínimo, constituído pelos seguintes conselhos especializados:

- (a) Conselho de Relações Laborais cujas responsabilidades vêm definidas no Capítulo III do presente Regulamento; e
- (b) Conselho para o Salário Mínimo cujas responsabilidades vêm definidas no Capítulo V do presente Regulamento.

4.2 O Conselho:

- (a) prestará assessoria independente sobre questões de segurança e saúde no trabalho, assim como sobre programas de formação profissional e desenvolvimento de competências;
- (b) concederá aos empregadores qualquer das isenções previstas pelo presente Regulamento;
- (c) determinará o Salário Mínimo Nacional, o Salário Mínimo Sectorial e o Salário Mínimo Distrital, conforme adequado, mediante recomendação do Conselho para o Salário Mínimo; e
- (d) exercerá qualquer outra função autorizada pelo presente ou por um outro regulamento da UNTAET.

4.3 Os Conselhos Especializados reunir-se-ão conforme for necessário e chegarão a conclusões de forma independente sobre questões dentro da sua área especializada. As suas decisões serão comunicadas ao Conselho Laboral Nacional para conhecimento e inclusão no relatório anual.

Artigo 5º

Composição do Conselho Laboral Nacional

- 5.1 O Conselho será composto de sete membros (***Membros do Conselho***) que serão nomeados pelo Administrador Transitório por recomendação de organizações representativas de trabalhadores, organizações representativas de empregadores, do Departamento e representantes de grupos da sociedade civil de acordo com as regras estabelecidas no Parágrafo 5.2.
- 5.2 Serão propostos 2 (dois) membros do Conselho por organizações representativas de trabalhadores, 2 (dois) membros do Conselho por organizações representativas de empregadores, sendo ambas criadas ao abrigo do presente Regulamento, 2 (dois) membros do Conselho pelo Departamento e um membro do Conselho por representantes de grupos da sociedade civil.
- 5.3 O Membro do Gabinete fornecerá ao Administrador Transitório uma lista dos candidatos a membros do Conselho que serão nomeados através de publicação no Boletim Oficial.

- 5.4 Ao proceder às nomeações, o Administrador Transitório esforçar-se-á por alcançar um equilíbrio entre mulheres e homens.

#### Artigo 6º

#### Funcionamento do Conselho Laboral Nacional

- 6.1 Numa primeira fase, serão nomeados 2 (dois) membros do Conselho por um período de 2 (dois) anos, 2 (dois) membros do Conselho por um período de 4 (quatro) anos e 3 (três) membros por um período de 6 (seis) anos. Posteriormente, os membros do Conselho serão nomeados por um período de seis (6) anos.
- 6.2 Após a expiração da nomeação inicial dos membros do Conselho, o Administrador Transitório ou nomeará um membro substituto por um período de 6 (seis) anos, ou nomeará o membro do Conselho por outro período máximo de 2 (dois) anos, após o qual o membro já não poderá ser novamente nomeado.
- 6.3 Caso algum dos membros do Conselho tenha que ser substituído devido a incapacidade permanente tais como morte, desqualificação por condenação em foro criminal, ou a qualquer outra razão aqui não prevista, o Administrador Transitório nomeará um substituto que apenas cumprirá mandato durante o período que restar à pessoa substituída.
- 6.4 Os membros do Conselho serão compensados pelo seu trabalho em conformidade com directivas da UNTAET promulgadas pelo Administrador Transitório para tais nomeações.
- 6.5 O Conselho terá ao seu serviço um secretariado disponibilizado pelo Departamento de Trabalho e Solidariedade.

#### Artigo 7º

#### Reuniões do Conselho

- 7.1 Na sua reunião inaugural, o Conselho elegerá um dos seus membros como Presidente.
- 7.2 O quórum para as reuniões do Conselho será de 4 (quatro) membros, na condição de que um dos membros presentes seja o Presidente.
- 7.3 Em todas as reuniões do Conselho, caso não se chegue a consenso, as decisões serão tomadas por voto maioritário. Na eventualidade de um empate na votação, o Presidente terá o voto de desempate.
- 7.4 Observando as disposições do presente Regulamento, o Conselho criará o seu próprio regulamento interno.

- 7.5 O Conselho reunir-se-á em intervalos regulares de pelo menos uma vez por mês. O Secretário de Estado do Trabalho e Solidariedade convocará reuniões extraordinárias conforme necessário.
- 7.6 Dentro de 60 dias civis a contar do fim de cada ano civil, o Conselho emitirá um relatório anual sobre o seu trabalho ao Membro do Gabinete, que o apresentará ao Conselho Nacional.

#### Artigo 8º

#### Departamento de Trabalho e Solidariedade

- 8.1 É por este meio criado um Departamento de Trabalho e Solidariedade composto de uma Divisão de Trabalho, uma Divisão de Serviços Sociais e Bem-Estar e uma Divisão de Formação Profissional e Emprego. O Departamento terá uma Unidade Administrativa e Financeira sob a tutela da Secretaria de Estado do Trabalho e da Solidariedade.
- 8.2 A Divisão de Trabalho será composta das seguintes unidades:
- (a) Unidade de Relações Laborais;
  - (b) Unidade de Inspectores Laborais; e
  - (c) Gabinete de Registo de Organizações Sindicais e de Empregadores (GROSE);
  - (d) Outras unidades necessárias e que vierem a ser criadas por directivas da UNTAET.
- 8.2.1 A Divisão de Serviços Sociais e Bem-Estar será composta das seguintes unidades:
- (a) Unidade de Serviços Sociais para Mulheres;
  - (b) Unidade de Serviços Sociais para Crianças;
  - (c) Unidade de Serviços Sociais para Deficientes e Idosos; e
  - (d) Unidade de Bem-Estar Social.
- 8.2.2 A Divisão de Formação Profissional e Emprego será composta das seguintes unidades:
- (a) Unidade de Desenvolvimento e Elevação de Competências;
  - (b) Unidade de Serviço de Emprego; e

- (c) Unidade de Avaliação do Mercado do Trabalho.
- 8.3 O Departamento elaborará um relatório anual que será apresentado pelo Secretário de Estado do Trabalho e Solidariedade à Assembleia Constituinte.
- 8.4 As funções da Divisão de Trabalho incluem o seguinte:
- (a) Conciliação e mediação;
  - (b) Prevenção de disputas;
  - (c) Negociação colectiva;
  - (d) Diálogo social;
  - (e) Inspeção laboral; e
  - (f) Segurança e saúde no trabalho.
- 8.4.1 As funções da Divisão de Serviços Sociais e Bem-Estar incluem o seguinte:
- (a) Trabalho e Bem-Estar de Mulheres;
  - (b) Trabalho e Bem-Estar de Crianças;
  - (c) Trabalho e Bem-Estar de Pessoas Portadoras de Deficiência e Idosos; e
  - (d) Trabalho e Bem-Estar de Refugiados.
- 8.4.2 As funções da Divisão de Formação Profissional e Emprego incluem o seguinte:
- (a) Registo de Candidatos a Emprego;
  - (b) Colocação Laboral;
  - (c) Pesquisa e Informação sobre o Mercado do Trabalho;
  - (d) Promoção e criação de emprego;
  - (e) Desenvolvimento e coordenação de programas de formação profissional e desenvolvimento de competências; e
  - (f) Apoio à aquisição de competências, formação e emprego.

- 8.5 O exercício das funções do Departamento referidas nos parágrafos anteriores estará sujeito aos processos orçamentais em conformidade com o Regulamento N.º.2000/2 da UNTAET.

#### Artigo 9º

##### Princípios fundamentais

- 9.1 Os trabalhadores e os empregadores terão o direito de liberdade de associação e de negociação colectiva.
- 9.2 É por este meio proibido o trabalho forçado.
- 9.3 O trabalho infantil só é permitido em conformidade com o Artigo 11 do presente Regulamento.
- 9.4 É por este meio proibida a discriminação no emprego e profissão, em particular no que toca a igual remuneração entre mulheres e homens por trabalho de igual valor.

#### Artigo 10

##### Vínculo laboral

- 10.1 O trabalho e os serviços prestados por pessoas para uma outra pessoa ou órgão em troca de ordenados e outras remunerações reger-se-ão por um Contrato de Trabalho, numa das seguintes formas:
- (a) Contrato para uma tarefa específica, que automaticamente termina após a conclusão dessa tarefa por um período de tempo específico, que termina automaticamente na data especificada sem necessidade de notificação;
  - (b) Contrato para emprego ocasional, que pode ser terminado por qualquer uma das partes por notificação, de acordo com as regras definidas ao abrigo do Parágrafo 10.1, alínea (c) ou pagamento de compensação ao invés de notificação;
  - (c) Contrato por um período de tempo não especificado, que pode ser terminado por qualquer uma das partes desde que uma notificação seja antecipadamente apresentada de acordo com as seguintes regras:
    - (i) para contratos que duram mais de três (3) meses e menos de seis (6) meses, sete (7) dias;
    - (ii) para contratos que duram mais de seis (6) meses e menos de um ano (1), quinze (15) dias; e
    - (iii) para contratos que duram um (1) ano ou mais, trinta (30) dias.

- 10.2 Num Contrato de Trabalho oral, caso surja uma disputa em relação à existência do contrato ou a um termo deste, o ónus recai sobre o empregador para provar a inexistência do contrato e/ou dos termos.
- 10.3 Os contratos, no mínimo, incluirão os seguintes dados de emprego:
- (a) Nome das partes;
  - (b) Data de início;
  - (c) Período probatório;
  - (d) Valor e intervalos de pagamentos da remuneração;
  - (e) Natureza do trabalho ou serviços a realizar, incluindo qualquer descrição de funções;
  - (f) Horas normais de trabalho;
  - (g) Regras sobre horas extraordinárias;
  - (h) Regras disciplinares; e
  - (i) Procedimentos de rescisão de contrato de trabalho.
- 10.4 As partes poderão usar o contrato padrão escrito que contém os dados mínimos requeridos pelo Parágrafo 10.3 e que será emitido pelo Departamento.
- 10.5 Tanto os trabalhadores como os empregadores têm direito a um Contrato de Trabalho escrito. Os contratos orais que se praticam actualmente poderão ser convertidos em contratos escritos.
- 10.6 As partes poderão acordar num período probatório não superior a um (1) mês, durante o qual qualquer uma das partes poderá rescindir o contrato a qualquer altura.
- 10.7 A hierarquia das medidas disciplinares que não sejam o despedimento será na seguinte ordem e numa língua compreendida pelo trabalhador:
- (a) Advertência escrita com explicação da deficiência ou falha;
  - (b) Oportunidade de responder pessoalmente ou através de representante;
  - (c) Segunda advertência;

- (d) Segunda oportunidade de responder pessoalmente ou através de representante;
  - (e) Terceira advertência;
  - (f) Suspensão;
  - (g) Despromoção.
- 10.8 Qualquer queixa sobre a improcedência de uma medida disciplinar ou a falta ao cumprimento dos procedimentos constantes do acordo colectivo poderá ser apresentada à Divisão de Trabalho para conciliação e mediação em conformidade com os procedimentos definidos no Capítulo III do presente Regulamento.
- 10.9 Os princípios e procedimentos de despedimento são definidos no Capítulo IV do presente Regulamento.
- 10.10 Observando o disposto no Parágrafo 10.11, após a morte ou insolvência do empregador, o Contrato de Trabalho terminará dentro de um mês. Em caso de insolvência, o empregador notificará o Departamento de Trabalho e Solidariedade pelo menos um (1) mês após a declaração de insolvência.
- 10.11 Nos casos em que os direitos e deveres do empregador forem transferidos, após a sua morte, ao seu sucessor, o Contrato de Trabalho não sofrerá modificações.
- 10.12 As disputas relacionadas com insolvência serão tratadas de acordo com o procedimento definido no Artigo 25 do presente Regulamento.

#### Artigo 11 Modalidades especiais para certos trabalhadores

- 11.1 Será proibido o emprego ou trabalho de crianças com idade compreendida entre quinze (15) e dezoito (18) anos que, pela sua natureza ou circunstâncias em que é levado a cabo, seja susceptível de pôr em perigo a saúde, segurança ou comportamento moral dessa pessoa.
- 11.2 Será proibido o emprego ou trabalho de crianças com menos de quinze (15) anos de idade, contanto que crianças que tenham atingido doze (12) anos de idade poderão ser admitidas em Trabalho Ligeiro para Crianças.
- 11.3 Os Parágrafos 11. e 11.2 não se aplicam a escolas ou instituições de formação profissional, nem a actuações artísticas quando tiver sido concedida autorização depois do respectivo pedido apresentado ao Conselho.
- 11.4 Será proibido o emprego de crianças ou a realização por crianças de trabalho que seja perigoso ou potencialmente perigoso.



- 11.5 Será proibida a discriminação de pessoas que sejam ou que pareçam ser portadoras do Vírus da Imunodeficiência Humana ou afectadas de SIDA.
- 11.6 Será proibida a avaliação pré-emprego ou pós-emprego de um trabalhador sem o seu consentimento consciente.
- 11.7 O empregador velará pela preservação do carácter confidencial do resultado de quaisquer resultados de avaliações e providenciará serviços de aconselhamento.
- 11.8 Os empregadores responsáveis por locais de trabalho onde haja risco de infecção pelo Vírus da Imunodeficiência Humana (VIH) tomarão todas as medidas necessárias, incluindo a atribuição de equipamento de protecção para salvaguardar os trabalhadores desse risco.
- 11.9 Os empregadores tomarão as medidas aceitáveis para ajustar o local e as horas de trabalho com vista a acomodar os trabalhadores afectados pelo VIH/SIDA até à altura em que já não tenham capacidade de realizar o trabalho que lhes está confiado.
- 11.10 As mulheres trabalhadoras terão direito a licença de parto de doze 12 (doze) semanas com direito a salário ao valor de dois terços (2/3) da sua remuneração, na condição de que os futuros pagamentos de segurança social venham a cobrir esta contingência. Este direito aplicar-se-á também em caso de aborto depois do 6º (sexto) mês de gravidez. Na falta de um sistema de segurança social, o pagamento acima mencionado será efectuado pelo empregador.
- 11.11 Durante a ausência legal do trabalho em licença de parto paga ou não paga, os direitos de diuturnidade das mulheres trabalhadoras em causa serão preservados e essas trabalhadoras terão o direito de ser readmitidas no seu anterior posto ou num posto equivalente remunerado pelo mesmo salário.
- 11.12 As trabalhadoras grávidas terão direito a adequada dispensa do trabalho após notificação dos seus empregadores, para exames médicos relacionados com a sua gravidez.
- 11.13 As trabalhadoras terão direito, durante 3 (três) meses imediatamente após a retomada do seu trabalho, a dois 2 (dois) intervalos para a amamentação dos seus bebés de 1(uma) hora por dia, que serão considerados como tempo de trabalho remunerado.
- 11.14 As mulheres grávidas ou com filhos para amamentar não serão obrigadas a realizar trabalho nocturno se tal trabalho for incompatível com a gravidez ou aleitamento.

- 11.15 O emprego de uma mulher em trabalho considerado pelo Departamento como sendo prejudicial à saúde da mulher ou da criança será proibido durante a gravidez e até 3 (três) meses pelo menos a contar da data do parto e por mais tempo se a mulher estiver a amamentar o seu filho.
- 11.16 Inclui-se particularmente entre trabalhos prejudiciais à mulher ou ao seu filho qualquer trabalho forçado que envolva:
- (a) levantamento, tracção ou impulsão de pesos;
  - (b) Esforço físico indevido ou não habitual, incluindo permanência prolongada em posição de pé;
  - (c) Trabalho que requeira equilíbrio especial;
  - (d) Trabalho com máquinas que emitam vibrações;
  - (e) Trabalho que envolva exposição a agentes biológicos, químicos e físicos que representem um risco à saúde reprodutiva.
- 11.17 As medidas para acomodar as condições de trabalho referidas nos Parágrafos 11.14 e 11.16 oferecerão uma alternativa a esse trabalho sob a forma de:
- (i) eliminação do risco;
  - (ii) uma adaptação das condições de trabalho da mulher; ou
  - (iii) transferência a um outro posto, sem perda de remuneração, quando tal adaptação não for possível.
- 11.18 O Departamento poderá tomar medidas especiais para eliminar práticas e percepções discriminatórias que constituam obstáculo à igualdade de oportunidades e tratamento no acesso a formação, acesso a emprego, termos e condições de contratação de qualquer uma das categorias de trabalhadores acima indicadas. As referidas medidas serão consideradas não discriminatórias.
- 11.19 Após a apresentação de um atestado médico, serão concedidas férias antes ou depois do período de licença de parto em caso de doença, complicações ou risco de complicações resultantes da gravidez ou do parto. Nestas circunstâncias, as mulheres trabalhadoras poderão usar o seu repouso médico pago e o direito a férias anuais ou, quando tais direitos a férias tiverem perdido validade, serão concedidas férias sem salário.
- 11.20 A licença de parto incluirá um período de 6 (seis) semanas de férias obrigatórias depois do parto. Caso este período de 6 (seis) semanas vá para além das 12 (doze) semanas de licença de parto paga, as mulheres trabalhadoras poderão usar o seu

repouso médico pago e o direito a férias anuais ou, quando tais direitos a férias tiverem perdido validade, serão concedidas férias sem salário.

## Artigo 12 Trabalhadores estrangeiros

Os trabalhadores estrangeiros estarão sujeitos a condições de contratação suplementares, determinadas por regulamento separado da UNTAET.

## Artigo 13 Condições de trabalho

- 13.1 Os empregadores tomarão todas as medidas necessárias para prevenir casos de assédio sexual no local de trabalho. Constituirá infracção a violação desta cláusula.
- 13.2 A carga normal de trabalho será de 8 (oito) horas por dia e 44 (quarenta e quatro) horas por semana.
- 13.3 O empregador que exigir ou permitir horas extraordinárias recompensará o trabalhador à razão de 1,5 (uma vez e meia) o valor horário normal.
- 13.4 O total de horas normais e extraordinárias não poderá ultrapassar 12 (doze) horas por dia.
- 13.5 Depois de um período não superior a 5 (cinco) horas de trabalho ininterrupto, os trabalhadores terão direito a um intervalo de 1 (uma) hora para uma refeição.
- 13.6 Depois de 6 (seis) dias de trabalho, os trabalhadores terão direito a um período de descanso de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, o qual será, tanto quanto possível, gozado num dia habitual de descanso, nomeadamente aos domingos.
- 13.7 O trabalho que tiver que ser realizado num dia de descanso e num feriado nacional será remunerado a razão de duas vezes o valor horário normal.
- 13.8 Haverá direito a férias anuais de 12 (doze) dias úteis com salário por inteiro. Para cada mês de trabalho completado, o trabalhador terá direito a 1 (um) dia de férias. Para períodos de emprego inferiores a 1 (um) mês, aplicar-se-á um direito a férias proporcionais.
- 13.9 Haverá direito a repouso médico de 6 (seis) dias por ano, calculado à razão de 0,5 (meio) dia por mês de trabalho, remunerados com salário por inteiro e, depois disso, 6 (seis) dias de repouso médico remunerados à razão de metade do valor horário. Para repouso médico de 3 (três) ou mais dias consecutivos, o trabalhador apresentará um atestado médico.

- 13.10 Haverá direito a férias especiais, com salário por inteiro, de 3 (três) dias por ano para cobrir situações imprevistas como casamento e morte de membros da família, eventos comunitários e religiosos, que serão gozadas após aviso ao empregador.
- 13.11 Para efeitos de cálculo do direito a férias, o trabalhador sazonal contratado por estações sucessivas pelo mesmo empregador será considerado como tendo estado empregado ininterruptamente durante o cômputo geral de todo o tempo que esse trabalhador esteve de facto ao serviço do mesmo empregador.
- 13.12 Poderá ser feito um pedido ao Conselho para autorização de transferir ao próximo ano os direitos atrás referidos.
- 13.13 Os salários serão pagos ao trabalhador de acordo com a periodicidade especificada no contrato de trabalho, mas pelo menos uma vez por mês.
- 13.14 Os salários serão pagos em numerário.
- 13.15 Os salários serão pagos num dia de trabalho e perto do local de trabalho e em sítio acordado pelas partes.
- 13.16 O empregador não efectuará nenhuma dedução, excepto montantes autorizados por ordem judicial, pagamentos adiantados, ou conforme exigido por regulamento da UNTAET.
- 13.17 Os empregadores colocarão à disposição de todos os trabalhadores os pormenores dos seus salários devidos, deduções feitas e o montante líquido final para o período de remuneração em causa, sob a forma de uma declaração de pagamentos escrita.

#### Artigo 14 Penas e reparações

- 14.1 A violação de qualquer das proibições e/ou a prática de qualquer infracção previstas no presente Capítulo será penalizada pelo Conselho de Relações Laborais criado ao abrigo do Artigo 27 do presente Regulamento, que emitirá em seguida uma ordem a exigir a observância deste regulamento à luz do Artigo 29 do presente Regulamento.
- 14.2 Os trabalhadores condenados por qualquer ofensa prevista no presente Capítulo serão excluídos de concursos a contratos do Governo.
- 14.3 Para efeitos do presente Artigo, o Administrador Transitório poderá determinar, por directiva, artigos específicos do presente Capítulo cuja violação constituirá infracção.

## Artigo 15

(Transformado em Artigo 47<sup>A</sup>, em conformidade com resolução da Assembleia Constituinte)

## Artigo 16

### Recurso ao Tribunal Competente

A decisão do Conselho de Relações Laborais será considerada final e executória como se fosse ordem judicial se nenhuma parte apresentar reclamação perante o Tribunal competente dentro de 15 (quinze) dias após a data em que o Conselho de Relações Laborais reduzir a sua decisão à forma escrita.

## **CAPÍTULO III** **Das Relações Laborais**

## Artigo 17

### Definições

No presente Capítulo:

“*Conselho*” significa o Conselho de Relações Laborais criado ao abrigo do Artigo 27 do presente Regulamento;

“*Membro do Conselho*” significa um membro do Conselho nomeado ao abrigo do Artigo 27 do presente Regulamento;

## Artigo 18

### Criação do Gabinete de Registo de Organizações Sindicais e de Empregadores

- 18.1 É por este meio criado dentro do Departamento um Gabinete de Registo de Organizações Sindicais e de Empregadores (**GROSE**);
- 18.2 O GROSE terá os poderes e funções previstos no presente Regulamento e em qualquer directiva da UNTAET;
- 18.3 O GROSE:
  - (a) efectuará o registo de Organizações no Livro de Registo;
  - (b) guardará e manterá o Livro de Registo, incluindo no que respeita a dados prescritos relacionados com uma Organização Registada e qualquer alteração ou mudança que de vez em quando seja levada a cabo no nome, regras ou responsáveis dessa organização, ou na situação do Escritório Registado;

- (c) emitirá certificados;
  - (d) apresentará razões escritas pela rejeição de pedidos de Registo;
  - (e) exigirá o pagamento de taxas por pedidos de Registo e pela emissão de certificados; e
  - (f) terá os demais poderes que vierem a ser estipulados por directiva da UNTAET.
- 18.4 O GROSE poderá dar início a uma acção judicial num Tribunal por acto, omissão ou violação de uma obrigação decorrente do presente Regulamento.

#### Artigo 19 Nomeação do Registador

- 19.1 O GROSE integrará os postos de Registador, Registador-Adjunto e demais funcionários administrativos que vierem a ser necessários e determinados pelo Registador.
- 19.2 A estrutura do GROSE e os deveres do Registador e do Registador-Adjunto, incluindo as circunstâncias em que o Registador-Adjunto poderá agir como Registador, além dos deveres constantes do presente Regulamento, serão prescritos com maiores pormenores por directiva da UNTAET.
- 19.3 O Administrador Transitório nomeará o Registador e o Registador-Adjunto por recomendação do Membro do Gabinete responsável pelo Departamento.
- 19.4 O período de nomeação do Registador e do Registador-Adjunto será de 5 (cinco) anos. Após expiração do período de 5 (cinco) anos do Registador e Registador-Adjunto, conforme o caso, o Gabinete poderá voltar a nomear cada indivíduo por um novo período de 3 (três) anos, após o qual cada indivíduo não poderá voltar a ser nomeado.

#### Artigo 20 Registo de Organizações

- 20.1 Quaisquer 10 (dez) ou mais membros de uma Organização de Trabalhadores ou quaisquer 5 (cinco) ou mais membros de uma Organização de Empregadores poderão solicitar ao Registador.
- 20.2 Dentro do prazo máximo de 30 (trinta) dias a contar da data em que o GROSE receber o pedido de Registo, o Registador, desde que o presente Regulamento tenha sido observado:

- a) registará a Organização no Livro de Registo; e
  - b) emitirá um certificado em nome da Organização.
- 20.3 A data de Registo será a data em que o Registador proceder à inscrição dos dados da Organização no Livro de Registo e essa data será a data do Certificado emitido pelo Registador.
- 20.4 O Certificado, desde que não tenha sido cancelado nem retirado, constituirá prova conclusiva de que a Organização foi registada.
- 20.5 O pedido de Registo conterá as seguintes informações:
- (a) 2 (duas) cópias das regras e estatutos da Organização;
  - (b) O nome da Organização e endereço da sua sede; e
  - (c) Os títulos, nomes, endereços e ocupações dos responsáveis da Organização.
- 20.6 O Registador apenas registará a Organização e emitirá um Certificado nos casos em que:
- (a) O pedido de registo da Organização contiver as informações exigidas ao abrigo do Parágrafo 20.5 do presente Regulamento;
  - (b) A Organização não estiver registada;
  - (c) Na opinião do Registador, o nome da Organização que solicita o registo não se assemelhe de muito perto ao nome de uma outra Organização, induzindo em erro ou confundindo o público; e
  - (d) As regras e estatutos da Organização que solicita o registo estiverem em conformidade com o Artigo 23 do presente Regulamento.
- 20.7 Caso o Registador rejeite o pedido de registo da Organização, o Registador notificará a Organização da rejeição e das razões da rejeição dentro de 15 (quinze) dias, o mais tardar, depois da recepção do pedido de registo pelo GROSE, através da remessa de um aviso escrito à sede da Organização.
- 20.8 Dentro do prazo máximo de 30 (trinta) dias a contar da data de registo, o Registador mandará publicar um aviso em dois jornais de grande circulação em Timor-Leste, informando o público da emissão de um certificado em nome da Organização.

20.9 O Registador poderá requerer o pagamento de uma taxa pelo registo e pela emissão de um certificado num montante e forma a serem prescritas pelo Registador.

### **Artigo 21** **Efeitos do Registo**

21.1 No acto do seu Registo, a Organização constitui-se em pessoa jurídica com capacidade para contratar e possuir propriedades, e de processar e ser processada judicialmente.

21.2 No acto do seu Registo e daí em diante, numa base anual ou até 6 (seis) meses após o fecho do ano financeiro, as Organizações deverão relatar o número dos seus membros ao Registador.

21.3 Salvo disposição expressa nas regras da Organização, ninguém, pela simples razão de ser membro ou responsável de uma Organização, deverá responder por qualquer das obrigações e responsabilidades da Organização.

21.4 Os empregadores deverão permitir que um empregado que seja responsável ou membro de um Sindicato Registado se ausente do local de trabalho por um período de tempo razoável durante as horas normais de expediente, com o propósito de levar a cabo actividades sindicais, e conceder-lhe uma dispensa de trabalho razoável para formação e transferência temporária para fins relacionados com actividades sindicais. Os detalhes sobre o que constitui ausência do local de trabalho por um período de tempo razoável e dispensa de trabalho razoável deverão ser objecto de negociações entre o Sindicato e o empregador concernentes.

### **Artigo 22** **Dissolução ou cancelamento do Registo**

22.1 O Registador poderá cancelar um Certificado se:

- (a) A pedido da Organização após a sua dissolução, a ser verificada da forma que o Registador vier a exigir; ou
- (b) Nos casos em que o Registador não esteja convencido de que as regras da Organização estejam em consonância com o Artigo 23 do presente Regulamento.

22.2 No prazo de 30 (trinta) dias que antecedem o cancelamento de um Certificado, o Registador deverá notificar a Organização concernente, por escrito, da intenção do Registador de cancelar o Certificado. Essa notificação escrita deverá mencionar a razão que está na base da intenção do Registador de cancelar o Registo da Organização, e



deverá informar à Organização que, a menos que no prazo de 30 (trinta) dias a contar da data da notificação, a Organização apresente o motivo por que o seu Registo não deve ser cancelado, o Registador tenciona cancelar o Certificado.

22.3 O Certificado deverá ser cancelado pelo Registador anotando no Livro de Registos que o Certificado foi cancelado e registando igualmente nesse Livro a razão específica pela qual o Registador cancelou o Certificado.

22.4 No prazo de 7 (sete) dias a contar do cancelamento de um Certificado, o Registador deverá mandar publicar uma notificação do cancelamento do Certificado em dois jornais de grande circulação em Timor-Leste. A notificação deverá mencionar as razões para o cancelamento do Certificado.

22.5 Qualquer pessoa que se sinta lesada pela decisão do Registador sobre o cancelamento de um Certificado poderá, no prazo de 30 (trinta) dias a contar da data em que essa pessoa receber uma notificação escrita da decisão, recorrer dessa decisão junto do Conselho.

### **Artigo 23** **Regras das Organizações Registadas**

23.1 As regras de cada Organização Registada devem incluir disposições relativas aos seguintes elementos:

- (a) Nome e principais objectivos da Organização Registada;
- (b) Sede Social para onde todas as comunicações e notificações poderão ser endereçadas;
- (c) Qualificação, elegibilidade para se ser membro e término do estatuto de membro;
- (d) Em que bases é que um responsável poderá ser suspenso ou destituído do cargo;
- (e) Em que bases é que um membro poderá ser suspenso ou ser-lhe retirado o estatuto de membro;
- (f) As multas que poderão ser aplicadas a um membro e os procedimentos a seguir antes de tais multas poderem ser aplicadas;
- (g) Quota de membro e outras taxas;
- (h) Eleições periódicas para todos os cargos e para a nomeação de substitutos temporários, caso um responsável se desqualifique para ocupar um cargo ou esteja incapacitado;

- (i) Escolha de candidatos para a eleição de responsáveis;
- (j) Poderes, funções e deveres dos responsáveis;
- (k) Convocação e realização de reuniões, votos necessários para diferentes decisões e conservação das actas das reuniões;
- (l) Formas de alterar as regras de uma Organização Registada;
- (m) Custódia e investimento dos fundos de uma Organização Registada, pessoas responsáveis e auditoria anual de contas;
- (n) Formas de dissolver uma Organização Registada e a disposição dos fundos no momento da sua dissolução;
- (o) Conservação de uma lista dos seus membros;

23.2 Uma Organização, quer esteja Registada ou não, poderá, por resolução devidamente

aprovada pela maioria de pelo menos 50% (cinquenta por cento) do número total de membros da Organização, no exercício pleno das suas funções, salvo indicação em contrário nos seus regulamentos, fundir-se com uma ou mais Organizações congéneres.

23.3 Após a sua fusão, todos os activos, direitos, obrigações e responsabilidades das Organizações fundidas deverão ser transferidos à Organização resultante dessa fusão.

23.4 Uma Organização Registada poderá, por resolução devidamente aprovada por uma

maioria de pelo menos 50% (cinquenta por cento) do número total de membros em efectividade de funções, salvo indicação em contrário nos seus regulamentos, alterar os seus regulamentos ou mudar de nome.

23.5 Até 1 (um) mês após a fusão, mudança de regras ou de nome, a Organização Fundida, ou a Organização Registada, conforme o caso, deverá submeter ao GROSE um pedido de registo dos detalhes da mudança e de emissão de um Certificado.

23.6 Para além dos requisitos para pedidos de Registo enunciados no Artigo 20 do presente Regulamento, que deverão ser aplicados, os pedidos de Registo deverão incluir 2 (duas) cópias dos seguintes documentos:

- (a) As resoluções que tenham o apoio necessário dos membros de:
  - i. cada uma das Organizações que se tenham fundido, para efectuar a fusão;
  - ou

- ii. a Organização Registada que alterou os seus regulamentos ou mudou de nome, para efectuar essa mudança.
- (b) Os regulamentos da Organização Fundida, ou da Organização Registada, que tenha alterado os seus regulamentos ou mudado de nome, conforme o caso, e
- (c) Uma declaração assinada por um responsável de:
- (i) Cada Organização que se tenha fundido; ou
  - (ii) Organização Registada que tenha alterado os seus regulamentos ou mudado de nome, certificando que foram cumpridas as regras sobre:
    - 1) A fusão da respectiva Organização; ou
    - 2) A alteração dos regulamentos ou a mudança de nome da Organização Registada, conforme o caso.

23.7 Caso o Registador esteja convencido de que foram observados os requisitos das regras:

- (a) Para a fusão de cada Organização que se tenha fundido; ou
- (b) Para a alteração dos regulamentos ou mudança de nome da Organização Registada.

conforme o caso, o Registador deverá, sujeito à observância dos requisitos previstos no presente Regulamento, Registrar no Livro de Registos a Organização Fundida, ou a alteração dos regulamentos ou a mudança de nome de uma Organização Registada, conforme o caso, e emitir um Certificado.

23.8 Os procedimentos enunciados nos Parágrafos 20.2 a 20.9 do presente Regulamento deverão ser aplicáveis ao Registo de, e à emissão de um Certificado a, uma Organização Fundida, ou uma Organização, que tenha mudado o seu nome, ou alterado os seus regulamentos.

23.9 Uma Organização Registada, que tenha alterado os seus regulamentos ou mudado o seu nome, ou uma Organização Fundida, conforme o caso, poderá, no prazo de 30 (trinta) dias a contar da recepção da notificação escrita da decisão do Registador de indeferir um pedido de Registo, recorrer dessa decisão perante o Conselho..

23.10 Uma Organização Registada deverá, em conformidade com as práticas, princípios e procedimentos contabilísticos geralmente aceites:

- (a) Guardar os livros e registos de contas das suas receitas, despesas, activos e passivos;
- (b) Elaborar balanços financeiros anuais de que constem um relatório de receitas e despesas referentes ao ano financeiro recém-terminado e um balancete mostrando os seus activos, passivos e situação financeira no final desse ano financeiro; e
- (c) Mandar auditar anualmente os livros e registos de contas e os balanços financeiros por um auditor independente designado pela Organização, o qual não deverá ser membro dessa Organização Registada.

23.11 Uma Organização Registada deverá manter em fundos separados todos os dinheiros recebidos ou pagos pela Organização Registada, referentes a qualquer fundo de contribuições, de previdência ou de pensões.

23.12 No prazo de 6 (seis) meses a contar do fecho do seu ano financeiro, uma Organização Registada deverá submeter ao Registador um relatório que deverá conter o seguinte:

- (a) Os balanços financeiros auditados acima referidos;
- (b) A lista de nomes e endereços postais dos seus responsáveis eleitos e nomeados; e
- (c) O número de membros da Organização Registada.

23.13 A Organização Registada deverá colocar os seus registos financeiros à disposição de todos os seus membros.

23.14 Um membro de um sindicato de trabalhadores poderá apresentar directamente ao seu empregador, ou através do sindicato, uma autorização escrita para que sejam periodicamente deduzidos dos seus ordenados as quotas a pagar ao sindicato. O empregado poderá igualmente revogar essa autorização emitindo, com uma antecedência de 1 (mês) e por escrito, uma notificação ao empregador ou ao sindicato, conforme o caso.

23.15 O empregador deverá proceder às deduções autorizadas referidas no Parágrafo 23.14 acima e remeter imediatamente os fundos arrecadados ao Sindicato, juntamente com:

- (a) Uma lista dos nomes dos empregados de cujos ordenados foram descontadas quotas a favor do sindicato; e
- (b) Um relato pormenorizado do valor arrecadado e remetido.

23.16 A pedido de qualquer membro ou responsável da Organização Registada, o Registador deverá emitir qualquer ordem que entenda necessária para prevenir ou impedir uma contravenção a qualquer disposição dos regulamentos da Organização Registada e esta deverá, no prazo de 30 (trinta) dias a contar da data da ordem do Registador, ou cumprir essa ordem, ou recorrer da mesma perante o Conselho.

## **Artigo 24**

### **Processo de Negociação Colectiva**

24.1 Um sindicato registado deverá ter o direito de representar os seus membros num local de trabalho particular para fins de negociação colectiva ou para discutir com um empregador questões relativas aos termos e condições de contratação inclusive.

24.2 Em caso de disputa relativamente ao reconhecimento de um sindicato por um empregador, qualquer das partes poderá recorrer à assistência dos Serviços de Mediação e Conciliação. Caso o assunto não tenha sido resolvido durante um período superior a 5 (cinco) dias consecutivos, qualquer das partes pode dar entrada a um pedido junto do Conselho para resolver a questão.

24.3 Um Sindicato devidamente registado poderá solicitar ao empregador que se encetem negociações relativamente aos termos e condições de contratação. O empregador deverá responder dentro de um prazo razoável, o qual não deverá ser superior a 30 (trinta) dias a contar da data de recepção do pedido de negociações.

24.4 Um empregador ou uma Organização de Empregadores Registada pode também solicitar a um Sindicato Registado que encete negociações relativamente aos termos e condições de contratação, devendo o Sindicato Registado responder no prazo estipulado no Parágrafo 24.3 acima.

24.5 As partes a negociações colectivas deverão negociar de boa fé e deverão envidar todos os esforços razoáveis no sentido de concluírem um acordo.

24.6 A fim de facilitarem as negociações colectivas, as partes deverão revelar, partilhar e trocar entre si informações relevantes para as negociações, mas deverão manter confidenciais as informações acerca de pessoas que não sejam parte das negociações. As partes não deverão fazer declarações falsas ou fraudulentas em relação aos assuntos em negociação.

24.7 Os empregadores deverão permitir aos Representantes dos Trabalhadores uma ausência razoável do local de trabalho durante as horas normais de expediente, sem perda de salário, de forma a permitir-lhes participar em negociações colectivas e manter discussões com os membros de um Sindicato Registado.

24.8 Nos casos em que um empregador, uma Organização de Empregadores Registada ou

uma Organização de Trabalhadores Registada não tenha respondido no prazo estipulado no Parágrafo 24.3 acima, ou nos casos em que, na sua resposta, tenha indeferido o pedido, e nos casos em que, após o início das negociações, as partes não cheguem a acordo, qualquer das partes poderá recorrer à assistência dos Serviços de Mediação e Conciliação. Caso não seja alcançado qualquer acordo por via da mediação e conciliação, qualquer das partes poderá dar entrada junto do Conselho ao necessário pedido de arbitragem vinculativa.

24.9 Caso a disputa continue sem solução após recurso aos procedimentos de negociação colectiva, qualquer das partes poderá agir mediante o exercício do direito à greve ou ao lock-out, após ter observado o período de arrefecimento prescrito. Uma parte a uma disputa que tencione exercer o direito à greve ou ao lock-out deverá emitir uma notificação escrita à outra parte e aos Serviços de Mediação e Conciliação, pelo menos 10 (dez) dias antes de empreender essa acção.

24.10 O Administrador Transitório poderá proscrever ou de outro modo restringir o direito à greve ou ao lock-out em casos que envolvam Serviços Essenciais. Uma parte poderá solicitar a restrição de uma greve ou lock-out ao Conselho Laboral Nacional, o qual deverá determinar se a solicitação deve ser atendida, e através de que meios. Se a solicitação for atendida, o Conselho deverá proceder à arbitragem do caso.

24.11 Um empregador não deverá empregar uma pessoa para realizar o trabalho de um empregado que esteja a participar numa greve ou esteja em lock-out, a menos que esse trabalho seja necessário para a realização de serviços de manutenção mínimos ou de serviços cuja interrupção resultaria em danos materiais à área de trabalho ou à sua maquinaria.

24.12 Caso se chegue a acordo, será elaborado por escrito um Acordo Colectivo, o qual deverá ser assinado pelas partes. O Acordo Colectivo deverá conter os termos referentes à data de vigência do Acordo Colectivo, uma lista dos trabalhadores abrangidos por esse Acordo, a duração do Acordo Colectivo e, em particular, se este continuará válido até à data em que for alcançado um novo Acordo Colectivo, e os procedimentos para evitar e resolver reclamações decorrentes da interpretação, aplicação e administração do Acordo Colectivo, que poderão incluir uma referência a conciliação ou arbitragem voluntária e a outros assuntos que vierem a ser acordados.

24.13 As disposições do Acordo Colectivo não deverão ser menos vantajosas para os empregados do que as disposições dos Regulamentos Laborais da UNTAET sobre o emprego na sua esfera de actividade.

24.14 Os termos do Acordo Colectivo deverão ser considerados como estando incluídos no contrato de trabalho de cada trabalhador abrangido pelo Acordo Colectivo.

24.15 As partes do acordo deverão depositar uma cópia do acordo junto da Divisão.

## **Artigo 25**

### **Procedimentos de reclamação**

Qualquer reclamação, disputa ou descontentamento relativamente à implementação das disposições de contratos de trabalho, de Acordos Colectivos e do presente Regulamento será tratado da seguinte forma:

- (a) Em primeira instância, os trabalhadores deverão tentar resolver qualquer reclamação, disputa ou descontentamento junto do seu supervisor imediato, que, por sua vez, é suposto envidar esforços no sentido de ouvir, aconselhar ou orientar o empregado no que concerne ao caso, concedendo assim a ambas as partes a oportunidade de encontrarem elas mesmas a solução ou reparação necessária;
- (b) Caso a tentativa de as partes resolverem a disputa elas mesmas ao nível do supervisor fracassar ou nos casos em que a natureza do caso for tal que não seria apropriado tratá-lo ao nível do supervisor, o empregado pode levantar a questão ao nível do empregador, quer directamente ou com a ajuda de um representante de uma Organização de Trabalhadores ou de um Sindicato Registado;
- (c) Se o caso continuar sem solução, as partes poderão recorrer à assistência de terceiros, incluindo arbitragem voluntária, formas alternativas de resolução de disputas, levar o caso aos Serviços de Mediação e Conciliação, e por último ao Conselho.

## **Artigo 26**

### **Serviços de Mediação e Conciliação**

26.1 São por este meio criados os Serviços de Mediação e Conciliação no seio do Departamento. O Membro do Gabinete responsável pelo Departamento deverá nomear um número adequado de conciliadores e mediadores para Díli e o número que vier a ser necessário em cada distrito de Timor-Leste, segundo a forma e por um período prescrito pelo Membro do Gabinete responsável pelo Departamento.

26.2 Os Serviços de Mediação e Conciliação deverão prestar assistência às Organizações de Trabalhadores e de Empregadores em matéria de prevenção e resolução de disputas laborais, incluindo a promoção da cooperação e parcerias de gestão laboral baseada na confiança e respeito mútuos e na utilização de métodos de resolução de disputas alternativos.

26.3 O Departamento deverá fazer todas as diligências necessárias no sentido de satisfazer as necessidades de formação dos mediadores e conciliadores dos Serviços de Mediação e Conciliação.

**Artigo 27**  
**Criação e Composição do Conselho de Relações Laborais**

27.1 É por este meio criado um Conselho de Relações Laborais (**o Conselho**), composto de três ou mais membros.

27.2 O Conselho deverá:

(a) Ouvir e decidir todas as disputas laborais entre um empregador ou Organização de Trabalhadores Registada e os seus trabalhadores ou um Sindicato Registado relativas à contratação ou não contratação, ou aos termos de contratação, ou às condições de trabalho de qualquer um desses trabalhadores, e outros casos que lhe forem confiados.

(b) Decidir se um pedido de rescisão dos serviços de um trabalhador é justificado ou não inclui as reparações correspondentes; e

(c) Qualquer outra função autorizada por um Regulamento da UNTAET.

27.3 O Conselho deverá ser constituído por 7 (sete) membros (**Membros do Conselho**), os quais deverão ser nomeados pelo Administrador Transitório.

27.4 No princípio, 2 (dois) Membros do Conselho deverão ser nomeados para um mandato de 1 (um) ano, 2 (dois) Membros do Conselho deverão ser nomeados para um mandato de 2 (dois) anos e 3 (três) Membros do Conselho deverão ser nomeados para um mandato de 3 (três) anos. Daí em diante, os Membros do Conselho deverão ser nomeados para um mandato de 1 (um) ano.

27.5 O Presidente e o Vice-Presidente deverão ser nomeados pelo Administrador Transitório e deverão representar o público. Os 5 (cinco) outros membros deverão ser nomeados por recomendação de grupos de trabalhadores, de empregadores e da sociedade civil.

27.6 Quando um Membro do Conselho precisar de ser substituído devido a incapacidade permanente tal como a morte, desqualificação por motivo de prisão, ou outra razão não mencionada no presente Regulamento, o Administrador Transitório deverá nomear um substituto que servirá o Conselho durante resto do mandato do Membro que for substituído.

27.7 O Conselho deverá ser assistido por um secretariado providenciado pela Divisão.

27.8 O Conselho deverá ser independente no desempenho das suas funções.



27.9 O Conselho deverá ser compensado pelo seu trabalho em conformidade com Directivas da UNTAET promulgadas pelo Administrador Transitório para tais nomeações.

27.10 O Membro do Gabinete deverá apresentar ao Administrador Transitório a lista de candidatos a Membros do Conselho, os quais deverão ser nomeados por publicação no Boletim Oficial de Timor-Leste.

27.11 Ao proceder à sua nomeação, o Administrador Transitório esforçar-se-á por conseguir um equilíbrio do género.

## **Artigo 28**

### **Procedimento perante o Conselho de Relações Laborais**

28.1 As sessões do Conselho serão realizadas com um quórum de pelo menos 4 (quatro) Membros, tal como vier a ser determinado pelo Presidente. A decisão da maioria dos Membros do Conselho presentes a uma sessão constituirá a decisão do Conselho. No caso de empate na votação, o Presidente exercerá o direito de voto de desempate. O Conselho deverá procurar resolver ou decidir cada caso no prazo de 30 (trinta) dias a contar da data de recepção do caso. A decisão do Conselho será considerada vinculativa para ambas as partes.

28.2 Qualquer decisão ou ordem do Conselho terá a mesma força e efeito como uma decisão ou ordem dos Tribunais de Timor-Leste e será aplicável como se fosse uma ordem emitida pelos referidos Tribunais.

28.3 Para efeitos do presente Regulamento, o Conselho não deverá estar sujeito às regras de prova em processos civis e poderá, por opção, adoptar o seu próprio regimento interno, o qual deverá ter em atenção a necessidade de informalidade, economia e celeridade nos trabalhos do Conselho.

28.4 O Membro do Gabinete responsável pelo Departamento deverá assegurar o apoio financeiro e técnico necessário para o desempenho das suas funções nos termos do presente Regulamento.

28.5 Os Membros do Conselho deverão receber uma remuneração sob a forma e ao nível a serem determinados pelo Administrador Transitório.

## **Artigo 29**

### **Jurisdição, multas e reparações**

29.1 O Conselho terá jurisdição para determinar se uma infração foi cometida à luz do presente Regulamento.

29.2 Nos casos em que o Conselho determinar a ocorrência de uma violação das proibições e/ou uma infração à luz do presente Regulamento, o Conselho deverá emitir a ordem que considerar necessária para assegurar o seu cumprimento, inclusive uma ordem de readmissão do trabalhador, a devolução ao trabalhador de qualquer dos direitos que lhe assistem, indemnizações ou multas.

29.3 O Conselho deverá determinar a multa a aplicar em caso de infração cometida à luz do Parágrafo 29.2 em conformidade com uma multa que varie entre \$ 150,00 (cento e cinquenta dólares americanos ) e US\$ 1.500,00 (mil e quinhentos dólares americanos).

29.4 Os empregadores condenados por infração cometida à luz do presente Regulamento serão excluídos de concursos para contratos com o governo.

29.5 Para efeitos deste Artigo, o Administrador Transitório poderá prescrever através de uma directiva, artigos específicos do presente Regulamento cuja contravenção deverá constituir infração.

### **Artigo 30** **Recurso ao Tribunal Competente**

A decisão do Conselho será considerada final e aplicável como se fosse uma ordem do Tribunal se nenhuma das partes der entrada a uma reivindicação junto do Tribunal competente no prazo de 15 (quinze) dias a contar da data em que o Conselho transmitir a sua decisão por escrito.

### **Artigo 31** **Diálogo Social**

31.1 O Administrador Transitório deverá, de sua própria vontade, por iniciativa da Administração Transitória, ou a pedido de Uma Organização de Trabalhadores ou de Trabalhadores, convocar um fórum para diálogo social, de tempos em tempos, para a análise de questões de política no domínio do emprego e contratação, com vista à formulação de recomendações de política consensuais.

31.2 O fórum deverá ser formado por três ou mais membros e com equilíbrio do género na sua composição.

31.3 O fórum deverá ser convocado pelo menos duas vezes por ano.

31.4 O fórum deverá estabelecer os seus procedimentos e os grupos ad hoc ou permanentes que se revelarem necessários para o assistir no seu trabalho.

**Artigo 32**  
**Disposição Transitória**

À data da entrada em vigor do presente Regulamento, a Ordem Executiva ? 2001/1 da UNTAET sobre Procedimentos Provisórios para Resolução de Disputas Decorrentes da Rescisão de Contratos de Trabalho deixará de vigorar, não obstante os procedimentos em estudo pela Comissão Nacional de Arbitragem de Disputas Laborais ao abrigo do disposto no Artigo 41 do presente Regulamento.

**CAPITULO IV**  
**Da Rescisão de Contratos de Trabalho**

**Artigo 33**  
**Definição**

No presente Capitulo:

“**Conselho**” significa o Conselho de Relações Laborais criado ao abrigo do Artigo 27 do presente Regulamento.

**Artigo 34**  
**Implementação e Âmbito**

34.1 Sujeito ao Parágrafo 34.2, o presente Capitulo é aplicável a todos os Trabalhadores de Timor-Leste em todos os ramos empresariais e actividades económicas.

34.2 As seguintes categorias estão excluídas do disposto no presente Capítulo:

- (a) Trabalhadores recrutados sob o regime de Contrato de Trabalho por um período específico de tempo ou para executar uma tarefa específica;
- (b) Trabalhadores em Período Probatório ou em período de qualificação para o emprego, determinado com antecedência e não superior a 30 (trinta) dias civis. Um empregador pode prescindir dos serviços de um empregado durante o Período Probatório e o empregado não terá direito a nenhuma indemnização;
- (c) Trabalhadores que ocupem cargos de direcção, executivos ou de confiança;

- (d) Trabalhadores de Conselhos Estatutários ou sob a tutela da Comissão da Função Pública tal como previsto no Regulamento ? 2000/3 da UNTAET, sobre a criação da Comissão da Função Pública.

34.3 Os Contractos de Trabalho por períodos de tempo específicos serão limitados aos casos em que, devido à natureza do trabalho a ser efectuado ou às circunstâncias em que o trabalho vai ser realizado, as relações de trabalho não possam ser de duração indeterminada.

34.4 Os Contratos de Trabalho deverão ser considerados de duração indeterminada, salvo os casos referidos no Parágrafo 34.3 acima.

34.5 Os Contratos de Trabalho deverão ser considerados de duração indeterminada se renovados numa ou mais ocasiões.

34.6 Após consultas a Organizações de Trabalhadores e de Empregadores concernentes, o Administrador Transitório poderá excluir da aplicação do presente Capítulo ou de certas disposições do mesmo, categorias de trabalhadores cujos termos e condições de trabalho sejam regidos por disposições especiais que, como um todo, providenciem uma protecção que seja no mínimo equivalente à protecção providenciada ao abrigo do presente Capítulo.

### **Artigo 35**

#### **Justificação para Rescisão de Contratos**

35.1 Um Contrato de Trabalho não deverá ser Rescindido a menos que exista uma razão válida para que tal Rescisão tenha lugar, ligada à competência ou conduta do Trabalhador ou baseada em requisitos operacionais da empresa, estabelecimento ou serviço.

35.2 As acções ou circunstâncias que não deverão ser consideradas razões válidas para Rescisão de um Contrato de Trabalho incluem, mas não se limitam às seguintes:

- (a) Ser membro de um Sindicato ou participar em actividades sindicais fora das horas de trabalho ou, com o consentimento do empregador, dentro das horas de trabalho;
- (b) Candidatar-se a um cargo de, ou agir ou ter agido na qualidade de, representante de Trabalhadores;
- (c) Apresentar uma reclamação ou participar num processo contra um empregador por alegada violação de leis ou regulamentos ou recurso a autoridades administrativas competentes;

- (d) Raça, cor, sexo, orientação sexual, estado civil, responsabilidades familiares, gravidez, religião, opinião política, origem nacional ou social;
- (e) Gravidez ou ausência do serviço durante a licença de maternidade;
- (f) Idade, sujeita à Lei e a práticas acerca da aposentação;
- (g) Ausência do serviço por motivos de cumprimento de serviço militar obrigatório ou outra obrigação civil.

35.3 A ausência temporária do trabalho por motivos de doença ou lesão não deverá constituir razão válida para Rescisão.

35.4 A definição sobre o que significa ausência temporária do trabalho, o período de tempo a partir do qual deverá ser exigido um certificado médico, e possíveis limitações à ausência temporária deverão ser determinados por Directiva da UNTAET.

### **Artigo 36** **Regras para Rescisão de Contratos de Trabalho**

36.1 O Contrato de Trabalho não deverá ser Rescindido por razões relacionadas com a conduta ou desempenho do trabalhador antes que ao trabalhador seja concedida uma oportunidade para se defender contra as alegações feitas, a menos que, por razões aceitáveis, não se possa esperar que a entidade patronal conceda tal oportunidade nessas circunstâncias. Serão envidados todos os esforços aceitáveis no sentido de se evitar a Rescisão do Contrato de um trabalhador.

36.2 Má Conduta Grave do Trabalhador é razão válida para Rescisão do Contrato de Trabalho nos casos em que o Trabalhador não tenha direito a compensação.

36.3 O empregador deverá notificar por escrito o Trabalhador da decisão de rescisão do seu Contrato de Trabalho.

36.4 A Rescisão de um Contrato de Trabalho por desempenho insatisfatório de um trabalhador não é válida a menos que o empregador tenha dado ao trabalhador instruções adequadas e o tenha admoestado 3 (três) vezes, por escrito e verbalmente, em linguagem acessível ao trabalhador, e se, após decorridas no mínimo 3 (três) semanas desde a primeira admoestação, o trabalhador continuar a desempenhar as funções de forma insatisfatória.

36.5 No caso de Rescisão por motivos de necessidades operacionais do empregador, estabelecimento ou serviço, deverá ser conferido poder ao Conselho para determinar se a

Rescisão aconteceu efectivamente pelas razões apontadas e para decidir se as razões apontadas são bastantes para justificar essa Rescisão.

36.6 Se a Rescisão for julgada improcedente, o Conselho deverá:

- (a) Declarar a Rescisão inválida e ordenar a readmissão do Trabalhador; e/ou
- (b) Ordenar o pagamento de uma indemnização em lugar de readmissão em conformidade com a tabela abaixo, nos casos em que, não obstante a declaração de invalidade proferida pelo Conselho relativamente à Rescisão e a ordem deste para readmitir o trabalhador, o empregador se recuse a readmitir o trabalhador;
  - (i) 30 (trinta) dias de salário nos casos em que o trabalhador tenha sido contratado por um período superior a 3 (três) meses mas inferior a 1 (um) ano;
  - (ii) 60 (sessenta) dias de salário nos casos em que o trabalhador tenha sido contratado por um período superior a 1 (um) ano mas inferior a 2 (dois) anos;
  - (iii) 90 (noventa) dias de salário nos casos em que o trabalhador tenha sido contratado por um período superior a 2 (dois) anos mas inferior a 3 (três) anos.
  - (iv) 120 (cento e vinte) dias de salário nos casos em que o trabalhador tenha sido contratado por um período superior a 3 (três) anos; e/ou
- (c) Ordenar outra reparação que entender apropriada.

36.7 O ónus da prova em relação à existência de razões válidas para a Rescisão de um Contrato de Trabalho deverá recair sobre o empregador.

### **Artigo 37** **Período de Notificação**

37.1 Um Trabalhador cujo contrato de trabalho esteja para ser Rescindido tem direito a um período de notificação ou a uma compensação em lugar desta, a menos que seja culpado de Má Conduta Grave, ou a menos que o trabalhador tenha renunciado ao direito a notificação nos termos do Parágrafo 37.4 do presente Regulamento.

37.2 O período de notificação deverá ser o seguinte:

- (a) 10 (dez) dias nos casos em que o trabalhador tenha sido contratado por um período inferior a 6 (seis) meses e superior a 3 (três) meses;
- (b) 15 (quinze) dias nos casos que o trabalhador tenha sido contratado por um período igual ou superior a 6 (seis) meses mas inferior a 1 (um) ano;
- (c) 30 (trinta) dias nos casos em que o Trabalhador tenha sido contratado por um período igual ou superior a 1 (um) ano.

37.2 Em vez de emitir uma notificação, o empregador poderá proceder à Rescisão de um Contrato sem notificação, mas deverá pagar ao trabalhador a soma igual à remuneração e todos os outros subsídios que teriam sido devidos ao Trabalhador até à expiração do período de notificação requerido.

37.4 Nada do disposto no presente Regulamento obsta a que as partes cheguem a acordo sobre um período de notificação mais longo do que o prescrito no Parágrafo 37.1 do presente Regulamento, ou a que renunciem ao direito de receber a necessária notificação.

37.5 Durante o período de notificação, o Trabalhador deverá, com o propósito de procurar outro emprego, ser autorizado pelo empregador a ausentar-se do local de trabalho por um período de tempo razoável, sem perda de salário, em horas da conveniência das partes.

### **Artigo 38**

#### **Razões de Rescisão económicas, tecnológicas, estruturais ou análogas**

38.1 Todas as partes concernentes deverão procurar:

- (a) Evitar ou minimizar, tanto quanto possível, uma Rescisão de Contrato por razões de natureza económica, tecnológica, estrutural ou análoga, que possa prejudicar o eficiente funcionamento da empresa, estabelecimento ou serviço do empregador; e
- (b) Mitigar os efeitos negativos causados ao trabalhador ou trabalhadores concernentes por qualquer Rescisão de Contrato pelas razões enunciadas na Alínea 38.1 (a) acima.

38.2 Quando um empregador considerar uma Rescisão por razões de natureza económica, tecnológica, estrutural ou análoga, este deverá:

- (a) Fornecer aos representantes dos trabalhadores concernentes informação relevante, incluindo as razões para a Rescisão prevista, o número e as categorias susceptíveis de ser afectadas, e o período durante o qual se pretende levar a cabo essas Rescisões;

- (b) Conceder, o quanto antes, aos representantes dos trabalhadores concernentes, a oportunidade de efectuarem consultas sobre as medidas a serem tomadas para evitar ou minimizar as Rescisões e medidas tendentes a mitigar os efeitos adversos causados aos trabalhadores concernentes por qualquer Rescisão, tal como a procura de empregos alternativos;
- (c) Notificar a Divisão, o quanto antes, prestando informação relevante, incluindo uma declaração escrita das razões dessas Rescisões, o número e as categorias susceptíveis de ser afectadas, e o período durante o qual se pretende levar a cabo essas Rescisões;
- (d) Notificar a Divisão pelo menos 10 (dez) dias antes de proceder a essas Rescisões.

38.3 Nada do disposto no Artigo 13 impede os trabalhadores de preencherem o formulário de pedido de mediação e conciliação pelos Serviços de Mediação e Conciliação.

**Artigo 39**  
**Procedimentos para Resolução de Disputas**  
**sobre Rescisão de Contratos de Trabalho**

39.1 Caso um Contrato de Trabalho esteja para ser rescindido, o empregador e o trabalhador e/ou os seus representantes, se os houver, deverão realizar negociações bilaterais a fim de chegarem a um consenso sobre as acções a serem empreendidas.

39.2 Se não for obtido consenso, o trabalhador ou seus representantes deverão dar entrada a um pedido de mediação ou conciliação junto dos Serviços de Mediação e Conciliação.

39.3 Os Serviços de Mediação e Conciliação notificarão o empregador concernente de uma data para a primeira audição, a qual deverá ter lugar dentro de 7 (sete) dias a contar da data da notificação ao empregador. Se uma das partes ou o seu representante não comparecer à primeira sessão de mediação e conciliação, as partes deverão ser notificadas de uma nova sessão a ser realizada 7 (sete) dias após a data fixada para a sessão inicial. Se uma das partes, ou os seus representantes, voltar a não comparecer à sessão de mediação ou conciliação prevista, as partes serão notificadas de uma nova sessão a ser realizada 7 (sete) dias após a data fixada na segunda sessão. Se uma das partes, ou os seus representantes, voltar a não comparecer à terceira sessão de mediação ou conciliação prevista, o processo de mediação ou conciliação deverá ser considerado como tendo fracassado e os Serviços de Mediação e Conciliação deverão remeter o assunto ao Conselho imediatamente.



39.4 O processo de mediação ou conciliação perante os Serviços de Mediação e Conciliação, quer seja bem-sucedido quer não, deverá estar concluído no prazo de 22 (vinte e dois) dias a contar do seu início. Os Serviços de Mediação e Conciliação deverão apresentar ao Conselho um relatório sobre os resultados do processo.

39.5 Caso o processo de mediação ou conciliação se esgote, sem que se tenha chegado a um consenso, o trabalhador, ou os seus representantes, poderá dar entrada a um pedido de arbitragem junto do Conselho. O Conselho pode recusar-se a atender ao pedido de arbitragem efectuado por um trabalhador se o referido pedido der entrada junto do Conselho 1 (um) ano depois da data em que surgiu a causa de pedir.

39.6 O Conselho deverá notificar as partes de uma audiência em privado a realizar-se no prazo de 30 (trinta) dias a contar da recepção pelo Conselho do pedido de arbitragem apresentado pelo trabalhador. Os procedimentos serão os seguintes:

- (a) A notificação deverá ser entregue em mão, em duplicado, por uma pessoa autorizada pelo Conselho ao escritório, estabelecimento comercial do empregador, ao empregador pessoalmente, ou a qualquer pessoa presente no escritório ou estabelecimento comercial do empregador e que esteja ao serviço do empregador. 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 receptor, 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 no Conselho;
- (b) Uma notificação para trabalhadores, ou seus representantes, deverá ser entregue em mão nos endereços mencionados na reclamação do trabalhador;
- (c) Nos casos em que surgir uma questão de regra de procedimento, que não tenha sido regulada por um Regulamento da UNTAET, e não houver uma regra explícita da lei aplicável, que possa ser aplicada, o Conselho decidirá a regra de procedimento a ser utilizada;
- (d) As partes deverão estar presentes às audições e poderão apresentar os seus argumentos e provas segundo a ordem e a forma estabelecidas pelo Conselho. Os Membros do Conselho têm o direito de interpelar ambas as partes e as testemunhas apresentadas pelas partes, se as houver, em qualquer altura no decorrer da audiência. Quando uma das partes, ou os seus representantes, não estiver presente à audiência, o Conselho deverá emitir uma segunda notificação às partes no prazo de 7 (sete) dias a contar da data fixada para a sessão inicial.

Se uma das partes, ou os seus representantes, voltar a não comparecer à audiência prevista, o Conselho deverá proceder à tomada de deliberações;

- (e) Após a conclusão da audiência, o Conselho deverá deliberar em privado e decidir o caso. Pode ser emitida por escrito uma decisão no final das deliberações dessa mesma sessão. Em casos complexos, o Conselho poderá, no prazo máximo de 15 (quinze) dias, agendar uma sessão a fim de dar a conhecer a decisão escrita. Será dada a cada parte uma cópia da decisão escrita.

39.7 As decisões do Conselho deverão ser apresentadas por escrito às partes concernentes e deverão conter os seguintes elementos:

- (a) As identidades das partes e dos membros do Conselho que participaram na audiência;
- (b) Um relato dos eventos e circunstâncias do caso;
- (c) Um relato dos factos que o Conselho considera provados ou não provados e um relato das bases factuais e legais dessas considerações;
- (d) Uma constatação sobre a justeza ou injustiça do despedimento do Trabalhador ou da reivindicação relativa à Rescisão do Contrato de Trabalho; e
- (e) Se o Conselho julgar o despedimento improcedente, o Conselho deverá ordenar a readmissão do Trabalhador ou o pagamento de um valor monetário que, com base no montante reivindicado pelo trabalhador, repare a rescisão injusta de um Contrato de Trabalho, à luz dos Parágrafos 35.1 e 35.2 do presente Regulamento, ou a reivindicação relativa à Rescisão do Contrato de Trabalho. O montante do pagamento exigido pela Rescisão do Contrato de Trabalho não deverá exceder o montante reivindicado pelo trabalhador mais quaisquer juros sobre esse montante entre a data de Rescisão e a data de pagamento.

39.8 A decisão do Conselho deverá ser considerada vinculativa para as partes.

#### **Artigo 40** **Recurso ao Tribunal Competente**

A decisão do Conselho deverá ser considerada final e aplicável como se fosse uma ordem do Tribunal, se nenhuma das partes apresentar uma reivindicação perante o Tribunal competente no prazo de 15 (quinze) dias a contar da data em que o Conselho transmitir a sua decisão escrita.

**Artigo 41**  
**Disposições Transitórias**

41.1 Este procedimento aplicar-se-á a todos os casos relacionados com disputas decorrentes da Rescisão de um Contrato de Trabalho, tal como previsto no presente Regulamento. Os casos que estiverem a ser processados pelos Serviços de Mediação e Conciliação até à data de entrada em vigor do presente Regulamento deverão seguir os procedimentos estabelecidos no presente Regulamento. Os casos que estiverem a ser analisados pela Comissão Nacional para Arbitragem de Disputas Laborais (**a Comissão**), criada no termos da Ordem Executiva ? 2001/1 da UNTAET, sobre Procedimentos Provisórios para Resolver Disputas decorrentes da Rescisão de um Contrato de Trabalho até à data de entrada em vigor do presente Regulamento deverão ser concluídos perante a Comissão, tal como previsto na Ordem Executiva em referência.

41.2 A Comissão não deverá aceitar novos casos na data de entrada em vigor do presente Regulamento, ou a partir dessa data. É por este meio dissolvida a Comissão após a conclusão do último caso pendente perante a mesma até à data de entrada em vigor do presente Regulamento.

41.3 A Ordem Executiva ? 2001/1 da UNTAET deixa de ter efeito após a dissolução da Comissão.

**CAPITULO V**  
**Criação do Conselho para o Salário Mínimo**

**Artigo 42**  
**Definições**

No presente Capítulo:

“**Conselho** ” significa o Conselho para o Salário Mínimo criado nos termos do Artigo 43 do presente Regulamento;

“**Membro do Conselho** “ Significa um membro do Conselho para o Salário Mínimo nomeado nos termos do Artigo 43 do presente Regulamento.

**Artigo 43**  
**Criação, Composição e Funcionamento do Conselho**

43.1 É por este meio criado o Conselho para o Salário Mínimo (doravante: “**o Conselho**”).

43.2 O Conselho deverá fazer recomendações ao Conselho Laboral Nacional concernentes à fixação do Salário Mínimo Nacional, Salário Mínimo Sectorial ou do Salário Mínimo Distrital, conforme apropriado.

43.3 O Conselho deverá ser composto de 7 (sete) membros em regime de tempo parcial (doravante: “**Membros do Conselho**”), que deverão ser nomeados pelo Membro do Gabinete.

43.4 No início, 2 (dois) Membros do Conselho deverão ser nomeados para um mandato de 1 (um) ano, 2 (dois) Membros do Conselho deverão ser nomeados para um mandato de 2 (dois) anos, e 3 (três) Membros do Conselho deverão ser nomeados para um mandato de 3 (três) anos. Daí em diante, os Membros do Conselho deverão ser nomeados para mandatos de 3 (três) anos.

43.5 2 (dois ) Membros do Conselho deverão ser propostos pelos representantes das Organizações de Trabalhadores, 2 (dois) Membros do Conselho deverão ser propostos pelos representantes das Organizações de Empregadores, e 3 (três ) Membros do Conselho deverão ser propostos pelo Departamento em conformidade com a seguinte formula: 1 (um) indicado pelo Departamento das Finanças, 1 (um) indicado pelo Departamento de Assuntos Económicos e 1 (um) indicado pelo Departamento do Trabalho e Solidariedade.

43.6 Quando o mandato de um Membro do Conselho expirar, o Membro do Gabinete deverá nomear outro Membro do Conselho em sua substituição. Quando um Membro do Conselho necessitar de ser substituído devido a incapacidade permanente tal como morte ou desqualificação por encarceramento ou qualquer outra razão não prevista neste Parágrafo, o Membro do Gabinete deverá nomear um substituto que servirá apenas durante o resto do mandato da pessoa substituída.

43.7 Ao proceder à nomeação dos Membros do Conselho, o Membro do Gabinete deverá esforçar-se por manter o equilíbrio do género.

43.8 Os Membros do Conselho serão compensados pelo seu trabalho em conformidade com Directivas da UNTAET promulgadas pelo Administrador Transitório para tais nomeações.

43.9 O Conselho deverá ser assistido por um secretariado providenciado pela Divisão de Trabalho e Serviços Sociais do Departamento.

**Artigo 44**  
**Recomendações do Conselho**

44.1 Na sua reunião inaugural, o Conselho deverá eleger um dos seus membros como Presidente do Conselho.

44.2 O quórum para o Conselho apresentar uma recomendação concernente ao Salário Mínimo Nacional, Salário Mínimo Sectorial ou ao Salário Mínimo Distrital deverá ser de pelo menos 4 (quatro) Membros.

44.3 As recomendações do Conselho concernentes ao Salário Mínimo Nacional, Salário Mínimo Sectorial ou ao Salário Mínimo Distrital deverão ser aprovadas por voto maioritário. No caso de empate, o Presidente do Conselho terá o voto de desempate.

44.4 Ao elaborar as suas recomendações concernentes ao Salário Mínimo Nacional, Salário Mínimo Sectorial ou ao Salário Mínimo Distrital, o Conselho deverá no mínimo ter em atenção o seguinte:

- (a) As necessidades dos trabalhadores e suas famílias, tendo em conta o nível geral de ordenados, o custo de vida, os benefícios de segurança social e os padrões de vida relativos de outros grupos sociais; e
- (b) Factores económicos, incluindo os requisitos para se atingir o desenvolvimento económico, níveis de produtividade e qualquer efeito que o ordenado possa ter sobre o emprego

44.5 O Conselho deverá fazer recomendações concernentes ao Salário Mínimo Nacional, Salário Mínimo Sectorial ou ao Salário Mínimo Distrital, conforme apropriado, pelo menos uma vez de 2 (dois) em dois anos.

44.6 O Conselho deverá comunicar as recomendações concernentes ao Salário Mínimo Sectorial ou ao Salário Mínimo Distrital ao Conselho Laboral Nacional no prazo de 7 (sete) dias civis a contar da data da recomendação feita pelo Conselho.

44.7 Com base nas recomendações apresentadas pelo Conselho, o Conselho Laboral Nacional deverá determinar o Salário Mínimo Nacional, o Salário Mínimo Sectorial ou o Salário Mínimo Distrital, conforme apropriado, e em conformidade com o Artigo 7 do presente Regulamento.

44.8 No prazo de 30 (trinta) dias civis a contar da data de recepção de uma recomendação do Conselho, o Conselho Laboral Nacional deverá emitir uma determinação a ser publicada no Boletim Oficial de Timor-Leste, e a ser de outro modo publicada e disseminada em todo Timor-Leste.

44.9 Sujeito ao presente Regulamento, o Conselho deverá estabelecer o seu próprio regimento interno para a elaboração de recomendações concernentes ao Salário Mínimo Nacional, Salário Mínimo Sectorial ou ao Salário Mínimo Distrital, assim como sobre a solicitação de propostas às partes interessadas e a peritos não-governamentais.

#### **Artigo 45** **Entrada em vigor**

45.1 As determinações do Conselho Laboral Nacional a respeito do Salário Mínimo Nacional, Salário Mínimo Sectorial ou do Salário Mínimo Distrital, conforme apropriado, não deverão estar sujeitas a redução, contanto que os Acordos Colectivos possam prever ordenados que excedam o Salário Mínimo Nacional, o Salário Mínimo Sectorial ou o Salário Mínimo Distrital, conforme apropriado.

45.2 O Departamento deverá tomar as medidas apropriadas, tais como inspecção, para determinar se um dado empregador está a cumprir com as determinações do Conselho Laboral Nacional concernentes ao Salário Mínimo Nacional, Salário Mínimo Sectorial ou ao Salário Mínimo Distrital.

45.3 Se o Departamento estabelecer que algum empregador não aplicou as determinações do Conselho Laboral Nacional concernentes ao Ordenado Nacional Mínimo, Salário Mínimo Sectorial ou ao Salário Mínimo Distrital, o mesmo deverá notificar o Conselho de Relações Laborais criado nos termos do Artigo 27 do presente Regulamento, o qual deverá então emitir uma ordem que considere necessária para assegurar o cumprimento do disposto no Artigo 29 do presente Regulamento.

45.4 A contravenção por parte de um empregador do Salário Mínimo determinado pelo Conselho Laboral Nacional constituirá infracção, que deverá ser penalizada pelo Conselho Laboral Nacional em conformidade com as multas previstas no Artigo 29 do presente Regulamento.

#### **Artigo 46** **Disposição Transitória**

O Administrador Transitório deve, em reconhecimento à resolução do Conselho Nacional, de 13 de Julho de 2001, submeter o presente Regulamento à Assembleia Constituinte, para sua consideração, incluindo sua eventual emenda ao abrigo do Regulamento ? 2001/2 da UNTAET, de 16 de Março de 2001.

#### **Artigo 46 A** **Disposição Transitória**

Até 1 (um) mês após a entrada em vigor do presente Regulamento, todos os Contratos de Trabalho, que contenham condições que não satisfaçam os padrões mínimos

previstos neste Capítulo, deverão conformar-se com o disposto no presente Regulamento.

**Artigo 47**  
**Entrada em vigor**

*O presente Regulamento entra em vigor no dia 1 de Maio de 2002.*

**Sérgio Vieira de Mello**  
**Administrador Transitório**

**ANEXO**  
**(Capítulo II, Parágrafo 8.3)**  
**CONTRATO PADRÃO**

A Divisão do Departamento deverá preparar os seguintes dados de emprego a incluir num formulário em Português, Inglês, Indonésio e Tétum:

- (a) Nomes das partes;
- (b) Data de início;
- (c) Período probatório;
- (d) Montante e intervalos de pagamento da Remuneração
- (e) Natureza do trabalho ou serviços a serem executados, incluindo qualquer descrição de funções;
- (f) Horas Normais de Trabalho e disposições sobre notificação e pagamento de horas extraordinárias;
- (g) Regras Disciplinares;
- (h) Procedimentos de Rescisão

