

Lei do Trabalho

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

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

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

Foram ouvidas as organizações representativas de empregadores e de trabalhadores.

O Parlamento Nacional decreta, nos termos do n.º 1 do artigo 95.º da Constituição da República, para valer com lei, o seguinte:

Parte I

disposições introdutórias e princípios fundamentais

Capítulo I

Objeto e âmbito de aplicação

Artigo 1.º

Objeto

1. A presente lei estabelece o regime jurídico aplicável às relações individuais e às relações coletivas de trabalho.
2. As disposições desta lei não podem ser afastadas por contrato individual ou acordo coletivo de trabalho, salvo para estabelecer condições mais favoráveis ao trabalhador.
3. Excecionam-se do disposto no número anterior as normas imperativas previstas na lei.

Artigo 2.º

Âmbito de aplicação

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

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

3. O trabalho doméstico é regulado em legislação especial.

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

Artigo 3.º

Aplicação no tempo

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

Artigo 4.º

Contagem de prazos

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

Artigo 5.º

Definições

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

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

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

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

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

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

empregador;

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

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

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

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

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

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

l) Local de trabalho, o local onde o trabalhador deve prestar a sua atividade ao empregador, conforme previsto no contrato de trabalho ou outro local que resulte do acordo das partes;

m) Negociação coletiva, o processo pelo qual um sindicato e um empregador ou uma organização de empregadores discutem a celebração de um Acordo Coletivo;

n) Organização de empregadores, a associação permanente de pessoas, singulares ou coletivas, de direito privado, titulares de uma empresa, que tenham habitualmente trabalhadores ao seu serviço;

o) Período de funcionamento, o período de tempo que decorre entre o início e o fim da atividade diária do empregador;

p) Período normal de trabalho, o período de tempo diário durante o qual o trabalhador está obrigado a prestar a sua atividade, conforme previsto no contrato de trabalho ou determinado pelo empregador;

q) Período probatório, o período inicial do contrato de trabalho, remunerado, durante o qual as partes avaliam o interesse na manutenção do contrato de trabalho, designadamente o desempenho do trabalhador e as condições de trabalho oferecidas

pelo empregador, podendo qualquer uma das partes cessar o contrato de trabalho sem necessidade de aviso prévio ou invocação de justa causa e sem direito a indemnização;

r) Remuneração, a contrapartida a que o trabalhador tem direito, nos termos do contrato de trabalho, do acordo coletivo ou dos usos, pela prestação do trabalho, incluindo o salário base e outras prestações de carácter regular e periódico feitas em dinheiro ou espécie;

s) Salário base, montante mínimo definido no contrato de trabalho, recebido pelo trabalhador como contrapartida direta da prestação de trabalho;

t) Setor de atividade, a área na qual um indivíduo ou pessoa coletiva desenvolve uma atividade com ou sem fins lucrativos;

u) Sindicato, uma organização de trabalhadores, permanente e voluntária, com vista a promover e defender os direitos e interesses dos trabalhadores;

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

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

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

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

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

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

Capítulo II

Princípios Fundamentais

Artigo 6.º

Princípio da igualdade

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

2. Nenhum trabalhador ou candidato a emprego pode ser, direta ou indiretamente, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de cor, raça, estado civil, sexo, nacionalidade, ascendência ou origem étnica, posição social ou situação económica, convicções políticas ou ideológicas, religião, instrução ou condição física ou mental, idade e estado de saúde.
3. Qualquer distinção, exclusão ou preferência com base em qualificações exigidas para o acesso ou a execução de um determinado trabalho não constitui discriminação.
4. Não são consideradas discriminatórias as medidas de carácter temporário, concretamente definido, de natureza legis-lativa, que beneficiem certos grupos desfavorecidos, designadamente em função do sexo, capacidade de trabalho reduzida ou deficiência, com o objetivo de garantir o exercício, em condições de igualdade, dos direitos previstos nesta lei.
5. As diferenças retributivas não constituem discriminação se assentes em critérios objetivos, comuns a homens e mulheres, nomeadamente, distinção em função do mérito, produtividade, assiduidade ou antiguidade dos trabalhadores.
6. Cabe a quem alegar a discriminação fundamentá-la, indicando em relação a qual candidato ou trabalhador se considera discriminado, incumbindo ao empregador provar que a preferência no acesso ao emprego ou as diferenças nas condições de trabalho não assentam em nenhum dos fatores indicados no n.º 2.

Artigo 7.º

Assédio

1. É proibido o assédio ao candidato a emprego e ao trabalhador.
2. Entende-se por assédio todo o comportamento indesejado que afete a dignidade de mulheres e homens ou que seja considerado ofensivo, sob a forma verbal, não verbal ou física, ou que crie um ambiente de trabalho intimidativo, hostil, humilhante e desestabilizador à pessoa assediada.
3. Constitui assédio sexual todo o comportamento indesejado de carácter sexual, que afete a dignidade de mulheres e homens ou que seja considerado ofensivo, sob a forma verbal, não verbal ou física, como o contacto ou insinua-ções, comentários de índole sexual, exibição de pornografia e exigências sexuais, ou que crie um ambiente de trabalho intimidativo, hostil, humilhante e desestabilizador à pessoa assediada.
4. O empregador deve tomar todas as medidas necessárias para prevenir casos de assédio, designadamente assédio sexual, no local de trabalho.

Artigo 8.º

Proibição do trabalho forçado

1. É proibido o trabalho forçado ou compulsivo.
2. Entende-se por trabalho forçado ou compulsivo todo o trabalho ou serviço exigido de uma pessoa sob ameaça ou coerção e que não seja oferecido voluntariamente, nomeadamente:
 - a) O trabalho desempenhado para pagamento de uma dívida pessoal ou alheia;
 - b) O trabalho desempenhado como meio de coerção ou educação política, ou punição por exprimir determina-das opiniões políticas ou ideológicas;
 - c) O trabalho desempenhado como método de mobilização e de utilização da mão-de-obra para fins de desenvolvi-mento económico;
 - d) O trabalho desempenhado como medida de discrimina-ção racial, social, nacional ou religiosa.
3. Não constitui trabalho forçado ou compulsivo:
 - a) O trabalho ou serviço exigido em virtude de leis do serviço militar obrigatório com referência a trabalhos de natureza puramente militar;
 - b) O trabalho ou serviço que faça parte das obrigações cívicas comuns dos cidadãos;
 - c) O trabalho ou serviço exigido de uma pessoa em decorrência de condenação judicial, desde que o trabalho ou serviço seja executado sob fiscalização e controle de uma autoridade pública e que a pessoa não seja contratada por particulares, por empresas ou associações, ou posta à sua disposição;
 - d) O trabalho ou serviço exigido em situações de emer-gência, tais como, em caso de guerra ou calamidade, incêndio, inundação, epidemias, ou em qualquer outra circunstância que ponha em risco a vida ou a segurança de toda ou parte da população;
 - e) Pequenos serviços comunitários que, por serem executados por membros da comunidade, no seu interesse direto, podem ser, por isso, considerados como obrigações cívicas comuns dos seus membros, desde que esses membros ou seus representantes diretos tenham o direito de ser consultados com referência à necessidade desses serviços.

Parte II

Relações Individuais de trabalho

Capítulo I
Contrato de trabalho

Secção I
Regras do contrato de trabalho

Artigo 9.º
Contrato de Trabalho

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

Artigo 10.º
Forma e requisitos

1. O contrato de trabalho deve ser celebrado por escrito, numa das línguas oficiais, e assinado por ambas as partes, devendo conter, no mínimo, as seguintes cláusulas:
 - a) A identificação do empregador e do trabalhador;
 - b) O cargo e a atividade a serem desempenhados pelo trabalhador;
 - c) O local de trabalho;
 - d) O horário normal de trabalho e os períodos de descanso;
 - e) O valor, forma e a periodicidade da remuneração;
 - f) A categoria profissional do trabalhador;
 - g) A data da celebração do contrato e a data de início de execução, caso esta seja diferente;

h) A duração do período probatório;

i) A duração do contrato e respetiva justificação, caso se trate de contrato de trabalho por tempo determinado;

j) O acordo coletivo de trabalho aplicável, caso exista.

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

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

Artigo 11.º

Duração do contrato de trabalho

1. O contrato de trabalho pode ser celebrado:

a) Por tempo indeterminado, ou

b) Por tempo determinado.

2. O contrato de trabalho que não adote a forma escrita é sempre considerado contrato de trabalho por tempo indeterminado.

3. Presume-se por tempo indeterminado o contrato de trabalho que não estabeleça o respetivo prazo de duração, podendo o empregador ilidir essa presunção mediante a prova da temporalidade ou transitoriedade das atividades que constituem o objeto do contrato de trabalho.

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

Artigo 12.º

Contrato de trabalho por tempo determinado

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

a) Substituição do trabalhador ausente ou que, por qualquer razão, se encontre impedido de prestar trabalho;

b) Atividades sazonais;

c) Trabalho em obra, projeto ou outra atividade determinada e temporária.

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

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

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

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

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

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

Artigo 13.º

Renovação do contrato

1. O contrato de trabalho por tempo determinado, nos casos previstos no n.º 1 do artigo anterior, pode ser renovado, por acordo escrito entre as partes, desde que se mantenham os factos que justificaram a sua celebração inicial, não podendo exceder o período máximo estabelecido no número 4 do artigo 11.º.

2. O contrato de trabalho por tempo determinado caduca quando decorrido o prazo nele estipulado, exceto se as partes acordarem a sua renovação.

3. Considera-se como um único contrato de trabalho o contrato de trabalho determinado e a respetiva renovação.

Artigo 14.º

Período probatório

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

Artigo 15.o

Suspensão do contrato ou redução do período normal de trabalho

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

vencimento e a duração do período de férias.

7. Durante o período de suspensão do contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber metade da respetiva remuneração.

8. Durante o período de redução do contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber um valor proporcional ao número de horas prestadas.

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

SECÇÃO II

ALTERAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Artigo 16.º

Alteração do objeto do contrato de trabalho

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

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

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

Artigo 17.º

Transferência do trabalhador para outro local de trabalho

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

2. Salvo disposição em contrário prevista no contrato de trabalho, o empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho desde que haja necessidade comprovada da empresa, que o trabalho não possa ser desempenhado por outro trabalhador e que a transferência não cause prejuízo ao trabalhador.

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

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

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

Artigo 18.º

Transmissão da Empresa ou Estabelecimento

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

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

CAPÍTULO II

Prestação do trabalho

Secção I

Direitos e deveres das partes

Artigo 19.º

Deveres mútuos

1. Os empregadores e os trabalhadores devem respeitar e fazer respeitar as leis e os acordos coletivos que lhes sejam aplicáveis e colaborar para a obtenção de níveis elevados de produtividade da empresa e na promoção humana e social do trabalhador.

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

Artigo 20.º

Deveres do empregador

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

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

Artigo 21.º

Deveres do trabalhador

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

- a) Comparecer ao trabalho com pontualidade e assiduidade e prestar o trabalho com zelo e diligência;
- b) Cumprir as ordens e instruções do empregador, ou de seu representante, em tudo o que diz respeito à execução e disciplina no trabalho, salvo se forem contrárias aos seus direitos e garantias;
- c) Participar nas ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador, salvo se existir motivo relevante impeditivo;
- d) Guardar lealdade ao empregador não negociando, por conta própria ou alheia, em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- e) Zelar pela conservação e boa utilização dos instrumentos de trabalho que lhe forem

confiados pelo empregador;

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

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

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

Artigo 22.º

Garantias do trabalhador

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

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

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

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

d) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei ou no acordo coletivo;

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

Artigo 23.º

Poderes do empregador e poder disciplinar

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

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

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

4. Em caso de violação pelo trabalhador dos deveres previstos na lei, no contrato de

trabalho ou no acordo coletivo, o empregador pode aplicar as seguintes medidas disciplinares:

- a) Advertência verbal numa língua acessível ao trabalhador;
- b) Advertência escrita, com a indicação dos motivos que a fundamentam, numa língua acessível ao trabalhador;
- c) Suspensão do trabalhador, por um período máximo de três dias, com perda da remuneração, após 3 advertências escritas;
- d) Rescisão do contrato de trabalho por justa causa, sem qualquer indemnização ou compensação, nos termos previstos no artigo 50.º.

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

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

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

8. A infração disciplinar prescreve no prazo de seis meses a contar da data da sua ocorrência.

9. O empregador deve promover a execução da sanção disciplinar no prazo de trinta dias a contar da data da decisão proferida no âmbito do processo disciplinar.

Artigo 24.º

Processo disciplinar

1. O processo disciplinar deve ser elaborado por escrito, de-vendo iniciar-se no prazo máximo de 20 dias subsequentes à data em que o empregador, ou o seu representante com competência disciplinar, teve conhecimento da infração.

2. O processo disciplinar prescreve se, após decorrido o período de seis meses desde a data da sua instauração, o trabalhador não tiver sido notificado da decisão final.

3. O empregador deve notificar o trabalhador, por escrito, dos factos pelos quais é acusado, devendo a notificação conter a descrição detalhada dos factos imputados.

4. Ao trabalhador é assegurado o direito de defesa, o qual deve ser exercido no prazo de 10 dias a contar da notificação dos factos que lhe são imputados.

5. O trabalhador deve apresentar a sua defesa por escrito, podendo apresentar documentos, requerer a sua audição e outras diligências de prova.

6. Se o trabalhador se recusar a receber a notificação dos factos pelos quais está acusado, tal recusa deve ser registada na própria notificação e confirmada por duas testemunhas, as quais devem ser trabalhadores.

7. Na situação prevista no número anterior, bem como no caso de o trabalhador sujeito ao processo disciplinar se encontrar ausente e em lugar desconhecido, deve ser lavrado um edital pelo qual o trabalhador é convocado para receber a acusação com especial advertência de que o prazo para apresentação de defesa conta a partir da data de publicação do edital.

8. É proibida a convocação dos trabalhadores, para receber a acusação e apresentar defesa, através de qualquer meio de comunicação social.

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

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

b) Da conclusão das diligências probatórias requeridas pelo trabalhador.

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

Secção II

Duração do tempo de trabalho

Artigo 25.º

Período normal de trabalho

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

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

Artigo 26.º

Horário de trabalho

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

Artigo 27.º

Horas extraordinárias

1. O trabalho prestado em horas extraordinárias é remunerado com a remuneração horária normal, acrescida de 50 por cento.
2. O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou em dia de feriado obrigatório é remunerado com a remuneração horária normal acrescida de 100 por cento.
3. A duração do trabalho prestado em dia de descanso semanal ou em dia de feriado obrigatório não pode ultrapassar 8 horas por dia.
4. Cada trabalhador não pode prestar mais do que 4 horas de trabalho extraordinário por dia ou 16 horas por semana.
5. Excecionam-se dos limites previstos nos n.º 3 e 4, os trabalhos prestados em casos de força maior ou que sejam indispensáveis para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.
6. O empregador deve possuir um registo em relação a cada trabalhador, do qual consta o início e o termo das horas extraordinárias de trabalho.

Artigo 28.º

Trabalho noturno

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

Artigo 29.º

Trabalho por turnos

1. Devem ser organizados turnos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento da empresa ultrapasse o período normal de trabalho, nos termos previstos no artigo 25.º.
2. A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos do período normal de trabalho.

Secção III

Suspensão da prestação do trabalho

Artigo 30.º

Descanso semanal

1. O trabalhador tem direito a um período de descanso semanal remunerado de, no mínimo, 24 horas consecutivas.
2. O dia de descanso semanal só pode deixar de ser ao domingo quando o trabalhador preste trabalhos indispensáveis à continuidade de serviços que não podem ser interrompidos ou que tenham, necessariamente, de ser prestados ao domingo.

Artigo 31.º

Feriados obrigatórios

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

Artigo 32.º

Férias

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

Artigo 33.º

Faltas

1. As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.
2. As faltas justificadas devem ser comunicadas antecipadamente ou logo que possível

ao empregador, não implicando a perda da remuneração ou de quaisquer outros direitos.

3. O trabalhador pode faltar justificadamente 3 dias por ano em caso de casamento, morte de membros da família e eventos comunitários e religiosos.

4. O trabalhador pode igualmente faltar justificadamente ao trabalho por motivo de doença ou acidente, mediante a apresentação de atestado médico, até 12 dias por ano, dos quais 6 são remunerados por inteiro e os 6 dias restantes remunerados a 50 por cento do valor da remuneração diária.

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

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

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

SECÇÃO IV

SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

Artigo 34.º

Princípios gerais

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

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

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

Artigo 35.º

Obrigações gerais do empregador

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

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

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

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

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

Artigo 36.º

Obrigações gerais do trabalhador

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

- a) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais e nos acordos coletivos, bem como as instruções do empregador, ou dos seus representantes, adotadas com o mesmo objetivo;
- b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afetadas pelas suas ações ou omissões no trabalho;
- c) Utilizar corretamente, e segundo as instruções transmitidas pelo empregador ou por quem o represente, as máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros meios, em especial, os equipamentos de proteção individual e coletiva postos à sua disposição;
- d) Cooperar no estabelecimento e melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no

trabalho da empresa.

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

Artigo 37.º

Comissão paritária

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

2. A comissão paritária deve ser composta por:

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

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

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

4. Os representantes dos trabalhadores devem ser eleitos em assembleia de trabalhadores expressamente convocada para o efeito.

Capítulo III

Remuneração do Trabalho

Artigo 38.º

Princípios gerais

1. Todo o trabalhador, sem qualquer distinção, tem direito a receber uma remuneração justa, que tenha em conta a quantidade, natureza e qualidade do trabalho prestado, observando-se o princípio de que para trabalho igual ou de mesmo valor é devido um salário igual.

2. A remuneração do trabalhador não pode ser inferior ao valor mínimo definido por lei ou acordo coletivo da categoria.

3. É nula de pleno direito qualquer cláusula do contrato de trabalho pela qual o trabalhador renuncie ao direito à remuneração ou que condicione o seu pagamento a acontecimento ou realização de um facto incerto.

Artigo 39.º

Modalidades da remuneração

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

Artigo 40.º

Forma, lugar e tempo do pagamento da remuneração

1. A remuneração é paga em dinheiro, devendo o pagamento ser feito em moeda com curso legal no país, através de cheque ou mediante transferência bancária.
2. O pagamento da remuneração deve ser feito em dia de trabalho e no local onde o trabalhador exerça as suas atividades, podendo, excepcionalmente, ser acordado outro local se for mais favorável ao trabalhador.
3. A remuneração deve ser paga diretamente ao trabalhador e em períodos certos, não podendo exceder um mês o intervalo entre cada pagamento.
4. No ato de pagamento da remuneração, o empregador entrega ao trabalhador um documento-recibo do qual consta o período a que respeita a remuneração, o montante bruto e o montante líquido recebido, os descontos e retenções efetuados e todas as

prestações adicionais.

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

Artigo 41.º

Remuneração do trabalho a tempo parcial

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

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

Artigo 42.º

Descontos na remuneração

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

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

3. Os descontos efetuados não podem exceder, por mês, 30 por cento do valor total da remuneração recebida pelo trabalhador.

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

Artigo 43.º

Proteção da remuneração

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

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

Artigo 44.º

Subsídio Anual

1. O trabalhador tem direito a um subsídio anual de valor não inferior a 1 salário mensal, que deve ser pago pelo empregador até ao dia 20 de Dezembro de cada ano civil.
2. O cálculo do subsídio anual é proporcional aos meses de trabalho prestado em cada ano civil.

CAPÍTULO IV CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Artigo 45.º

Proibição do despedimento sem justa causa

1. É proibido o despedimento sem justa causa ou por motivos políticos, religiosos e ideológicos, bem como com base nos motivos elencados no n.º 2 do artigo 6.o.
2. Não é, também, considerada como justa causa para o despedimento:
 - a) Ser membro de um sindicato ou participar em atividades sindicais fora do horário normal de trabalho, ou, com o consentimento do empregador, dentro do horário de trabalho;
 - b) Participar na eleição ou por exercer, ou ter exercido, cargo em sindicatos;
 - c) Ter assinado reclamação ou ter participado em processo contra o empregador em que envolva violação da lei ou regulamentos ou por recorrer às autoridades competentes;
 - d) Idade, salvo nos termos da lei e das regras da Segurança Social sobre a reforma;
 - e) Gravidez ou ausência durante a licença de maternidade, nos termos do artigo 59.o;
 - f) Ausência temporária por motivo de doença ou acidente, nos termos do n.º 4 do artigo 33.o;
 - g) Ausência por motivo de cumprimento do serviço militar ou outra obrigação civil.
3. O despedimento nos termos do presente artigo é nulo, conferindo ao trabalhador o direito a ser indemnizado nos termos do disposto no artigo 55.o.

Artigo 46.º

Formas de cessação do contrato de trabalho

O contrato de trabalho cessa por:

- a) Caducidade;
- b) Acordo entre as partes;
- c) Rescisão por iniciativa do trabalhador;
- d) Rescisão por iniciativa do empregador com fundamento em justa causa;
- e) Rescisão por razões de mercado, tecnológicas ou estruturais relativas à empresa ou estabelecimento.

Artigo 47.º

Cessaçãõ por caducidade

1. O contrato de trabalho caduca:

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

2. O contrato de trabalho por tempo determinado caduca quando decorrido o prazo nele estipulado, exceto se as partes acordarem a sua renovação.

Artigo 48.º

Cessaçãõ do contrato de trabalho por acordo das partes

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

Artigo 49.º

Rescisãõ por iniciativa do trabalhador

1. Ocorrendo justa causa, o trabalhador pode fazer cessar imediatamente o contrato de trabalho.
2. A comunicaçãõ de rescisãõ deve ser feita por escrito e apresentar os factos que a justificam, dentro dos quinze dias seguintes ao acontecimento desses factos.

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

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

b) Falta de pagamento pontual da remuneração;

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

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

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

4. A rescisão com base nos fundamentos previstos nas alíneas a) a c) do número anterior confere ao trabalhador o direito a uma indemnização sem prejuízo da instauração do devido processo legal para apurar as responsabilidades civil e criminal do empregador ou seu representante.

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

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

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

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

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

Artigo 50.º

Rescisão por iniciativa do empregador com fundamento em justa causa

1. Constitui justa causa para a rescisão do contrato de trabalho o comportamento culposamente

do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a manutenção da relação do trabalho.

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

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

a) Desobediência ilegítima e repetida às ordens dadas pelo empregador ou pelos seus superiores hierárquicos;

b) Faltas injustificadas ao trabalho por mais de 3 dias seguidos ou por mais de 5 dias intercalados num mês;

c) Desinteresse repetido pelo cumprimento diligente das obrigações inerentes ao respetivo cargo ou função;

d) Comportamento intencional ou negligente que coloque em perigo a segurança ou as condições de saúde no local de trabalho ou de que resulte danos a outro trabalhador;

e) Comportamento intencional ou negligente do qual resultem danos materiais em bens, ferramentas ou equipamentos do empregador;

f) Violência física sobre outras pessoas no local de trabalho, salvo se exercida em legítima defesa;

g) Comportamento desonesto ou imoral que ofenda os outros trabalhadores e/ou o empregador;

h) A quebra do sigilo profissional e a revelação de informações ou de segredos relativos à atividade prestada pelo empregador.

i) Condenação criminal do trabalhador, com sentença transitada em julgado, desde que a pena a cumprir torne impossível a prestação do trabalho.

3. O contrato de trabalho não pode ser rescindido sem que o trabalhador apresente a sua defesa, aplicando-se as regras previstas nos artigos 23.º e 24.º.

Artigo 51.º

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

1. A rescisão por iniciativa do empregador com fundamento em justa causa é ilícita quando:

- a) O motivo justificativo para a rescisão for considerado improcedente;
 - b) Não tenha sido precedida do processo disciplinar;
 - c) No decurso do processo disciplinar não tenha sido res-peitada alguma das formalidades previstas na lei, nomeadamente a falta de audição do trabalhador e a falta de fundamentação da decisão;
 - d) Se tiverem decorridos os prazos para instauração do processo disciplinar, de prescrição da infração e do processo disciplinar, e para execução da sanção disciplinar.
2. A ilicitude da rescisão é declarada pelos tribunais, devendo a competente ação judicial ser interposta no prazo de sessenta dias a contar da sua notificação ao trabalhador, sem prejuízo do recurso aos serviços de mediação e conciliação nos termos do artigo 97.º.
3. A declaração de ilicitude pelo tribunal confere ao trabalha-dor os direitos previstos no artigo 55.º.

Artigo 52.º

Rescisão por motivos de mercado, tecnológicos e estruturais

1. O empregador pode rescindir contratos de trabalho com fundamento em motivos de mercado, tecnológicos ou estruturais desde que a rescisão seja indispensável para a viabilidade económica ou reorganização da empresa.
2. A rescisão do contrato de trabalho nos termos do número anterior só pode ter lugar após recurso às medidas previstas no artigo 15.º.
3. O empregador pode, com os fundamentos referidos no número 1, rescindir um ou mais contratos de trabalho.
4. Sempre que o empregador pretenda proceder à rescisão de contratos de trabalho nos termos deste artigo, deve comunicar essa intenção, por escrito, aos trabalhadores afetados e aos seus representantes, caso existam, remetendo ainda uma cópia ao Serviço de Mediação e Conciliação.
5. Da comunicação referida no número anterior devem constar os seguintes dados:
 - a) Os fundamentos para a rescisão;
 - b) O número, identificação e as categorias dos trabalha-dores abrangidos;
 - c) Os critérios com base nos quais foram selecionados os trabalhadores cujos contratos devem ser rescindidos;

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

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

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

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

Artigo 53.º

Comunicação da rescisão

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

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

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

4. Durante o período de aviso prévio, o trabalhador tem direito a utilizar um crédito de horas correspondente a dois dias de trabalho por semana sem prejuízo do direito à correspondente remuneração.

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

Artigo 54.º

Ilícitude da rescisão por motivos de mercado, tecnológicos e estruturais

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

- a) As razões invocadas para a rescisão forem manifesta-mente inexistentes;
- b) Não forem observados os procedimentos ou os prazos previstos nos artigos 52.º e 53.º.

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

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

Artigo 55.º

Reintegração e Indemnização

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

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

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

a) Metade de 1 mês de salário no caso em que a duração do contrato de trabalho tenha sido superior a 1 mês mas inferior a 6 meses;

b) 1 mês de salário no caso em que a duração do contrato de trabalho tenha sido superior a 6 meses mas inferior a 1 ano;

c) 2 meses de salário no caso em que a duração do contrato tenha sido superior a 1 ano mas inferior a 2 anos;

d) 3 meses de salário no caso em que a duração do contrato tenha sido superior a 2 anos mas inferior a 3 anos;

e) 4 meses de salário no caso em que a duração do contrato tenha sido superior a 3 anos mas inferior a 4 anos;

f) 5 meses de salário no caso em que a duração do contrato de trabalho tenha sido superior a 4 anos mas inferior a 5 anos;

g) 6 meses de salário no caso em que a duração do contrato tenha sido superior a 5 anos.

Artigo 56.º

Compensação por tempo de serviço

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

Artigo 57.º

Certificado de trabalho

1. Em caso de cessação do contrato de trabalho, independentemente da causa que a motivou, o empregador deve emitir um certificado de trabalho do qual deve constar o nome do trabalhador, o início e fim do contrato de trabalho e as funções desempenhadas pelo trabalhador.

2. O empregador deve ainda entregar ao trabalhador documento que contenha os dados dos descontos e retenções efetuados no âmbito do sistema de Segurança Social e outros determinados por lei ou por decisão judicial.

CAPÍTULO V

REGIMES ESPECIAIS DE PROTEÇÃO NO TRABALHO

SECÇÃO I

PROTEÇÃO DA MATERNIDADE E DA PATERNIDADE

Artigo 58.º

Princípios gerais

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

Artigo 59.º

Licença por maternidade

1. A trabalhadora tem direito a uma licença remunerada por maternidade pelo período mínimo de 12 semanas, sendo que 10 semanas devem, necessariamente, ser gozadas após o parto, sem perda da remuneração e direitos de antiguidade.

2. O período de licença de maternidade não afeta o vencimento e a duração do período

de férias.

3. Sem prejuízo da licença por maternidade prevista no número 1, a trabalhadora goza do direito a licença anterior ao parto, nas situações de risco clínico para a trabalhadora ou nascituro, impeditivo do exercício de funções, pelo período de tempo necessário para prevenir o risco, fixado por prescrição médica.

4. Em caso de interrupção da gravidez a trabalhadora tem direito a uma licença com a duração de 4 semanas.

Artigo 60.º

Licença por paternidade

1. O trabalhador tem direito a uma licença remunerada de 5 dias úteis por paternidade, a seguir ao nascimento do seu filho, sem perda do direito de antiguidade.

2. O período de licença de paternidade não afeta o vencimento e a duração do período de férias.

3. Em caso de nascimento do filho seguido da morte do cônjuge ou pessoa com quem viva em união de facto, no momento ou até duas semanas após o parto, o trabalhador tem direito à licença prevista no número 1 do artigo anterior, sem perda da remuneração e direito de antiguidade.

Artigo 61.º

Responsabilidade

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

Artigo 62.º

Dispensas para consulta médica e amamentação

1. A trabalhadora grávida tem direito a ausentar-se do trabalho, sem perda de remuneração ou de quaisquer direitos, para efetuar exames médicos, pelo tempo e número de vezes necessários, mediante apresentação ao empregador da correspondente justificação.

2. A trabalhadora tem direito a dispensa de trabalho para amamentar ou aleitar o filho até este perfazer seis meses de idade, sem perda de remuneração ou de quaisquer direitos.

3. Para o efeito do disposto no número anterior, a trabalhadora tem direito a (dois períodos diários, com a duração de uma hora cada.

Artigo 63.º

Proteção da saúde e segurança

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

Artigo 64.º

Falta para assistência a filhos

1. Os trabalhadores com filhos menores de 10 anos têm direito a faltar ao trabalho, até ao limite máximo de 5 dias por ano, para prestar assistência, inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente daquele, devendo apresentar justificação.
2. O direito a faltar atribuído no número anterior determina apenas a perda de remuneração relativa aos dias em causa.

Artigo 65.º

Proteção contra o despedimento

1. A trabalhadora, finda a licença por maternidade, tem o direito a ser readmitida no seu posto de trabalho ou num posto de trabalho equivalente, com a mesma remuneração.
2. É proibido o despedimento da trabalhadora por motivo de gravidez, amamentação ou aleitação.
3. Cabe ao empregador que despedir a trabalhadora grávida, a amamentar ou a aleitar, provar que o despedimento não teve como fundamento estes factos.

Secção II

TRABALHO DE MENORES

Artigo 66.º

Princípios gerais

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

riscos potenciais ou existentes.

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

Artigo 67.º

Proteção especial

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

2. São também proibidas:

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

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

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

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

Artigo 68.º

Idade mínima de admissão ao trabalho

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

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

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

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

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

Artigo 69.º

Trabalho leve

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

2. Não se considera trabalho leve, nomeadamente:

a) O trabalho que exceda 5 horas por dia e 25 horas semanais;

b) O trabalho noturno;

c) O trabalho que implique um descanso semanal inferior a dois dias;

d) O trabalho que implique um período de mais de 3 horas seguidas sem ser interrompido por um intervalo não inferior a 1 hora.

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

Artigo 70.º

Exame médico

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

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

Secção III

Trabalhador portador de deficiência ou doença crónica

Artigo 71.º

Princípios gerais

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

Artigo 72.º

Exames médicos

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

Artigo 73.º

Confidencialidade

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

Artigo 74.º

Precauções no local de trabalho

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

Artigo 75.º

Adequação do tipo de trabalho e horário

O posto de trabalho e o horário de trabalho devem ser adequados e adaptados ao estado de saúde do trabalhador com deficiência ou doença crónica.

Secção IV

Trabalhador-estudante

Artigo 76.º

Proteção do trabalhador-estudante

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

Secção V

Trabalhador estrangeiro

Artigo 77.º

Trabalhador estrangeiro

1. O trabalhador estrangeiro a exercer atividade profissional goza dos mesmos direitos e está sujeito aos mesmos deveres aplicáveis aos trabalhadores nacionais, nos termos do presente Lei e das Convenções Internacionais do Trabalho ratificadas por Timor-Leste.
2. O contrato de trabalho celebrado com trabalhador estrangeiro deve ser escrito e ser autorizado pela autoridade competente, observando-se as regras previstas em legislação especial.

Parte III
Relação coletiva de trabalho

Capítulo I
Liberdade de associação e liberdade sindical

Artigo 78.º
Princípios gerais

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

Artigo 79.º
Objetivos

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

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

Artigo 80.º
Direitos

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

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

d) Filiar-se em organizações de nível internacional.

Artigo 81.o

Liberdade e proteção sindical

1. Nenhum trabalhador pode ser obrigado a filiar-se, a não se filiar ou a deixar de estar filiado numa organização sindical.

2. O trabalhador não pode filiar-se em mais do que um sindicato do mesmo nível e mesmo ramo de atividade, simultaneamente, a título da mesma profissão ou atividade.

3. São nulos todos e quaisquer atos que tenham como objetivo:

a) Condicionar o acesso ao emprego à filiação ou não a uma determinada organização sindical;

b) Despedir, transferir ou prejudicar o trabalhador por estar filiado ou não numa organização sindical, ou por exercer atividades relativas à sua liberdade sindical.

Artigo 82.º

Direito de reunião e afixação

1. O sindicato pode realizar reuniões na empresa ou estabelecimento com a finalidade de informar e discutir assuntos sindicais de interesse para os trabalhadores.

2. As reuniões devem ser realizadas fora do horário normal de trabalho, salvo por autorização expressa do empregador.

3. A convocação para as reuniões deve ser feita, no mínimo, com 48 horas de antecedência

4. O sindicato tem o direito de afixar convocatórias, textos, ou informações sobre a atividade sindical em local de fácil visualização e acesso a todos os trabalhadores nos locais de trabalho.

Artigo 83.º

Independência e autonomia

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

2. Os empregadores não podem, individualmente ou através de outra pessoa, promover

a constituição, manutenção ou financiamento do funcionamento, por quaisquer meios, das organizações de trabalhadores ou, porque qualquer meio, intervir na sua organização ou direção, ou impedir e dificultar o exercício dos seus direitos.

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

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

a) Sindicato;

b) Federação - associação de três ou mais sindicatos de uma mesma profissão ou mesmo ramo de atividade; ou

c) Confederação - associação nacional de sindicatos.

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

a) Organização de empregadores;

b) Federação, composta pela associação de três ou mais organizações de empregadores de um mesmo ramo de atividade;

c) Confederação, composta pela associação nacional das organizações de empregadores.

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

Artigo 84.º

Direito à autorregulamentação

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

Artigo 85.º

Registo, personalidade jurídica e responsabilidade

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

a) Requerimento de registo assinado pelo presidente da mesa da assembleia constituinte, dirigido ao órgão governamental competente;

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

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

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

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

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

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

Artigo 86.º

Conteúdo dos estatutos

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

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

- f) O regime disciplinar;
- g) Os órgãos que compõem a instituição, suas competências, as regras para sua eleição e o período do mandato;
- h) As reuniões da assembleia e a forma de votação;
- i) O regime de administração financeira;
- j) O processo de alteração dos estatutos;
- k) O regime aplicável à fusão, dissolução e extinção da organização, bem como a liquidação do património.

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

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

Artigo 87.º

Cancelamento do registo

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

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

Artigo 88.º

Legislação subsidiária

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

Artigo 89.º

Sistema de cobrança de quotas

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

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

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

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

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

Artigo 90.º

Relatório Anual

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

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

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

CAPÍTULO II

DIREITO DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Artigo 91.º

Princípios Gerais

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

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

2. O direito de negociação coletiva é garantido a todos os trabalhadores e empregadores, nos termos do disposto no artigo seguinte.

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

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

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

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

Artigo 92.º

Partes na negociação coletiva

1. São partes na negociação coletiva:

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

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

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

Artigo 93.º

Processo negocial

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

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

a) A designação da entidade proponente que a subscreve;

b) A matéria sobre a qual incidirá a negociação.

3. A parte que receber a proposta de negociação coletiva deve marcar a primeira reunião

dentro dos quinze dias seguintes à receção da mesma.

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

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

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

Artigo 94.º

Acordo coletivo de trabalho

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

2. O acordo coletivo deve conter, no mínimo:

a) O nome das partes que o celebram;

b) A categoria profissional e setor de atividade a que se aplica;

c) As matérias reguladas;

d) As relações entre as organizações sindicais e os empregadores que participaram no processo de negociação coletiva;

e) A forma de resolução de conflitos que surjam da interpretação do acordo;

f) A data da celebração e o prazo de vigência do acordo.

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

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

5. Expirado o prazo do acordo coletivo sem que sejam requeridas novas negociações, o mesmo renova-se automaticamente pelo mesmo período.

6. O acordo coletivo obriga apenas as partes celebrantes.

CAPÍTULO III DIREITO DE GREVE E LOCKOUT

Artigo 95.º

Direito à greve e lockout

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

PARTE IV CONFLITOS DE TRABALHO

Artigo 96.º

Princípios

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

Artigo 97.º

Resolução de conflitos

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

delas, caso em que a outra parte é notificada para declarar se aceita ou não o recurso à arbitragem.

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

PARTE V FISCALIZAÇÃO E REGIME SANCIONATÓRIO

Artigo 98.º

Controlo da legalidade

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

Artigo 99.º

Sanções

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

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

PARTE VI DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Artigo 100.º

Conselho Nacional do Trabalho

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

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

Artigo 101.º

Resolução de Conflitos e Conselho de Arbitragem do Trabalho

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

Artigo 102.º

Regulamentação

Os direitos, deveres, limites, e os procedimentos a serem aplicados pela Inspeção do Trabalho, bem como o regime de aplicação de sanções são regulados por instrumento legislativo próprio

Artigo 103.º

Norma revogatória

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

Artigo 104.º
Entrada em vigor

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

Aprovada em 20 de Dezembro de 2011.

O Presidente do Parlamento Nacional,

Fernando La Sama de Araújo

Promulgada em 2 /02 /2012.

Publique-se.

O Presidente da República,

José Ramos-Horta