



IV GOVERNO CONSTITUCIONAL

PROPOSTA DE LEI N.º /2010
DE DE

APROVA O CÓDIGO DO TRABALHO

O Governo apresenta ao Parlamento Nacional, ao abrigo da alínea c) do n.º 1 do artigo 97.º e da alínea a) do n.º 2 do artigo 115.º da Constituição da República, a seguinte proposta de lei:

PARTE I

DISPOSIÇÕES INTRODUTÓRIAS E PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS

CAPÍTULO I

OBJECTO E ÂMBITO DE APLICAÇÃO

Artigo 1.º

Objecto

1. O presente Código tem por objecto definir os princípios gerais e o regime jurídico aplicável às relações individuais de trabalho e às relações industriais, bem como os princípios sancionatório por violação das disposições nele consagradas.
2. As disposições deste Código não podem ser afastadas por contrato individual ou acordo colectivo de trabalho, salvo para estabelecer condições mais favoráveis ao trabalhador.

Artigo 2.º

Âmbito de aplicação

1. O presente Código é aplicável, no território nacional, aos trabalhadores e empregadores e respectivas organizações de todos os sectores de actividade.
2. Exceptuam-se da aplicação deste Código os funcionários públicos e os trabalhadores do serviço doméstico que serão objecto de legislação especial.
3. Exceptuam-se da aplicação deste Código 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 neste Código os contratos individuais do trabalho e os acordos colectivos celebrados antes da sua entrada em vigor, salvo quanto às condições de validade e aos efeitos de factos ou situações totalmente passados anteriormente à sua entrada em vigor.

Artigo 4.º

Contagem de prazos

Sempre que qualquer disposição deste Código determinar um prazo, entende-se que é contado em dias seguidos, salvo se a disposição em causa determinar expressamente que se trata de dias úteis.

Artigo 5.º

Definições

Para fins de aplicação desta lei, entende-se por:

- a) *Acidente de Trabalho*, aquele que ocorre pelo exercício do trabalho, a serviço da

empresa, 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 Colectivo*, o acordo celebrado entre um sindicato e um empregador ou organização de empregadores, com o objectivo principal de fixar as condições de trabalho para um grupo de trabalhadores ou categoria profissional;
- c) *Antiguidade*, o tempo de trabalho contado desde a celebração de um contrato de trabalho até à sua cessação;
- d) *Categoria profissional*, aquela definida 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) *Conciliação*, a técnica administrativa de resolução de conflitos de trabalho em que o conciliador, de maneira neutra e imparcial, sem impor às partes, busca convencê-las das vantagens de se alcançar um acordo de forma voluntária e amigável;
- g) *Conflito individual de trabalho ou de direito*, aquele em que o trabalhador e o empregador discutem a existência ou não, ou o cumprimento de um direito estabelecido pela lei, pelo acordo colectivo ou pelo contrato individual de trabalho;
- h) *Conflito colectivo de trabalho ou de interesse*, aquele em que um sindicato e um empregador ou uma organização de empregadores discutem a fixação de novas condições do contrato de trabalho a serem incluídas no Acordo Colectivo de trabalho;
- i) *Contrato de Trabalho*, o instrumento escrito em que o trabalhador se compromete, mediante remuneração, a prestar trabalho ao empregador, sob a autoridade e direcção deste;
- j) *Criança*, toda pessoa com menos de 18 anos de idade;
- k) *Empregador*, a empresa, individual ou colectiva, o profissional liberal e a instituição

sem fins lucrativos, que admitam, remunerem e dirijam a prestação pessoal de trabalho;

- l) *Empresa ou Estabelecimento*, o empreendimento organizado com o objectivo de obter lucro por meio das actividades ou serviços desenvolvidos;
- m) *Falta*, a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho ao qual está obrigado;
- n) *Família*, o agregado de pessoas constituído do cônjuge, dos filhos, legítimos ou adoptivos, nos termos da lei ou dos usos e costumes de Timor-Leste, dos pais e dos irmãos;
- o) *Feriado*, o dia em que, por força da lei, deve ser obrigatoriamente suspensa a prestação de trabalho;
- p) *Greve*, a abstenção da prestação de trabalho pelos trabalhadores, efectuada de modo planeado e conjunto para a obtenção de uma finalidade ou defesa de um interesse;
- q) *Horário de trabalho*, a determinação das horas do início e do termo do período normal de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso;
- r) *Local de trabalho*, o local da prestação de trabalho, na empresa ou fora dela que resulta do acordo das partes;
- s) *Lockout*, toda acção do empregador no sentido de suspender os serviços da empresa ou estabelecimento com a finalidade de forçar os trabalhadores a aceitarem as condições existentes ou outras menos favoráveis;
- t) *Mediação*, a técnica administrativa de resolução de conflitos de interesse, em que o mediador, técnico qualificado e imparcial, conduz as negociações entre as partes, podendo propor formalmente um acordo que pode ou não ser aceite por elas;
- u) *Negociação Colectiva*, o processo pelo qual um sindicato e um empregador ou uma organização de empregadores discutem a celebração de um Acordo Colectivo;

- v) *Organização de empregadores*, a associação permanente de pessoas, singulares ou colectivas, de direito privado, titulares de uma empresa, que tenham habitualmente trabalhadores ao seu serviço;
- w) *Período de funcionamento*, o período de abertura e encerramento diário ao público da empresa ou estabelecimentos comerciais ou período diário de actividade da indústria;
- x) *Período normal de trabalho*, o tempo de trabalho ao qual o trabalhador está obrigado, medido em horas por dia, conforme previsto no contrato de trabalho ou determinado pelo empregador;
- y) *Período probatório*, o período inicial do contrato de trabalho no qual será verificado o desempenho do trabalhador e as condições de trabalho oferecidas pelo empregador, sendo facultado às partes o direito de rescindirem o contrato, sem direito a indemnização;
- z) *Relação de trabalho*, a relação estabelecida entre as partes na qual uma pessoa presta trabalho em condições de subordinação e dependência económica da outra parte;
- aa) *Relações industriais*, o conjunto das práticas e das regras que regulam as relações, individuais ou colectivas, entre os trabalhadores ou sindicatos, empregadores ou organização de empregadores e o Estado;
- bb) *Remuneração*, toda contrapartida da prestação de trabalho que, nos termos do contrato de trabalho, do acordo colectivo ou dos usos, o trabalhador recebe do empregador, incluindo o salário base, diuturnidades e outras prestações de natureza financeira de carácter regular e periódico;
- cc) *Salário Base*, o valor mínimo definido no contrato de trabalho ou no acordo colectivo a ser recebido pelo trabalhador, de maneira regular e periódica, pela prestação do trabalho previsto no contrato;
- dd) *Sector de Actividade*, a área na qual um indivíduo ou pessoa colectiva desenvolve um actividade com ou sem fins lucrativos;

- ee) *Sindicato*, uma organização de trabalhadores, permanente e voluntária, com vista a promover e defender os direitos e interesses dos trabalhadores por ele representado;
- ff) *Trabalho nocturno*, o trabalho prestado entre as 21 horas de um dia e as 6 horas do dia seguinte;
- gg) *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;
- hh) *Trabalho sazonal*, o trabalho cujo ciclo de produção se efectua numa determinada estação do ano;
- ii) *Trabalho extraordinário*, o trabalho prestado para além do período normal de trabalho;
- jj) *Trabalhador*, toda pessoa física que presta trabalho de natureza não eventual ao empregador, sob orientação e dependência deste, mediante remuneração;
- kk) *Trabalhador estrangeiro*, o cidadão estrangeiro a prestar trabalho em Timor-Leste.

CAPÍTULO II PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS

Artigo 6.º

Direito à igualdade

1. Todos os trabalhadores, homens e mulheres, têm direito à 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. A todo trabalho de igual valor será devido salário igual, sem discriminação de sexo.
3. Nenhum trabalhador ou candidato a emprego pode ser, directa ou indirectamente, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em

- razão, nomeadamente, da 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.
4. Qualquer distinção, exclusão ou preferência com base em qualificações exigidas para o acesso ou a execução de um determinado trabalho, não constitui discriminação.
 5. Não são consideradas discriminatórias as medidas de carácter temporário, concretamente definido de natureza legislativa que beneficiem certos grupos desfavorecidos, incluindo, em função do sexo, capacidade de trabalho reduzida ou deficiência, com o objectivo de garantir o exercício, em condições de igualdade, dos direitos previstos neste Código e de corrigir uma situação factual de desigualdade que persista na vida social.
 6. As diferenciações retributivas não constituem discriminação se assentes em critérios objectivos, comuns a homens e mulheres, nomeadamente, distinção em função do mérito, produtividade, assiduidade ou antiguidade dos trabalhadores.
 7. 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 se assentam em nenhum dos factores indicados no n.º 3.

Artigo 7.º

Assédio Sexual

1. Constitui discriminação o assédio sexual ao candidato a emprego e ao trabalhador.
2. Entende-se por assédio sexual todo o comportamento indesejado de carácter sexual, que afecte a dignidade de mulheres e homens ou que seja considerado ofensivo, sob a forma verbal, não verbal ou física, como o contacto ou insinuações, comentários de índole sexual, exibição de pornografia e exigências sexuais, sendo que a rejeição a tais condutas, directa ou indirectamente, cause uma decisão que afecte o trabalho, ou que crie um ambiente de trabalho intimidativo, hostil, humilhante e desestabilizador à pessoa

assediada.

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

Artigo 8.º

Proibição do trabalho forçado

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

circunstância que ponha em risco a vida ou a segurança de toda ou parte da população;

- e) Pequenos serviços comunitários que, por serem executados por membros da comunidade, no seu interesse directo, podem ser, por isso, considerados como obrigações cívicas comuns dos seus membros, desde que esses membros ou seus representantes directos 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 deve ser escrito e é o instrumento que estabelece a relação de trabalho entre o empregador e o trabalhador, nos termos da alínea i) do artigo 5º.
2. Caso a relação de trabalho entre o empregador e o trabalhador tenha sido estabelecida através de um acordo verbal, em caso de conflito quanto à existência ou não do contrato ou quanto às condições de trabalho acordadas, cabe ao empregador provar que os factos alegados pelo trabalhador não correspondem à verdade.
3. O acordo verbal que estabelece uma relação de trabalho gera direitos e deveres para o empregador e para o trabalhador, nomeadamente os previstos nos artigos 20º e 21º.
4. As cláusulas constantes do contrato de trabalho que contrariem disposições imperativas deste Código ou da legislação vigente são nulas de pleno direito.

5. A existência de nulidade parcial não invalida o contrato no seu todo, sendo as cláusulas nulas consideradas substituídas pelas disposições correspondentes previstas na legislação do trabalho.

Artigo 10.º

Requisitos

O contrato de trabalho deve ser escrito e conter pelo menos, o seguinte:

- a) A identificação do empregador e do trabalhador;
- b) O cargo e a actividade a ser desempenhada pelo trabalhador;
- c) O local onde será prestado o trabalho;
- d) O horário normal de trabalho e os períodos de descanso;
- e) O valor e a periodicidade da remuneração;
- f) A categoria profissional do trabalhador;
- g) A duração do período probatório;
- h) A indicação do termo e justificativa, caso se trate de contrato de trabalho por tempo determinado;
- i) O acordo colectivo de trabalho aplicável, caso exista;
- j) A data da celebração do contrato e a do início dos seus efeitos.

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, fazendo-se cessar os seus efeitos quando expirado o prazo para o qual foi estabelecido, nos termos previstos nos artigos seguintes.

2. Considera-se por tempo indeterminado o contrato de trabalho celebrado inicialmente por tempo determinado que seja renovado, com base na mesma justificativa, por mais de uma vez, antes de decorrido o período de 90 dias entre o término daquele contrato e o início do outro.
3. O contrato de trabalho estabelecido por um acordo verbal será sempre considerado como por tempo indeterminado.

Artigo 12.º

Contrato de trabalho por tempo determinado

1. O contrato de trabalho por tempo determinado deve ser justificado e apenas pode ser celebrado para atender às necessidades temporárias do empregador, para:
 - a) Substituição do trabalhador ausente ou que, por qualquer razão, se encontre impedido de prestar trabalho;
 - b) Actividades sazonais, cuja natureza justifique a determinação do prazo;
 - c) Trabalho em uma obra, projecto ou outra actividade definida e temporária; ou
 - d) Contrato de experiência.
2. A justificação requerida para a celebração de um contrato por tempo determinado, deve ser coerente e estabelecer a relação entre a justificação invocada e o prazo estipulado, sob pena de ser considerada nula e o contrato de trabalho ser declarado como por tempo indeterminado.
3. O contrato de trabalho por tempo determinado não pode exceder 2 anos, observada a regra prevista na segunda parte do n.º 2 do artigo anterior.
4. O contrato de experiência, para os participantes dos programas de formação ou qualificação profissionais, não pode exceder 6 meses.
5. 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

Prorrogação do contrato

1. O contrato por tempo determinado, em se tratando dos casos previstos nas alíneas a) e c) do n.º 1 do artigo anterior, pode ser prorrogado por um período não superior a metade do período original, desde que os factos apresentados na justificação ainda estejam presentes no momento da prorrogação.
2. Considera-se como um único contrato aquele que seja objecto de prorrogação nos termos do número anterior.

Artigo 14.º

Período probatório

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

- tecnológicos, desastres ou outras ocorrências alheias à sua vontade, que tenham afectado gravemente a actividade 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 adoptar alguma das medidas referidas nos números anteriores e as razões justificativas da sua adopção, com a antecedência mínima de 15 dias a data prevista para o efeito.

SECÇÃO II

ALTERAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Artigo 16.º

Alteração do objecto do contrato de trabalho

1. O trabalhador deve exercer as actividades concernentes ao cargo para o qual foi contratado ou promovido, não podendo ser colocado em categoria inferior ou despromovido, excepto 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, actividades não compreendidas no objecto 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 actividades 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 deve, em princípio, exercer suas funções no local de trabalho informado no contrato, sem prejuízo do estabelecido nos números seguintes.
2. Salvo disposição em contrário prevista em contrato, 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 desde que a transferência não cause prejuízo ao trabalhador.
3. Caso se verifique prejuízo, o trabalhador pode rescindir o contrato, com direito à indemnização, nos termos previstos no artigo 54.º.
4. Os custos com a transferência do trabalhador, definitiva ou temporária, são da total responsabilidade do empregador, não podendo, de forma alguma, serem suportadas pelo trabalhador.
5. O empregador deve observar o disposto no artigo anterior sempre que a transferência do trabalhador para outro local de trabalho implique alteração do objecto do contrato.

Artigo 18.º

Transmissão da Empresa ou Estabelecimento

1. A mudança de titularidade da empresa ou estabelecimento não implica a rescisão dos contratos de trabalho, transferindo-se para o novo titular os direitos e deveres do anterior empregador estabelecidos nos contratos de trabalho dos respectivos trabalhadores.
2. O novo titular é solidariamente responsável pelas obrigações do trabalho vencidas até os 2 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 colectivos 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 colectivo 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 desenvolvido;
- d) Possibilitar ao trabalhador o exercício de cargos de representação em

organizações de trabalhadores;

- e) Prevenir riscos de doenças e acidentes profissionais, fornecendo ao trabalhador a informação e os equipamentos necessários à prevenção;
- f) Manter permanentemente actualizado 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 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 colectivo 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 a execução e disciplina no trabalho, salvo se forem contrárias aos seus direitos e garantias;
- c) Participar nas acções 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 actos 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 colectivo, e as ordens do empregador nesta matéria;
- h) Tratar o empregador, os superiores hierárquicos e os companheiros de trabalho com respeito, não atentando contra 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 colectivo 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 efectiva do trabalho;
- c) Diminuir a remuneração, salvo nos casos previstos na lei ou no acordo colectivo;
- d) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei ou no acordo colectivo;
- e) Obrigar o trabalhador 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 colectivo ou do contrato de trabalho, empregador, ou ao 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 neste Código, no contrato de trabalho ou no acordo colectivo, 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 3 dias, com a 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 51º.
 5. A medida disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpa do trabalhador.
 6. O empregador não pode aplicar as medidas disciplinares previstas nas alíneas c) e d) do número anterior sem que tenha estabelecido o processo disciplinar nos termos do artigo seguinte.

Artigo 24.º

Processo disciplinar

1. O processo disciplinar, salvo no caso da alínea a), do n.º 4, do artigo anterior, deve ser elaborado por escrito e assegurar ao trabalhador o direito de defesa, que deve ser exercido no prazo de 3 dias a contar da sua notificação.
2. O trabalhador que não se conforme com a sanção aplicada pode recorrer 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 Serviços

- de Mediação e Conciliação com vista à resolução do conflito.
3. O processo disciplinar deve ser iniciado no prazo máximo de 10 dias subsequentes à data em que o empregador ou seu representante, com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

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 não superior a 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 a seu serviço dentro das regras fixadas na lei, no acordo colectivo ou no contrato de trabalho.

Artigo 27.º

Horas extraordinárias

1. O empregador que exigir ou permitir horas extraordinárias deve pagar ao trabalhador a remuneração horária normal, acrescida de 50 por cento.
2. O empregador que exigir ou permitir prestação de trabalho em dia de descanso semanal ou em dia de feriado obrigatório deve pagar ao trabalhador 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. Excepcionam 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 onde são anotadas, em relação a cada trabalhador, o início e o termo das horas extraordinárias de trabalho.

Artigo 28.º

Trabalho nocturno

1. A prestação de trabalho nocturno, entre as 21 horas de um dia e as 6 horas do dia seguinte, é remunerada com um acréscimo de 25 por cento em relação a idêntico trabalho prestado durante o dia.
2. O empregador deve assegurar ao trabalhador nocturno meios de protecção em matéria de segurança, assim como o seu transporte da residência ao local de trabalho.

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. Após 6 dias de trabalho, o trabalhador tem direito a um descanso semanal, remunerado, de 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 pela lei.
2. A suspensão de trabalho nos dias de feriado obrigatório não determina a perda de remuneração ou quaisquer outros direitos do trabalhador.

Artigo 32.º

Direito à 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 51º.
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. Todo o trabalhador têm direito a prestar trabalho em condições dignas de segurança, higiene e saúde, devendo ser asseguradas pelo empregador.
2. O trabalhador ou seus familiares, têm direito à 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. Para o efeito do número anterior entende-se por familiares a esposa, filhos, pais ou irmãos, sucessivamente.

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 adoptar as seguintes medidas:
 - a) Identificação e avaliação dos riscos profissionais;
 - b) Eliminação ou, quando não for possível, redução dos factores 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 protecção 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 afectados no interior ou no exterior do local de trabalho.
3. Na aplicação das medidas adoptadas, o empregador deve utilizar os meios necessários e os serviços adequados, internos ou exteriores à empresa, bem como os equipamentos de protecção necessários, e dar instruções, verbalmente ou por escrito, em língua acessível ao trabalhador, quanto à forma correcta 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 colectivos, bem como as instruções do empregador, ou dos seus representantes, adoptadas com o mesmo objectivo;
 - b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afectadas pelas suas acções ou omissões no trabalho;
 - c) Utilizar correctamente, 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 protecção individual e colectiva 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 actividades 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 respectivas 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 actividade 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 até 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

REGIME GERAL DA REMUNERAÇÃO DO TRABALHO

Artigo 38.º

Princípios

1. Todo 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 colectivo da categoria.

3. É nula de pleno direito qualquer cláusula do contrato de trabalho na 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 produção.
4. Não é considerado como parte da remuneração:
 - a) Os valores pagos a título de ajuda de custo, incluindo transporte, alimentação, acomodação 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 a título de horas extraordinárias;
 - d) Outros benefícios concedidos pelo empregador.

Artigo 40.º

Forma, lugar e tempo do pagamento da remuneração

1. A remuneração deve ser paga em dinheiro.
2. O pagamento da remuneração deve ser feito em dia de trabalho e no local onde o trabalhador exerça suas actividades, podendo, excepcionalmente, ser acordado outro local se for mais favorável ao trabalhador.
3. A remuneração deve ser paga directamente ao trabalhador e em períodos certos, não

- podendo exceder 1 mês o intervalo entre cada pagamento.
4. A remuneração deve ser paga ao trabalhador na data do vencimento ou 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 efectivamente trabalhadas.
2. O valor da remuneração do trabalhador a tempo parcial é calculado com base no valor da remuneração horária de um trabalhador a tempo integral, ocupando a mesmo cargo ou posto de trabalho.

Artigo 42.º

Remuneração do trabalho extraordinário

O trabalhador deve ser remunerado pelas horas de trabalho extraordinário prestado ao empregador nos termos do artigo 27º.

Artigo 43.º

Descontos na remuneração

1. O trabalhador deve autorizar por escrito quaisquer descontos ou retenções que incidam sobre a remuneração.
2. Sem prejuízo do previsto no número anterior, o empregador está autorizado a efectuar descontos ou retenções para o Sistema de Segurança Social, bem como noutros casos determinados por lei ou por decisão judicial.
3. Os descontos efectuados 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

efectuados.

Artigo 44.º

Protecção 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 respectivos 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 45.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 46.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 3 do artigo 6º.
2. Não deve, também, ser considerada como justa causa para o despedimento:
 - a) Ser membro de um Sindicato ou participar em actividades 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) Por 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 por ausentar-se durante a licença de maternidade, nos termos do artigo 57º;
 - f) Por ausentar-se temporariamente por doença ou acidente, nos termos do n.º 4 do artigo 33º;
 - g) Por ausentar-se por motivos de cumprimento do serviço militar ou outra obrigação civil.
3. Provado que o despedimento do trabalhador foi sem justa causa, o empregador fica obrigado a indemnizar o trabalhador com base no disposto no artigo 54º.

Artigo 47.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 justa causa;
- e) Rescisão por razões de ordem económica, estrutural ou tecnológicas relativas à empresa ou estabelecimento.

Artigo 48.º

Cessação por caducidade

1. O contrato de trabalho caduca:
 - a) Expirado o 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 actividades 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 empregador ou o trabalhador que não deseje prorrogar o contrato por tempo determinado, nos termos do artigo 13.º, deve comunicá-lo à outra parte pelo menos até 1 semana antes do prazo expirar.

Artigo 49.º

Cessação do contrato de trabalho por acordo das partes

O empregador e o trabalhador podem fazer cessar o contrato de trabalho por acordo entre as partes, devendo 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 50.º

Rescisão por iniciativa do trabalhador

1. Ocorrendo justa causa, o trabalhador pode fazer cessar imediatamente o contrato de trabalho.
2. A comunicação de rescisão deve ser feita por escrito e apresentar os factos que a justificam, dentro dos quinze dias seguintes ao acontecimento desses factos.
3. Constitui justa causa de rescisão do contrato pelo trabalhador:
 - a) Violação culposa dos direitos e garantias do trabalhador estabelecidos na lei, no

- contrato de trabalho ou no acordo colectivo;
- 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) e c) do número anterior confere ao trabalhador o direito a uma indemnização em dobro nos termos do artigo 54.º, sem prejuízo da instauração do devido processo legal para apurar as responsabilidades civil e criminal do empregador ou seu representante.
 5. 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.
 6. 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 51.º

Rescisão por iniciativa do empregador com justa causa

1. Constitui justa causa para a rescisão do contrato de trabalho o comportamento culposo do trabalhador, que pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a manutenção da relação do trabalho.
2. Na apreciação da justa causa deve-se levar em conta o grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes, ou entre o trabalhador e seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes.

3. Constituem justa causa para a rescisão, sem necessidade de aviso prévio, os seguintes comportamentos do trabalhador:
 - a) Desobediência ilegítima e repetida às ordens dadas pelo empregador ou pelos seus superiores hierárquicos;
 - b) Falta injustificada do local de trabalho por mais de 3 dias úteis consecutivos ou 5 dias intercalados num mês;
 - c) Desinteresse repetido pelo cumprimento diligente das obrigações inerentes ao cargo que lhe esteja confiado;
 - 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 de que resulte em danos materiais a 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) Revelação de segredos industriais do empregador.
 - i) Condenação criminal do empregado, com sentença transitado em julgado.
4. Nos casos das alíneas a), b) e c) do número anterior, o contrato de trabalho não pode ser rescindido por razões relacionadas com a conduta ou desempenho do trabalhador sem que lhe seja concedida oportunidade para se defender das alegações feitas, devendo ser aplicadas as regras previstas no n.º 4 do artigo 23º e no artigo 24º.

Artigo 52.º

Rescisão por motivos económicos, tecnológicos e estruturais

1. É permitido ao empregador, após esgotadas as possibilidades previstas no artigo 15º,

- rescindir um ou mais contratos de trabalho desde que essa rescisão tenha como fundamento motivos económicos, tecnológicos, estruturais e que seja indispensável para a viabilidade económica ou à reorganização da empresa.
2. Sempre que o empregador pretenda proceder à rescisão de contratos de trabalho, com os fundamentos estabelecidos no número anterior, deve fornecer aos representantes dos trabalhadores informação escrita sobre as razões das rescisões previstas, o número e as categorias dos trabalhadores susceptíveis de serem abrangidas e o período durante o qual pretende levar a cabo essas rescisões.
 3. Uma cópia da informação referida no número anterior deve ser remetida ao Serviço de Mediação e Conciliação, com pelo menos 7 dias de antecedência à efectivação da rescisão.
 4. No intuito de se evitar ou minimizar a rescisão do contrato de trabalho, qualquer das partes pode requerer um pedido de mediação pelo Serviço de Mediação e Conciliação, que deve convocar, dentro de no máximo 48 horas, uma reunião com o empregador e com os representantes dos trabalhadores.
 5. Na falta de representantes dos trabalhadores, o empregador deve comunicar por escrito a cada um dos trabalhadores que possam vir a ser abrangidos pela rescisão, podendo estes designar entre eles, no prazo máximo de 3 dias, uma comissão representativa.

Artigo 53.º

Comunicação da rescisão

1. Terminada a fase de mediação prevista no n.º 4 do artigo anterior, sem que seja possível evitar a rescisão do contrato, a decisão da rescisão, com indicação expressa do motivo, deve ser comunicada por escrito a cada trabalhador, com uma antecedência de no mínimo 15 dias à data prevista para rescisão do contrato.
2. O não cumprimento do aviso prévio referido no número anterior acarreta ao empregador o pagamento da remuneração correspondente aos dias em falta.
3. Durante o período de aviso prévio, o trabalhador tem direito a utilizar um crédito de horas

- correspondente a dois dias de trabalho por semana, para procurar um novo emprego, sem prejuízo do direito à correspondente remuneração.
4. O trabalhador deve comunicar ao empregador o modo de utilização do crédito de horas, com antecedência mínima de 1 dia.

Artigo 54.º

Compensação

1. O trabalhador que tenha seu contrato de trabalho rescindido sem justa causa ou fundamentada em motivos económicos, tecnológicos ou estruturais tem direito a uma compensação no valor correspondente a:
 - 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.
2. O trabalhador tem ainda direito a uma compensação por tempo de serviço no valor corresponde a 1 mês de salário para cada 5 anos de trabalho na empresa.

Artigo 55.º

Carta de referência e Certificado de Trabalho

1. Sempre que haja a rescisão do contrato de trabalho, independente do facto que a motivou, o empregador deve entregar ao trabalhador uma carta de referência na qual conste, nomeadamente, o tempo de trabalho na empresa e as funções desempenhadas.
2. O empregador não pode, em hipótese alguma, incluir na carta informações difamatórias ou que atentem contra dignidade do trabalhador.
3. Cessando o contrato, para além da carta de referência, o empregador deve emitir o Certificado de Trabalho onde deve constar o do nome do trabalhador, o início e término do contrato de trabalho, as funções desempenhadas, o valor do salário recebido, bem como os dados de recolhimento para o Sistema de Segurança Social, ao qual estava obrigado nos termos da lei.

CAPÍTULO V

REGIMES ESPECIAIS DE PROTECÇÃO NO TRABALHO

SECÇÃO I

PROTECÇÃO DA MATERNIDADE E PATERNIDADE

Artigo 56.º

Protecção específica da maternidade

A maternidade constitui valor social eminente, não devendo ser causa de discriminação, assegurando-se uma protecção especial à trabalhadora grávida ou a amamentar.

Artigo 57.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. Sem prejuízo da licença por maternidade, prevista no número anterior, 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.
 3. Em caso de aborto, antes de atingido o sexto mês de gravidez, a mulher trabalhadora tem direito a licença com a duração de quatro semanas.
 4. Em caso de aborto ocorrido após o sexto mês de gravidez aplica-se o disposto no n.º 1 deste artigo.

Artigo 58.º

Licença por paternidade

1. O trabalhador tem direito a uma licença não remunerada de 3 dias úteis por paternidade, a seguir ao nascimento do seu filho, sem perda dos direitos de antiguidade.
2. Em caso de nascimento da criança seguido da morte da esposa, no momento ou até 2 semanas após o parto, o trabalhador tem o direito a uma licença de 2 semanas, sem perda da remuneração e direitos de antiguidade.

Artigo 59.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 efectuar 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 6 meses de idade, sem perda de remuneração ou de quaisquer direitos.
3. É conferido à trabalhadora 2 períodos diários, com a duração de 1 hora cada, para o exercício do direito atribuído no número anterior.

Artigo 60.º

Protecção 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 a criança.
2. A trabalhadora grávida ou a amamentar tem direito a não prestar trabalho nocturno ou extraordinário.

Artigo 61.º

Falta para assistência à família

1. A trabalhadora com filhos menores de 10 anos tem direito a faltar ao trabalho até o 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 62.º

Protecção 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 aleitar, provar que o despedimento não teve como fundamento estes factos.

SECÇÃO II

PROTECÇÃO DA CRIANÇA

Artigo 63.º

Princípios gerais

1. O empregador deve proporcionar às crianças condições de trabalho adequadas à respectiva idade 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 da criança começar a trabalhar e sempre que haja qualquer alteração importante das condições de trabalho.

Artigo 64.º

Protecção especial da criança

1. É proibida a contratação de criança 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. Para os efeitos do presente artigo, é também proibido:
 - 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 criança para fins de prostituição, produção de material pornográfico ou espectáculos pornográficos;
 - c) A utilização, demanda e oferta de criança para actividades ilícitas, particularmente para a produção e tráfico de drogas conforme definidos nos tratados internacionais pertinentes;

Artigo 65.º

Idade mínima de admissão ao trabalho

1. Não pode ser admitida a prestar trabalho a criança que não tenha completado a idade mínima de admissão ao trabalho, exceptuando-se a prestação de trabalho leve, conforme definido no n.º 3 deste artigo e no artigo 66.º, bem como a participação em programas de formação profissional, técnica, ou artística reconhecidos legalmente.
2. A idade mínima de admissão para prestar trabalho é de 15 anos.
3. A criança entre 13 e 15 anos, pode ser admitida apenas a prestar trabalho leve, nos termos do artigo seguinte.
4. A criança entre 15 e 18 anos, não pode desempenhar tarefas insalubres, perigosas ou que requeiram grande esforço físico, conforme definidas pela autoridade competente.
5. O empregador que contratar criança para a prestação de trabalho deve permitir e incentivar que esta frequente as aulas do ensino oficial ou equivalente reconhecido pelo órgão do Governo competente, aplicando-se as regras previstas no artigo 73.º .

Artigo 66.º

Trabalho leve

1. Entende-se por trabalho leve a actividade 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 da criança e que não prejudique seus estudos ou sua 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 nocturno;
 - 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 criança contratada a prestar trabalho leve.

Artigo 67.º

Exame médico

1. A criança só pode ser admitida a prestar trabalho após ser submetida a exame médico que certifiquem a sua capacidade física e psíquica para o exercício das funções, a ser realizado antes do início da prestação do trabalho ou em até 15 dias após sua admissão, se esta for urgente.
2. O exame médico referido no número anterior deve ser repetido anualmente, para prevenir que do exercício da actividade profissional não resulte prejuízo para a saúde e desenvolvimento físico e mental da criança.

SECÇÃO III

TRABALHADOR COM DEFICIÊNCIA, DOENÇA CRÓNICA E VIH

Artigo 68.º

Igualdade de tratamento

O trabalhador, ou candidato a emprego, com deficiência, doença crónica ou que seja ou aparente ser portador do Vírus da Imunodeficiência Humana – VIH – goza dos direitos previstos neste Código, não podendo ser discriminado no acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho, nem ver rescindido seu contrato de trabalho por esse motivo.

Artigo 69.º

Exame médico VIH

1. O empregador não pode exigir do candidato a emprego ou do trabalhador a realização de testes de detecção do VIH , salvo consentimento por escrito deste.
2. Para os efeitos do número anterior, o empregador não deve pressionar, directa ou indirectamente, o candidato a emprego ou o trabalhador a consentir por escrito na realização de teste de detecção do VIH.
3. O empregador velará pela preservação do carácter confidencial do resultado de quaisquer exames, nos termos do artigo seguinte, e providenciará serviços de aconselhamento ao trabalhador.

Artigo 70.º

Confidencialidade

1. Ao trabalhador ou ao candidato a emprego é garantido o direito à confidencialidade das informações relacionadas com o VIH, devendo a informação estar apenas acessível aos profissionais da saúde.
2. Os colegas de trabalho não devem ser obrigados a revelar informações relacionadas com o VIH sobre o estado de saúde do trabalhador ou candidato a emprego

Artigo 71.º

Precauções no local de trabalho

O empregador deve zelar para que os trabalhadores não sejam exposto a riscos de contaminação pelo VIH no local de trabalho, devendo promover programas de consciencialização e, se necessário, fornecer equipamentos para salvaguardar a sua segurança.

Artigo 72.º

Adequação do tipo de trabalho e horário

1. O posto de trabalho e o horário de trabalho deve ser adequado e adaptado ao estado de saúde do trabalhador com deficiência ou portador de doença crónica.
2. Ao trabalhador com VIH deve ser garantido o trabalho, asseguradas as adaptações necessárias, desde que seja comprovado por um médico de que o mesmo está apto a exercer as funções para as quais foi contratado.

SECÇÃO IV

TRABALHADOR-ESTUDANTE

Artigo 73.º

Protecção 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 18 anos de idade tem direito a fazer coincidir as férias do trabalho no mesmo tempo que as férias escolares.
5. Para beneficiar-se do estabelecido neste artigo, o trabalhador deve fazer prova da sua condição de estudante, apresentando documento comprovativo da matrícula, o respectivo 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 18 anos de idade, o empregador deve observar as regras previstas no artigo 65.º.

SECÇÃO V
TRABALHADOR ESTRANGEIRO

Artigo 74.º
Trabalhador estrangeiro

1. O trabalhador estrangeiro a exercer actividade profissional goza dos mesmos direitos e está sujeito aos mesmos deveres aplicáveis aos trabalhadores nacionais, nos termos do presente Código 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 na legislação concernente.

PARTE III
RELAÇÃO COLECTIVA DE TRABALHO

CAPÍTULO I
LIBERDADE DE ASSOCIAÇÃO E LIBERDADE SINDICAL

Artigo 75.º
Princípios gerais

1. Todos os trabalhadores e empregadores, sem qualquer discriminação e sem necessidade de autorização prévia, podem constituir e ser filiados em organizações com a finalidade de promover e defender os seus direitos e interesses.
2. O princípio previsto no número anterior não se aplica aos membros das Forças Armadas e Polícia Nacional.

Artigo 76.º

Objectivos

Os sindicatos e as organizações de empregadores, no desempenho das suas actividades, têm como objectivo:

- a) Promover e defender os direitos e interesses de seus membros filiados;
- b) Colaborar com o Governo no desenvolvimento e realização dos objectivos previstos na política do trabalho;
- c) Exercer o direito de negociação colectiva;
- d) Colaborar com a Inspecção do Trabalho, respeitante a aplicação das regras previstas na lei e no Acordo Colectivo.

Artigo 77.º

Direitos

Os sindicatos e as organizações de empregadores, devidamente registados, tem direito a:

- a) Negociar e celebrar Acordos Colectivos de trabalho;
- 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 a organizações de nível internacional.

Artigo 78.º

Liberdade e protecção sindical

1. Ninguém é obrigado a filiar-se ou deixar de filiar-se a uma organização sindical.
2. O trabalhador não pode filiar-se a mais de um sindicato de mesmo nível e mesmo ramo de actividade, simultaneamente, a título da mesma profissão ou actividade em mais de um sindicato.
3. São nulos todos e quaisquer actos que tenham como objectivo:

- 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 a uma organização sindical, ou por exercer actividades relativas à sua liberdade sindical.

Artigo 79.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 dos 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 com no mínimo 48 horas de antecedência
4. O sindicato tem o direito de afixar convocatórias, textos, ou informações sobre a actividade sindical em local de fácil visualização e acesso a todos os trabalhadores nos locais de trabalho.

Artigo 80.º

Independência e autonomia

1. Os sindicatos e as organizações de empregadores são independentes e autónomos, entre si, do Estado, 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. As organizações de trabalhadores podem constituir-se em:
 - a) Sindicato;
 - b) Federação, composta pela associação de 3 ou mais sindicatos de uma mesma profissão ou mesmo ramo de actividade; ou
 - c) Confederação, composta pela associação nacional de sindicatos.

3. As organizações de empregadores podem constituir-se em:
 - a) Organização de empregadores;
 - b) Federação, composta pela associação de 3 ou mais organizações de empregadores de um mesmo ramo de actividade;
 - c) Confederação, composta pela associação nacional das organizações de empregadores.
4. Os sindicatos e as organizações de empregadores podem constituir organizações de nível regional e nacional.

Artigo 81.º

Direito à auto regulamentação

Os sindicatos 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 82.º

Registo, personalidade jurídica e responsabilidade

1. Quaisquer 10 ou mais trabalhadores de um mesmo ramo de actividade ou quaisquer 5 ou mais empregadores de um mesmo ramo de actividade podem solicitar o registo de uma organização.
2. 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) Acta da assembleia constituinte;
 - c) Estatutos aprovados;
 - d) Lista nominativa dos membros.

3. Constatados os requisitos necessários para o registo, o órgão governamental competente 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.
4. 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.
5. Com a aquisição da personalidade jurídica, os sindicatos e as organizações de empregadores têm capacidade para contratar, possuir propriedades e de ser parte em processo judicial.
6. Os sindicatos e as organizações de empregadores só podem iniciar o exercício da sua actividade depois da publicação dos seus estatutos ou, na falta desta, depois de decorridos 30 dias após o registo.
7. 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 83º

Conteúdo dos estatutos

1. O estatuto do sindicato ou da organização de empregadores deve conter e regular, expressamente:
 - a) A denominação, o local da sede e o ramo de actividade que representa;
 - b) Os objectivos da organização e o seu nível geográfico de actuação;
 - 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 dos directores e suplentes;

- h) As reuniões da assembleia e a forma de votação;
 - i) O regime de administração financeira;
 - j) O processo de alteração dos estatutos;
 - k) A forma que procede à fusão, dissolução e extinção da organização, bem como o destinação 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 84.º

Cancelamento do registo

1. Um sindicato ou organização de empregadores apenas podem ter seu registo 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 faça produzir os devidos efeitos legais, devendo ser notificado ao público, nos termos do n.º 3 do artigo 83.º.

Artigo 85.º

Sistema de cobrança de quotas

1. O trabalhador não pode ser obrigado a pagar quotas para o sindicato em que não esteja inscrito.
2. O trabalhador deve autorizar por escrito a cobrança de quotas a serem deduzidas directamente 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 sua impressão digital, bem como a assinatura de 2 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 arrecadados ao sindicato, informando a lista com os nomes dos empregados, as respectivo valor das cotas pagas individualmente, bem como o valor total arrecadado.

Artigo 86.º

Relatório Anual

1. As organizações de trabalhadores ou organizações de empregadores devem apresentar ao órgão governamental competente, no prazo de até 2 meses após o final de cada ano fiscal, um relatório contendo:
 - a) Os balanços financeiros;
 - b) Os nomes e endereços dos seus representantes eleitos e nomeados; e
 - c) O número de membros registados.
2. As organizações de trabalhadores ou organizações de empregadores devem colocar os relatórios financeiros à disposição de todos os seus membros.

Artigo 87.º

Estabilidade dos membros dirigentes

Os membros dos órgãos das organizações de trabalhadores gozam de estabilidade no emprego até o 6º (sexto) mês após o término do seu mandato.

CAPÍTULO II

DIREITO DE NEGOCIAÇÃO COLECTIVA

Artigo 88.º

Princípios Gerais

1. A negociação colectiva tem como finalidade a estabilização das relações colectivas de trabalho, sejam elas emergentes do contrato individual de trabalho ou da revisão ou extensão do acordo colectivo celebrado anteriormente.
2. A todos os trabalhadores e empregadores é assegurado o direito de negociação colectiva, respeitando o disposto no artigo seguinte.
3. A negociação colectiva deve se basear no princípio da boa fé, com o objectivo de se alcançar um acordo.
4. As partes devem responder o mais brevemente possível às propostas e contrapropostas apresentadas durante a negociação colectiva, bem como comparecer às reuniões marcadas para essa finalidade.
5. As partes devem consultar seus representados sobre as etapas da negociação, não podendo usar esse direito para suspender ou interromper o processo negocial.

Artigo 89.º

Partes na negociação colectiva

1. São partes na negociação colectiva:
 - a) O Sindicato, nos termos da alínea a) do artigo 77.º, e que esteja devidamente autorizado a negociar em nome dos trabalhadores;
 - b) Empregador ou a organização de empregadores, nos termos da alínea a) do artigo 77.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 que possam participar em negociações colectivas.

Artigo 90.º
Processo negocial

1. O processo de negociação colectiva inicia-se com a apresentação à outra parte da proposta de celebração ou revisão de acordo colectivo.
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 colectiva deve marcar a primeira reunião dentro dos 15 (quinze) dias seguintes à recepção 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 podem recorrer ao Serviço de Mediação e Conciliação requerendo a instauração do processo de mediação das negociações.
6. O Serviço de Mediação e Conciliação deve instaurar o processo de mediação e convocar uma reunião dentro de 48 horas, devendo concluir o processo dentro de no máximo 10 dias.
7. Caso as partes não cheguem a um acordo, os trabalhadores podem recorrer ao direito de greve, observados os artigos 92.º a 94.º.

Artigo 91.º
Acordo colectivo de trabalho

1. O acordo colectivo deve revestir a forma escrita, não podendo contrariar a legislação vigente, salvo para beneficiar o trabalhador.

2. O acordo colectivo deve conter, no mínimo:
 - a) O nome das partes que o celebram;
 - b) A categoria profissional e sector de actividade a que se aplica;
 - c) As matérias acordadas entre as partes;
 - d) A forma de resolução de conflitos que surjam da interpretação do acordo;
 - e) A data da celebração e o prazo de vigência do acordo.
3. O acordo colectivo deve ser registado no órgão governamental competente e passam a fazer parte do contrato de trabalho.
4. O registo do acordo colectivo pode ser recusado se não obedecer ao disposto nos n.º 1 e 2.
5. Expirado o prazo do acordo colectivo sem que sejam requeridas novas negociações, o mesmo renova-se automaticamente pelo mesmo período.
6. O acordo colectivo obriga apenas as partes celebrantes.

CAPÍTULO III

DIREITO DE GREVE E *LOCKOUT*

Artigo 92.º

Direito à greve

1. O exercício do direito de greve tem como finalidade defender os interesses pertencentes aos trabalhadores.
2. A greve declarada nos termos previstos neste Capítulo não determina a perda da remuneração.
3. Os trabalhadores não devem recorrer ao direito à greve antes de esgotados todos os recursos de resolução de conflitos.
4. É proibido o exercício da greve pelas Forças Armadas e Polícia Nacional.

Artigo 93.º

Competência para declarar a greve

O Sindicato representante dos trabalhadores tem a competência para declarar a greve, após decisão da maioria dos trabalhadores abrangidos em assembleia convocada para este efeito.

Artigo 94.º

Aviso prévio

1. Deve ser encaminhado, por escrito, ao empregador e ao Serviço de Mediação e Conciliação, um aviso prévio com o prazo mínimo de 3 dias antes do início da greve.
2. O aviso prévio de greve deve conter:
 - a) Os direitos reclamados pelos trabalhadores;
 - b) A abrangência da greve, nomeadamente, os locais e postos de trabalho afectados;
 - c) Os serviços mínimos que serão mantidos, caso necessário, devido à natureza das actividades da empresa, para a segurança e manutenção dos equipamentos e instalações da empresa;
 - d) O dia e a hora do início da paralisação; e
 - e) O período de duração da greve.
3. Durante o período do aviso prévio o empregador pode ainda apresentar nova contraproposta de forma a evitar a greve.

Artigo 95.º

Serviços mínimos e essenciais

1. Caso o empregador não concorde com os serviços mínimos a serem mantidos pelos trabalhadores durante a greve, pode ele apresentar uma contraproposta ou, caso não se chegue a um acordo, o mesmo pode requerer ao Serviço de Mediação e Conciliação que faça a determinação dos serviços mínimos a serem mantidos.

2. A decisão do Serviço de Mediação e Conciliação sobre os serviços mínimos a serem mantidos deve ser apresentada as partes no máximo em 24 horas.
3. Os sindicatos e os trabalhadores são obrigados a assegurar o funcionamento de serviços mínimos nas empresas ou estabelecimentos que se destinem à satisfação de necessidades essenciais da sociedade, nomeadamente nos seguintes sectores:
 - a) Serviços médicos, hospitalares e medicamentosos;
 - b) Abastecimento de água, energia e combustível;
 - c) Correio e telecomunicações;
 - d) Colecta de lixo;
 - e) Bombeiros;
 - f) Controle do espaço aéreo e meteorológico;
 - g) Transportes, incluindo os serviços dos portos e aeroporto e de géneros alimentícios deterioráveis, abrangendo as respectivas cargas e descargas.
 - h) Atendimento ao público para prestação de serviços de competência do Estado.
4. No caso de não cumprimento da prestação dos serviços mínimos, os sindicatos e os trabalhadores devem ser responsabilizados civilmente pelos danos materiais causados ao empregador.

Artigo 96.º

Proibição de contratação e de rescisão do contrato

1. O empregador não pode contratar outra pessoa para substituir o trabalhador que esteja a participar numa greve.
2. O empregador não pode rescindir o contrato do trabalhador, ou discriminá-lo directa ou indirectamente, pelo motivo de ele ter participado de greve declarada nos termos deste Código.

Artigo 97.º

Efeitos e termo da greve

1. Enquanto durar a greve, os vínculos de trabalho mantêm-se entre o trabalhador e o empregador.
2. A greve termina por acordo entre as partes ou por deliberação da organização que a tenha declarado.

Artigo 98.º

Lockout

1. É proibido o *Lockout*,
2. O desrespeito ao disposto no número anterior acarreta ao empregador o pagamento de multa não inferior à USD 3,000.00 (três mil dólares americanos), a ser aplicado pela Inspeção do Trabalho, nos termos da lei.

PARTE IV

CONFLITOS INDIVIDUAIS DO TRABALHO

Artigo 99.º

Princípio da Boa fé

Nos processos de resolução dos conflitos individuais de trabalho as partes devem agir em conformidade com o princípio da boa fé.

Artigo 100.º

Resolução de conflitos

1. Os conflitos que surjam das relações previstas neste Código devem ser resolvidos na seguinte ordem:
 - a) Pelas partes;

- b) Pelo Serviço de Mediação e Conciliação;
 - c) Pelo Conselho de Arbitragem do Trabalho instituído por lei; ou, na falta deste,
 - d) Pelo Tribunal Distrital.
2. Na falta de lei que crie os órgãos competentes para a resolução dos conflitos do trabalho ou na falta de regra de procedimento, os Tribunais Distritais são competentes para julgar os conflitos de trabalho, devendo ser adoptados os procedimentos do Processo Civil como fonte subsidiária de direito processual.
 3. As regras de procedimento a serem aplicadas pelo Serviço de Mediação e Conciliação para a tentativa de resolução de conflitos individuais ou colectivos serão regulamentadas por documento legislativo próprio aprovado pelo Governo.
 4. De todas as decisões vinculativas proferidas pelos órgão previsto nas alíneas c) e d) do n.º 1, cabe recurso para o Tribunal de Recurso no prazo de 15 dias contados da data da notificação.
 5. Em caso de conflito colectivo de trabalho, o mesmo só poderá ser resolvido pelos órgãos previstos nas alíneas c) ou d) do n.º 1, quando assim requerido por ambas as partes.

Artigo 101.º

Regulamentação

A presente Parte será objecto de regulamentação especial.

PARTE V

FISCALIZAÇÃO E REGIME SANCIONATÓRIO

Artigo 102.º

Controle da legalidade

1. A fiscalização e controle da legalidade do trabalho é realizado pela Inspeção do Trabalho, que é o serviço público, com autonomia técnica e funcional, de fiscalização e

- controle do cumprimento das normas relativas às relações e condições de trabalho, de prevenção dos riscos profissionais, de segurança social, de emprego e protecção do desemprego, de trabalho de estrangeiros, bem como das demais normas cujo controle por lei lhe seja atribuído.
2. A Inspeção do Trabalho deve produzir relatórios periódicos sobre suas actividades.
 3. Para o exercício da suas funções os Inspectores do Trabalho têm livre acesso a todas as empresas ou estabelecimentos sujeitos a fiscalização, inclusive prédios públicos.
 4. A Inspeção do Trabalho pode solicitar apoio das autoridades administrativas e policiais para o exercício de suas funções.
 5. Os Inspectores do Trabalho tem a competência para instaurar processos administrativos, investigar, impor multas e exigir o cumprimento de acções por parte dos empregadores ou trabalhadores que visem a corrigir ou prevenir os riscos relacionados com a Segurança, Higiene e Saúde no local de trabalho.
 6. Para além de suas competências a Inspeção do Trabalho tem o dever de informar às autoridades competentes sobre violações de outra natureza que não sejam de sua competência.

Artigo 103.º

Sanções

1. A violação das normas deste Código é punível com multas e ou outras sanções acessórias, tendo em conta a relevância dos interesses violados, nos termos da lei.
2. A violação dos direitos da crianças e a exigência de trabalho forçado, conforme previstos neste Código e nas convenções internacionais ratificadas por Timor-Leste, deve ser comunicada ao Ministério Público com vista a instauração de processo judicial para apurar as responsabilidades civil e criminal dos envolvidos.

Artigo 104.º
Regulamentação

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

PARTE VI
DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Artigo 105.º
Relação tripartida

1. Deve ser assegurada a criação do Conselho Nacional do Trabalho, composto por 3 representantes do Governo, 2 representantes das organizações de empregadores e 2 representantes dos sindicatos, com competência para:
 - a) Promover o Diálogo Social e concertação entre os parceiros da Tripartida;
 - b) Opinar sobre a elaboração das políticas e legislações concernentes à promoção das relações de trabalho;
 - c) Definir o salário mínimo nacional;
 - d) Quaisquer outras funções que lhe forem conferidas pela lei.
2. Deve ser assegurada a criação do Conselho de Arbitragem do Trabalho, em todos os Distritos, composto por pelo menos 1 representante do Governo, 1 representante das organizações de empregadores e 1 representante dos sindicatos, com competência para:
 - a) Processar e decidir sobre os conflitos do trabalho quando o processo não for resolvido pelo Serviço de Mediação e Conciliação;
 - b) Fixar o valor das multas administrativas em matéria de Saúde, Segurança e Higiene do Trabalho quando não houver o pagamento voluntário por parte do infractor;
 - c) Quaisquer outras funções que lhe forem conferidas pela lei.
3. As decisões referidas na alínea a) do número anterior devem ser submetidas ao Tribunal Distrital para verificação da legalidade e homologação da sentença, passando a ter força

- executiva contra a parte declarada vencida.
4. As regras de funcionamento do Conselho Nacional do Trabalho, o número de árbitros por Distrito e as regras de procedimento a serem aplicadas pelo Conselho de Arbitragem do Trabalho na resolução dos conflitos do trabalho, serão regulamentadas por documento legislativo próprio e separado aprovados pelo Governo.

Artigo 106.º

Norma revogatória

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

Artigo 107.º

Entrada em vigor

O presente Código entra em vigor 180 dias após à data da sua publicação no Jornal da República.

Aprovada em Conselho de Ministros, em 24 de Março de 2010.

O Primeiro-Ministro;

Kay Rala Xanana Gusmão