
第 4/2012 号 劳动法

2012 年 2 月 21 日

东帝汶民主共和国劳动法根据东帝汶过渡行政当局 (UNTAET) 的第 2002/05 号法规于当年 5 月 1 日批准通过。从那时起，在国内的劳动关系应受该法律制约。

本国在过去十年中的社会和经济进步需要新的法律以适应当前劳动和劳务市场的需求，因此批准修改此法律，从而使企业活动的投资和发展得以和谐开展，同时亦保护和发展的劳动者的利益。

仅供学习参考，内容以原文葡语为准，知识产权为中国驻东帝汶使馆所有
因此，起草新的法律框架以规范劳动关系，为东帝汶社会和经济发展做出了重要贡献。

代表用人单位和劳动者的组织提供了参考意见。

因此，根据共和国宪法第 95.1 条，国会批准以下条款具有法律效力：

第一部分 引言条文和基本原则

第一章 对象和范围

第 1 条 对象

1. 该法律确立适用于个人和集体劳动关系的法律制度。

2. 个人劳动合同或集体协议不得抵触本法律中的条款，除非其目的是为职工创造更有利的条件。

3. 前款的规定不适用于本法律规定的强制标准。

第 2 条 适用范围

1. 在本国领土上的劳动者和用人单位及各自组织的活动，均适用本法。

2. 此法既不适用于公务员，也不适用于军队或警察。

3. 此法不适用于目的是为维持家庭生计的小型家庭农业或手工业企业中家庭成员之间的劳动关系。

仅供学习参考，内容以原文葡语为准，知识产权为中国驻东帝汶使馆所有

第 3 条 应用的时间范围

在本法生效前订立的个人劳动合同以及集体协议亦须遵守本法的规定，除非上述合同中的条款在本法生效前已执行完毕。

第 4 条 最后期限的计算

除另有明文规定，本法规定的天数应算作连续自然天。

第 5 条 定义

本法中这些概念规定如下：

a) 工作事故是指发生在工作过程中，或劳动者在其居

所和工作场所之间往返过程中，发生造成身体损伤、功能障碍或疾病导致死亡永久或临时降低劳动者的工作能力的事
故；

b) 集体协议，是指工会与用人单位或用人单位组织的
之间达成的主要目标是设定一批劳动者或一个专门行业的
工作条件的协议；

c) 工龄是指工作合同开始执行之日起直到其终止的时
间长度；

d) 专业类别指按照劳动者所执行工作的描述的工作职
位；

e) 终止合同是指劳动者和用人单位之间的雇佣关系的
终止；仅供学习参考，内容以原文葡语为准，知识产权为中国驻东帝汶使馆所有

f) 学徒合同是指劳动者订立合同后接受培训课程或专
业资格课程，或劳动者订立的第一个劳动合同；

g) 劳动合同是指劳动者在用人单位的领导和指导下承
担用人单位指派他们的活动，以换取报酬的协议；

h) 根据民法的规定，未成年人是指年龄小于 17 岁的人；

i) 用人单位应当是指个人或法人团体，其中包括自由
职业和非营利性组织，对他们来说，另外一个人，即劳动者，
在他们的领导和指导下进行一定的活动，以换取报酬；

j) 休假是指劳动者在正常工作日工作时间应当工作时
离开工作岗位的情况；

k) 工作时间是指每天正常工作期间的开始和结束的时间，其中包括用于休息的时间间隔；

l) 工作场所是指劳动合同中规定的劳动者进行活动的场所，以及双方同意的其他任何地方；

m) 集体协商是指工会与用人单位或用人单位组织建立集体协议的讨论过程；

n) 用人单位组织是指一个由个人或私法规定的法人，公司股东组成的永久组织，通常有为他们服务的劳动者；

o) 工作时段应指的是用人单位的日常活动的开始和结束之间的时间段；

p) 正常工作时间是指每天的一段时间，在此期间，劳动者必须进行的在劳动合同中规定，或由用人单位决定的活动；

q) 试用期是指劳动合同中最初含报酬的一段时间，在此期间，合同当事人可评估自己维持合同的意愿，以及劳动者的工作表现和用人单位提供给劳动者的工作条件，任何一方有权力终止劳动合同，无需另行通知或说明原因，也没有获得赔偿的权利；

r) 薪酬是指劳动者有权根据劳动合同，集体协议，或对其的使用，对其所提供的服务，获得包括基本工资及其他定期或不定期的货币补助或实物形式补助；

s) 基本工资是指劳动合同中规定的支付给劳动者的最

低金额；

t) 部门的活动，是指在这方面的个人或法人团体开展营利性或非营利性活动；

u) 工会应指一个永久的自发组织，其目的是促进和维护劳动者的权利和利益；

v) 夜间工作指每个自然天 21 时之后至次日 6 时之前这一时间段内的工作；

w) 轮班工作是指组织工作组时，劳动者先后在不同时期占据相同的工作职位的工作模式；

x) 季节性工作是指发生在一年中特定时间段的周期性工作；

仅供学习参考，内容以原文葡语为准，知识产权为中国驻东帝汶使馆所有
y) 加班指超出正常工作时段的工作；

z) 劳动者是指在用人单位的领导和指导下从事活动以换取报酬的自然人；

aa) 外籍劳动者是指在东帝汶居住并工作的非东帝汶公民。

第二章基本原则

第 6 条 平等原则

1. 所有劳动者，男性和女性，在获得就业，培训和能力建设，工作条件和报酬方面享有平等的机会和待遇。

2. 任何劳动者或求职者，不得因肤色，种族，婚姻状况，性别，国籍，优越或民族出身，社会地位或经济地位，政治或思想信仰，宗教，身体或精神状况，年龄或健康状况直接或间接获得正面或负面影响，亦不可剥夺任何权利或豁免任何责任。

3. 根据工作需要特定资质产生的区别、排除或偏向不构成歧视。

4. 任何临时性有利于某些弱势群体，尤其是因性别、工作能力或残疾缺乏劳动能力的，为确保其就业，在本法规定的平等条件下，不得被视为歧视。

5. 当惩罚以客观标准区分劳动者的成绩、产量、纪律性和资历而有所区别时，不构成歧视。

6. 认为受到歧视的劳动者有义务证实其所受的不公正对待，用人单位有责任证明其有区分的安排不是根据以上第2款中规定的任何因素。

第7条 骚扰

1. 骚扰求职者或劳动者，均应予以禁止。

2. 骚扰是指任何影响了女性和男性的尊严的对方不希望的行为，或认为是冒犯的无论是口头，非语言的或物理的行为，或对被骚扰者进行含恐吓，敌意，羞辱或造成不稳定工作氛围的行为。

3. 性骚扰是指任何影响到女性和男性的尊严的不受欢迎的涉及性的行为，或者说，以口头的，非口头或身体的方式，如接触或影射，进行与性有关的评论，展示色情物品或提出性要求，或对被骚扰者进行含恐吓，敌意，羞辱或造成不稳定工作环境的行为。

4. 用人单位必须采取一切必要的措施以防止骚扰的发生，尤其是在工作场所的性骚扰。

第 8 条 禁止强迫劳动

1. 强迫或强制劳动，均应予以禁止。

2. 强迫或强制劳动是指劳动者受到威胁或胁迫时非自愿提供的劳动或服务，特别是：

a) 劳动以支付个人或第三方的债务；

b) 劳动作为胁迫或政治教育，或作为表达某些政治或思想理念的惩罚；

c) 劳动作为动员和利用人力资源进行经济开发目的；

d) 劳动作为种族，社会，民族或宗教歧视的；

3. 下列项目将不构成强迫或强制劳动：

a) 根据义务兵役法完全军事个体进行的工作或服务；

b) 作为正常公民义务的一部分的任何工作或服务；

c) 作为法庭判决的任何工作或服务，任何人提供上述工作或服务是在公共权力机关的监督和控制下进行的，该人

由私人，公司或社团所雇用或制约；

d) 在紧急情况下，也就是说，在战争或灾难的事件，如火灾，水灾，传染病，或在任何其他情况下，危及全体或部分公众安全时所进行的任何工作或服务；

e) 作为小型公共服务的一种，由社区成员以本社区直接利益为目的实施，应认为是社区成员作为公民应尽的责任，该社区成员或其直接代表有权对此类公共服务提出质询。

第二部分 个人的工作关系

第一章 劳动合同

仅供学习参考，内容以原文葡语为准，知识产权为中国驻东帝汶使馆所有

第一节 劳动合同的规定

第 9 条 劳动合同

1. 劳动合同是指个人，即劳动者，同意向另一个人，即用人单位，并在用人单位的领导和指导下提供服务以换取报酬或补助的协议。

2. 劳动合同中的任何条款，若违反本法中强制规定或其他适用的法律规定，应被视为无效。

3. 劳动合同中无效的部分不影响合同整体的有效性，除非无效的部分使该劳动合同无法生效。

4. 无效的条款应被视为已被适用的法律条款中相关规定所替换。

第 10 条 劳动合同的形式和相关要求

1. 劳动合同，应当采用官方语言之一以书面形式写成，应经双方签字，并应至少包含以下条款：

- a) 用人单位和劳动者身份；
- b) 劳动者的职位和工作内容；
- c) 工作场所；
- d) 正常的工作日程和休息时段；
- e) 报酬的形式、数量及发放时间间隔；
- f) 劳动者的专业类别；
- g) 合同的签订日期和生效日期，后者须与前者不同；
- h) 试用期的持续时间；
- i) 合同的持续时间，若该合同为固定期限劳动合同，须注明相应理由；
- j) 如存在适用的集体协议，应一并注明。

2. 在不妨碍以上第 1 款的情况下，缺乏书面形式劳动合同不得影响劳动关系的有效性，也不影响劳动者和用人单位的权利和义务，特别是第 20 条和第 21 条的规定，并须推定缺少劳动合同归因于用人单位，应自动承担所有的法律后果。

3. 如果合同中无明确规定，开始执行的日期须推定为合同签订日期。

第 11 条 劳动合同的期限

1. 劳动合同可订立为：

- a) 无固定期限的；
- b) 有固定期限的。

2. 没有书面形式的劳动合同应视为无固定期限劳动合同。

3. 劳动合同内未规定合同期限的，应推定为无固定期限劳动合同，但用人单位可以通过证明劳动合同中工作内容的周期性或临时性反对这一推定。

4. 固定期限的劳动合同，包括续约，不得超过三年。

第 12 条 固定期限劳动合同

1. 固定期限劳动合同只可在用人单位临时需要，特别是处于以下情况时订立：

- a) 代替因故缺席的劳动者；
- b) 开展季节性的活动；
- c) 开展特定和临时性的工程、项目和其他活动。

2. 固定期限合同必须明确规定订立该合同的理由并说明该理由与合同期限的相关性，否则该理由视为无效且该合

同视为无固定期限合同。

3. 在不影响上述第 1 款的情况下，学徒合同可订立为固定期限合同。

4. 与同样的劳动者以同样的理由并且在第一份固定期限劳动合同到期后 90 天之内订立的固定期限劳动合同应被视为无固定期限劳动合同。

5. 合同期限超过最大时间长度的固定期限劳动合同亦被视为无固定期限劳动合同。

6. 与参加培训、专业资格课程的人订立的学徒劳动合同的期限不得超过六个月。

7. 当固定期限劳动合同被认定为非固定期限劳动合同时，劳动者的工龄应从其提供服务之日起计算。

第 13 条 延长合同

1. 第 12 条第 1 款中的规定的情况下，双方以书面方式同意固定期限劳动合同的签订理由依然成立，则该固定期限劳动合同可以延长，但不得超过第 11 条第 4 款规定的最长期限。

2. 固定期限的劳动合同在到达规定时间时失效，除非当事各方同意延长合同。

3. 固定期限劳动合同及其延长合同应视为同一份劳动合同。

第 14 条 试用期

1. 劳动合同应当包含一段试用期，在此期间合同双方不需提前通知及告知正当理由即可终止合同，且无需支付赔偿，除非双方另有书面协议规定。

2. 在合同无明确规定的情况下，试用期可长达一个月，但劳动者从事高科技或需要高度责任感的工作，或需要建立信任基础的工作时，试用期可延长至 3 个月。

3. 固定期限劳动合同中试用期长度：

a) 固定期限等于或少于 6 个月，试用期不得超过 8 天；

b) 固定期限超过 6 个月以上的，试用期不得超过 15 天；

4. 劳动者的工龄应从试用期开始之日起计算。

仅供学习参考，内容以原文葡语为准，知识产权为中国驻东帝汶使馆所有

第 15 条 暂停合同或减少正常工作日程

1. 当市场、技术或结构性因素或其他不可抗力因素严重影响用人单位正常经营活动时，用人单位可以暂停劳动合同或减少正常工作时段，以保证用人单位的存续和维护劳动合同。

2. 暂停劳动合同的时间应当不超过 2 个月。

3. 暂时减少的工作时段不得超过正常工作时段的 40%，也不应持续 3 个月以上。

4. 用人单位必须至少提前 15 天以书面的形式通知所有受暂停合同或减少正常工作时段影响的劳动者、相关工会

组织和调解处，并说明正当理由。

5. 在暂停合同或减少正常工作时段期间，用人单位和劳动者双方的权利和义务不受前述理由影响的，应当予以保留。

6. 在暂停合同或减少正常工作时段期间，应当正常计算工龄，工资和假期均不受影响。

7. 在暂停合同期间，劳动者有权获得相应报酬的一半。

8. 在减少正常工作时段期间，劳动者有权获得的报酬应符合减少后工作时间与原工作时间之比。

9. 暂停劳动合同时段结束后用人单位和劳动者协商同意终止劳动合同的，劳动者有权根据第 55 条的规定获得相应的赔偿。仅供学习参考，内容以原文葡语为准，知识产权为中国驻东帝汶使馆所有

第二部分 劳动合同的变更

第 16 条 更改劳动合同的对象

1. 劳动者应在合同规定的职位或更高职位上工作，不得被降职使用，除非出于用人单位的必须需求或劳动者本人的迫切需求，且劳动者本人接受。

2. 在不影响前款规定的情况下，因不可抗力或不可预知的迫切需求，用人单位可以在必要时间安排劳动者从事合同中没有规定的活动，但不得减少劳动者的报酬或任何其他

的权利和保障。

3. 劳动者在特定时间段内从事高于合同原本规定的职位所承担的工作，应享有该职位相应的报酬和其他权利。

第 17 条 劳动者工作场所的转移

1. 劳动者在劳动合同中约定的工作场所进行工作，除非出现以下条款中的情况。

2. 除非合同中另有说明，否则用人单位在转移劳动者工作场所时须证明此为用人单位的正当需求，且原工作不得被另一人顶替，工作场所的转移亦不得对劳动者造成任何损害。

3. 若工作场所的转移对劳动者产生损害且被确认，劳动者有权终止劳动合同并获得第 55 条规定的赔偿。

4. 任何转移劳动者工作场所产生的花费，无论是确定的或是临时的，都应由用人单位承担，劳动者在任何情况下都不承担此花费。

5. 用人单位应当注意到工作场所的转移被视为劳动合同对象的变更，因此须遵守第 16 条的相关规定。

第 18 条 公司或业务的变更

1. 一个公司或企业的所有权变动不意味着解除劳动合同，之前所有者与相关工作人员在劳动合同中签订的权利和

义务，应转移到新的所有者。

2. 新的所有者须承担直至用人单位所有权变更前两个月的所有义务，即使这些义务相关的劳动者的劳动合同已经到期。

第二章 工作部分

第一部分 缔约方的权利和义务

第 19 条 共同义务

1. 用人单位和劳动者都应当尊重和执行适用于他们的法律和集体协议，并应协作以提高企业的生产力，推动劳动
仅供学习参考，内容以原文葡语为准，知识产权为中国驻东帝汶使馆所有者个人和社会发展。

2. 任一缔约方因不尊重其义务而造成另一方损失的，应承担相应责任。

第 20 条 用人单位的义务

在不与法律，集体协议或者劳动合同约定的其他义务相抵触的情况下，用人单位应当：

a) 为劳动者提供物理和精神层面均良好的工作条件，特别注意劳动者的健康，卫生和安全；

b) 为促进劳动者的生产力得以提高，为劳动者提供与其岗位适应的本单位内部或外部的职业培训机会；

-
- c) 定期支付与劳动者绩效成正比的报酬;
 - d) 允许劳动者在劳动者组织和工会中担任领导职务, 而不因此惩罚相关劳动者;
 - e) 预防疾病, 降低工作事故的风险, 为劳动者提供信息和认为有必要的设备;
 - f) 永久保持更新在用人单位注册的劳动者情况, 包括他们的名字, 入职日期, 劳动合同的类别, 职位, 报酬, 休假和合理以及不合理缺勤;
 - g) 尊重和公平对待劳动者, 而不是试图损害他们的荣誉, 名声, 公众形象, 个人生活和尊严。

仅供学习参考, 内容以原文葡语为准, 知识产权为中国驻东帝汶使馆所有

第 21 条 劳动者的义务

在不与法律, 集体协议或者劳动合同约定的其他义务相抵触的情况下, 劳动者应:

- a) 准时和勤勉地参加工作, 工作中要热情努力;
- b) 遵守用人单位或其代理人的命令和指示, 包括所有对工作和纪律的要求, 除非此命令和指示违背其权利和保障;
- c) 除非另有原因, 应参加用人单位安排的职业培训活动;
- d) 保持对用人单位的忠诚, 不以自己或者第三方的名义参与对用人单位产生竞争的活动, 不泄露有关用人单位组

织、生产方式或经营活动的情况；

e) 保管且合理使用用人单位交付使用的生产工具、器械；

f) 促进和执行所有可以提高用人单位生产力水平的活动；

g) 协同促进职业安全、卫生和健康领域的改善，遵守法律和集体协议确定的规章制度，遵守用人单位在相关领域的指示；

h) 对用人单位、上级和同事保持尊重，不损害其荣誉、名声、公共形象、私生活和个人尊严。

仅供学习参考，内容以原文葡语为准，知识产权为中国驻东帝汶使馆所有

第 22 条 对劳动者的保障

在不与法律，集体协议或劳动合同规定相抵触的情况下，应禁止用人单位：

a) 以任何方式，包括解除合同、实行惩罚、不公平对待等，反对劳动者行使其权利，

b) 不正当地阻止劳动者有效行使其职能；

c) 降低薪酬，除非法律和集体协议另有规定；

d) 降低劳动者的职位，除非法律和集体协议另有规定；

e) 强迫劳动者从用人单位或用人单位指定的单位处获取商品或服务。

第 23 条 用人单位的权力和纪律处分权力

1. 在法律、集体协议或劳动合同规定的权限内，用人单位或其代理人有权利设立工作必须依照的规定。

2. 只要劳动合同有效，用人单位有对劳动者执行纪律的权力。

3. 根据由用人单位建立的规定，用人单位及其代表可以行使纪律处分的权力。

4. 如劳动者违反法律、劳动合同或集体协议中的相关规定，用人单位可以执行以下的纪律处分措施：

a) 以劳动者可以理解的语言进行口头训诫；

b) 以劳动者可以理解的语言进行书面训诫，并说明理由；

c) 三次书面训诫之后，可以对劳动者停薪停职不超过三天；

d) 根据第 50 条，以正当理由解除劳动合同且无需支付任何补偿。

5. 纪律处分措施必须根据劳动者违纪的严重程度和劳动者本人的责任确定。

6. 前款 c 项和 d 项处分措施须在建立并完成相应纪律处分程序后方可执行。

7. 对于每一次违反劳动纪律的情况，只能执行一项纪律处分措施。

8. 违纪行为自发生之日起六个月后失效。

9. 用人单位必须在纪律处分程序做出决定后 30 天内执行纪律处分措施。

第 24 条 纪律处分程序

1. 纪律处分程序必须在用人单位或其拥有纪律处分权的代表知晓违纪情况起 20 天内以书面形式启动。

2. 若纪律处分程序启动 6 个月后劳动者仍未接到其最终决定，纪律处分程序自动失效。

3. 用人单位必须以书面形式通知劳动者违纪并说明违纪行为的详细情况。

4. 在收到书面通知后 10 天内，劳动者有权进行申辩。

5. 劳动者应以书面形式提交其申辩，可以提交文件及要求听证会，及其他可以证明的方式。

6. 若劳动者拒绝接受纪律处分的通知，该拒收行为应当记载于以上通知内，并由两名其他劳动者签字确认。

7. 如发生前款规定的情况或纪律处分程序的对象缺席或身处于未知地点，应发布公告传召该劳动者接受纪律处分通知并给予特别警告，且劳动者申辩时间从公告发布之日起计算。

8. 不得通过公共媒体传召劳动者接受纪律处分通知或提交申辩。

9. 用人单位须在 a) 劳动者提出申辩之日或未提出申

辩 10 天后 b) 劳动者要求执行的举证程序完成后 10 日内以书面形式作出最终决定，必须证明违纪行为并说明明确的处分措施。

10. 劳动者可以在纪律处分措施执行时立即向用人单位或其上级提请复议，在这种情形下，不触犯相关权利时可以请求调解机构介入解决冲突。

第二部分 工作持续的时间

第 25 条 正常工作时段

1. 正常工作时段每天不得超过 8 小时，每周不得超过 44 小时。仅供学习参考，内容以原文葡语为准，知识产权为中国驻东帝汶使馆所有

2. 劳动者连续工作 5 小时后，有权享有至少 1 小时的休息时间。

第 26 条 工作时间

用人单位必须根据法律、集体协议和劳动合同中的相关规定确定劳动者的工作时间。

第 27 条 加班

1. 加班工作的薪酬须比每小时正常薪酬增加 50%。

2. 在每周休息日或法定节假日工作的，须在每小时正

常薪酬上增加 100%。

3. 在每周休息日或法定节假日工作的每天不得超过 8 小时。

4. 每名劳动者每天不得加班超过 4 小时，每周不得加班超过 16 小时。

5. 当不可抗力因素或为防止用人单位遭受严重损害或影响其运转而必须要求劳动者工作时，第 3 款和第 4 款不适用。

6. 用人单位须备存一份记载每名劳动者加班工作的开始和终止时间的文件。

仅供学习参考，内容以原文葡语为准，知识产权为中国驻东帝汶使馆所有

第 28 条 夜班工作

每天夜间 21 时至次日凌晨 6 时之间的工作应视为夜班工作，在此时间段内每小时薪酬应在正常薪酬基础上增加 25%。

第 29 条 轮班工作

1. 用人单位的工作时段超过第 25 条规定时，应组织不同的劳动者进行轮班工作。

2. 每个班次的工作时间不得超过正常工作时间的最高限额。

第三节 休假条款

第 30 条 每周休息

- 1、劳动者有权每周带薪休息至少 24 小时。
- 2、星期日为每周休息日，除非相关服务在星期日不得中止或者必须提供，为保证上述服务的连续性，劳动者必须进行工作。

第 31 条 法定节假日

- 1、法定节假日指法律规定的节假日。
- 2、劳动者在法定节假日暂停工作，不得克扣其劳动报酬或者削减其任何其他权利。

第 32 条 带薪休假

- 1、劳动者有权因每年提供的工作而享受带薪休假。
- 2、带薪休假时间不得少于 12 个工作日。
- 3、如果劳动合同在劳动者工作满一年之前终止，劳动者有权根据其工作时间按比例享受相应的带薪休假，计算方法为：劳动者每工作一个月享受 1 天带薪休假。
- 4、带薪休假时间应在用人单位与劳动者签订的劳动合同中阐明，如果双方未签订协议，应由用人单位负责阐明。
- 5、如果在劳动者获得带薪休假权之日起 12 个月内，用

人单位故意阻止劳动者享受带薪休假，劳动者有权获得双倍于其未休带薪休假期间劳动报酬的补偿金。

第 33 条 缺席工作

1、缺席工作分为两种情况：因故缺席与无故旷工。

2、因故缺席应提前或立即向用人单位通报。劳动者因故缺席工作时，不得克扣其劳动报酬或者削减其任何其他权利。

3、在遇到家庭成员结婚、去世，或者社区、宗教活动时，劳动者有权每年因故缺席工作 3 天。

4、在遭遇疾病或者事故，并提交相应的医疗证明时，仅供学习参考，内容以原文葡语为准，知识产权为中国驻东帝汶使馆所有劳动者有权每年因故缺席工作 12 天，其中前 6 天应得全额劳动报酬，后 6 天应得全额劳动报酬的一半，按日计发。

5、无故旷工违背劳动者勤奋工作的义务，劳动者无故旷工期间相应的劳动报酬应予扣除，其无故旷工时间应从其工作时间内扣除。根据第 50 条相关规定，劳动者无故旷工可构成废除劳动合同的理由。

6、劳动者因故缺席工作不影响其获得带薪休假的权利。

7、用人单位可要求劳动者提供因故缺席工作时声明理由的证据。

第四节 职业安全、卫生与健康

第 34 条 总则

1、劳动者有权在用人单位提供的安全、卫生、健康、有尊严的环境下工作。

2、对于在劳动者正常履职期间，以及因用人单位未能向劳动者提供相关信息或适当设备而造成的工作事故或者职业病导致的损害，劳动者有权就此获得赔偿。

3、如果前一条款所规定的工作事故或者职业病造成劳动者死亡，赔偿应付至该劳动者的配偶，或者其后代，或者其父母，如果后者不存在，则付至其兄弟姐妹。

第 35 条 用人单位一般义务

仅供学习参考，内容以原文葡语为准，知识产权为中国驻东营总领事馆所有

1、用人单位应确保提供工作安全、卫生、健康、有尊严的工作环境，防止因工作导致事故与危险，无论其是否与工作相关或在工作期间发生，并将工作环境固有的危险因素降至最低。

2、为实现前一条款的目的，用人单位必须采取以下措施：

a) 辨别并评估工作风险；

b) 消除导致风险或事故的因素，如无法完全消除，则应降低上述因素；

c) 规划并组建职业风险预防系统、急救系统、消防系统以及疏散系统，以应对危险发生；

d) 在劳动者健康与安全，保护与预防措施及其在具体工作岗位与整体工作机构中的具体实施方式等方面提供信息、培训、咨询并使劳动者及其代表参与其中。

e) 促进并监督劳动者以及工作场所内外可能遭受影响的第三方的安全与健康状况。

3、采取上述措施时，用人单位必须采用必要的方式与适当的服务，无论是否由工作机构内部或外部提供，包括提供必要的保护设备，并以口头或书面形式，用劳动者理解的语言，向其告知上述设备的正确使用方式。

第 36 条 劳动者一般义务

仅供学习参考，内容以原文葡语为准，知识产权为中国驻东帝汶使馆所有

1、为实现本节条款的目的，劳动者应履行下列义务：

a) 遵守相关法律与集体协议关于职业安全、卫生与健康的规定，服从用人单位或其代表为相同目的做出的说明；

b) 照顾自身安全与健康，以及可能受其工作行为或工作疏忽影响的其他人的安全与健康；

c) 根据用人单位或其代表的说明，正确使用用人单位提供的机器、设备、器械、危险品以及其他工具，特别是个体与集体保护设备；

d) 在工作机构职业安全、卫生与健康系统建立与改进方面提供合作；

2、对于因职业安全、卫生与健康而采取的相关措施与

行为，用人单位不应向劳动者收取任何费用。劳动者因故意违反相关义务而应承担的纪律与民事责任仍需依法履行。

第 37 条 劳资平等委员会

1、劳动者超过 20 人的工作机构，以及劳动者工作面临健康、安全、卫生方面特殊风险的工作机构，无论劳动者人数多少，必须强制建立劳资平等委员会。

2、劳资平等委员会应以下列方式组成：

a) 在劳动者人数不超过 20 名的工作机构，由 2 名委员组成，其中一名代表劳动者，另一名代表用人单位；

b) 在劳动者人数超过 20 名的工作机构，由 4 名委员组成，其中两名代表劳动者，另外两名代表用人单位；

3、劳资平等委员会委员应负责定期提升劳动者对于其工作内在风险的防范意识以及为消除或降低风险而采取相关措施的意识。

4、代表劳动者方的委员应由劳动者专门召开大会，集体选举产生。

第三章 劳动报酬

第 38 条 总则

1、每一名劳动者均有权在同工同酬原则的基础上，根

据其工作数量、性质、质量获得公正合理的劳动报酬。

2、劳动者劳动报酬不应低于相关法律或者相关工种集体劳资协议规定的最低水平。

3、劳动合同中如有任何关于劳动者放弃获取劳动报酬的权利或者将支付劳动者劳动报酬与不确定性事件或事实挂钩的选择性支付的条款，应被视作无效条款。

第 39 条 劳动报酬种类

1、劳动报酬分固定劳动报酬与绩效劳动报酬两种。

2、固定劳动报酬指用人单位根据劳动合同所确定的金额，因劳动者付出的劳动，定期向劳动者支付的劳动报酬。

3、绩效劳动报酬指除固定劳动报酬之外，用人单位根据劳动者工作绩效或生产力水平，向劳动者支付的劳动报酬。

4、下列项目不得视作劳动报酬的组成部分：

a) 向劳动者支付的生活费补贴，包括交通、食宿补贴，或者因劳动者转换工作地点而支付的费用；

b) 因公司、企业经济效益支付的奖金或利润分红；

c) 加班费；

d) 用人单位提供的其他特别津贴。

第 40 条 支付劳动报酬的形式、地点与时间

1、劳动报酬应以货币形式，使用所在国法定货币，通过支票或者银行转账支付。

2、劳动报酬支付时间应为工作日，支付地点应为劳动者工作场所，如果其他地点对于劳动者更为有利，可在双方协商一致后进行选择。

3、劳动报酬必须定期、直接向劳动者支付，时间间隔不得超过一个月。

4、用人单位支付劳动报酬时，必须向劳动者提供单据，其内容包括该笔劳动报酬涵盖的劳动者工作时间，相应的支付总额与净额，扣款，以及任何额外支付金额。

5、劳动报酬必须按时向劳动者支付，如果支付日为星期六、星期日或者节假日，则应在该支付日之前最近的工作日支付。

第 41 条 兼职工作劳动报酬

1、兼职工作的劳动者应根据其实际工作时间按比例获得劳动报酬。

2、兼职工作劳动者的劳动报酬额应以类似工作岗位全职劳动者每小时劳动报酬额为基础计发。

第 42 条 劳动报酬扣款

1、从劳动者劳动报酬中扣除任何款项均应得到劳动者

书面形式的许可。

2、用人单位应得到许可从劳动者劳动报酬中扣除相应款项用于社会保险体系以及法定或法院裁决的其他事项。

3、每月扣款不得超过劳动者当月劳动报酬总额的 30%。

4、用人单位必须在劳动者劳动报酬单据中注明所有扣款条目。

第 43 条 劳动报酬保护

1、除法律明确规定外，用人单位不得从劳动者劳动报酬中扣除任何债务或者赔款。

2、支付劳动者劳动报酬欠款、相应的欠款利息，或者因终止劳动合同而支付补偿金等行为应优先进行。即使上述欠款系因国家行为导致，或系因公司或企业宣布破产或清算导致，均应优先支付。

第 44 条 年终奖

1、劳动者有权获得年终奖，其金额应不少于 1 个月工资，用人单位应于每年 12 月 20 日之前支付。

2、年终奖应根据劳动者当年实际工作月数按比例计发。

第四章 劳动合同终止

第 45 条 禁止无正当理由解雇

1、禁止因政治、宗教或意识形态因素，或者第 6 条第 2 段所列因素，无正当理由解雇劳动者。

2、下述项目均不得视作解雇劳动者的正当理由：

a) 担任工会成员或者在正常工作时间之外参与工会活动；

b) 参与工会选举，当前或者过去曾在工会履职；

c) 针对用人单位的违法、违规行为，签署权利主张，参与诉讼程序或诉诸适当的权力机构；

d) 年龄，除法律与社会保障法规规定的退休年龄外；

e) 怀孕或产假期间缺席工作，根据第 59 条；

f) 因疾病或事故临时缺席工作，根据第 33 条第 4 段；

g) 因服兵役或其他公民责任缺席工作。

3、符合本条规定所指的无正当理由解雇应被视作无效，在此情况下，相关劳动者应获得第 55 条规定的赔偿权。

第 46 条 劳动合同终止方式

1、劳动合同可以下列方式终止：

a) 合同期满；

b) 双方协商一致；

c) 劳动者主动解除合同；

d) 用人单位因正当理由主动解除合同；

e) 因公司或企业相关市场、技术或者结构原因解除合同。

第 47 条 合同期满后终止

1、劳动合同应在下列情况下期满：

a) 固定期限劳动合同所规定时间已过；

b) 因完全、明确原因，劳动者无法继续工作或者用人单位无法继续雇佣劳动者工作（例如：劳动者死亡或用人单位死亡导致公司经营活动终止），或者公司因其他原因完全、明确关闭。此类情况不影响第 18 条、第 52 条法规的执行；

c) 劳动者因老龄或者残疾退休。

2、固定期限劳动合同所规定时间过后，应视作合同期满后终止，除非双方协商一致同意合同延期。

第 48 条 双方协商一致后终止劳动合同

用人单位与劳动者在相互协商一致后，可终止劳动合同，并以书面形式证明，该书面证明应由双方签署，包含合同终止条件、双方协商日期、终止生效日期，以及应付劳动者补偿金（如有）。

第 49 条 劳动者主动解除合同

1、如有正当理由，劳动者可立即终止劳动合同。

2、劳动者主动解除劳动合同应以书面方式通知用人单位，该书面通知应包含解除合同的正当事实，且应于上述正当事实发生之日起十五日内递交用人单位。

3、下列事项构成废除劳动合同的正当理由：

a) 故意侵害相关法律、劳动合同或者集体劳资协议规定的劳动者权利与保障；

b) 用人单位未及时支付劳动者劳动报酬；

c) 用人单位或其代表侵犯劳动者人身安全或精神状态、自由、名誉或尊严；

d) 劳动者必须履行与劳动合同规定职责不相容的法定义务；

e) 用人单位依法行使权力，造成工作环境重大、持续变化且持续超过三个月。

4、前段规定第 a) 至第 c) 分段所述正当理由应赋予劳动者获得赔偿的权力，且不影响为确定用人单位或其代表民事与刑事责任而进入的相关司法程序。

5、前段规定所述赔偿应根据第 55 条规定计算，劳动者有权获得该条规定所确定赔偿金额的双倍的赔偿。

6、在收到劳动者关于解除劳动合同的书面通知之日起六十日内，用人单位可在法庭反驳该解除劳动合同的要求，且不影响其根据第 97 条规定诉诸仲裁与调解机构。

7、如果法院驳回劳动者提出的解除劳动合同理由，用人单

位有权因造成的相关损失获得赔偿。

8、无论有无正当理由，劳动者也可提前至少 30 日，以书面形式通知用人单位终止劳动合同。

9、劳动者如未能完全或部分遵守前段规定确定的提前通知天数，则应向用人单位支付相应赔偿，赔偿金额应与该劳动者未遵守的提前通知天数相对应的劳动报酬相等。

第 50 条 用人单位因正当理由主动解除合同

1、劳动者所犯过错，如果其严重性和后果导致无法继续维持雇佣关系，应被视作解除劳动合同的正当理由。

2、在援引正当理由时，应考虑对用人单位利益损害程度、用人单位与该劳动者关系特点、该劳动者与其他劳动者关系特点，以及与正当理由相关的其他事项。

3、劳动者如有下列行为，则构成用人单位解除劳动合同的正当理由，用人单位无需提前通知：

a) 非法、反复违抗用人单位关于劳动者行政上级的指示；

b) 连续三天以上或者每月五天以上无故旷工；

c) 反复消极对待相关工作岗位的既定职责；

d) 危及工作场所安全或健康状况、或者导致其他劳动者遭受损害的故意或过失行为；

e) 导致用人单位货物、工具或设备遭受严重损害的故

意或过失行为；

f) 在工作场所针对他人的暴力行为，除非该暴力行为系自我防卫；

g) 冒犯其他劳动者及（或）用人单位的不诚实、不道德行为；

h) 违反职责保密原则以及泄露与用人单位业务活动相关的信息或秘密的行为；

i) 针对劳动者的终审判决，劳动者应受判罚使其无法继续工作。

3、根据第 23 条、第 24 条相关规定，劳动者提交辩护理由之前，劳动合同不得解除。

仅供学习参考，内容以原文葡语为准，知识产权为中国驻东帝汶使馆所有

第 51 条 用人单位因正当理由主动解除劳动合同的无效性

1、在下列情况下，用人单位因正当理由主动解除劳动合同无效：

a) 主动解除劳动合同的理由被驳回。

b) 提出解除劳动合同之前未经纪律处分程序；

c) 任何法定程序，特别是纪律处分程序中未听取劳动者意见及未为相关决定辩护；

d) 设立纪律处分程序、惩戒劳动者过错、纪律处分程序、执行纪律处分等的截止时间已过。

2、用人单位解除劳动合同的无效性应由法院宣布，相关诉

讼需在用人单位通知劳动者解除合同之日起六十日内提起。
本条规定不影响第 97 条关于诉诸仲裁与调解机构的相关规定。

3、法院关于解除合同无效的裁决应赋予劳动者第 55 条法规规定的相关权力。

第 52 条 因市场、技术、结构原因解除合同

1、如果因经济现实或公司重组而不可避免，用人单位可因市场、技术或结构原因解除劳动合同。

2、前段规定的劳动合同解除应在采取第 15 条规定的措施后方能生效。

3、用人单位可因第 1 段所述理由解除一份或以上劳动合同。

4、如果用人单位意图根据本条规定解除劳动合同，则应以书面形式通知相关劳动者及其代表（如有），并抄送仲裁与调解机构。

5、前段规定所述书面通知应包含下列内容：

- a) 解除劳动合同的原因；
- b) 解除劳动合同的数量、身份与岗位种类；
- c) 被解除劳动合同的劳动者的确定标准；
- d) 解除劳动合同生效时间。

6、用人单位根据第 4 段规定向劳动者发送书面通知之

日起五日内，用人单位应开始与劳动者或其代表商议解除劳动合同的过程，以达成一致。

7、仲裁与调解机构应参与前段规定的用人单位与劳动者或其代表的商议过程，其目的在于调和双方利益。

8、如果被解除劳动合同的劳动者在接收第 4 段所述书面通知时无代表，则应在最长三日内指定一个代表委员会。

第 53 条 解除劳动合同的通知

1、如果双方商议过程结束，且无阻止解除劳动合同的可能，用人单位应向每一名被解除劳动合同的劳动者通知解除合同的决定，并明确说明做出上述决定的理由、劳动合同终止日期以及应付赔偿金额。上述通知应抄送代表委员会（如有）以及仲裁与调解机构。

2、前段规定的通知应提前送达：对于工作时间不超过 2 年的劳动者，应于劳动合同终止之日前至少 15 日送达；对于工作时间超过 2 年的劳动者，应于劳动合同终止之日前至少 30 日送达。

3、如未能根据前段规定提前送达通知，则应按照未能提前通知的天数支付相应金额的劳动报酬。

4、在收到提前通知至劳动合同解除之间，劳动者有权请假，时间为每周两个工作日，且不影响其获得相应的劳动报酬的权利。

5、劳动者应至少提前 1 天通知用人单位请假时间。

第 54 条 因市场、技术、结构原因解除劳动合同的无效性

1、在下列情况下，用人单位因市场、技术、结构原因解除劳动合同无效：

a) 声明解除合同的理由明显不存在；

b) 未遵守第 52 条、第 53 条关于程序或截止日期的相关规定。

2、用人单位解除合同的无效性应由法院宣布，相关诉讼需在用人单位通知劳动者解除合同之日起六十日内提起。

本条规定不影响第 97 条关于诉诸仲裁与调解机构的相关规定，仅供学习参考，内容以原文葡语为准，知识产权为中国驻东帝汶使馆所有。

3、法院关于解除合同无效的裁决应赋予劳动者第 55 条法规规定的相关权力。

第 55 条 复职与赔偿

1、如果因正当理由或者因市场、技术、结构原因解除劳动合同的决定被判无效，相关劳动者应有权恢复其工作岗位，并获得自解除劳动合同之日起至复职之日止的相应劳动报酬。

2、劳动合同解除之日至劳动者复职之日的的时间跨度应计入劳动者工作时间。

3、劳动者明确表示不愿复职，或者法院应用用人单位合理要求，宣布劳动者复职不利于工作机构正常运行之时，劳动者有权获得下列赔偿（本段规定不影响第 1 段规定的执行）：

a) 劳动合同执行时间大于 1 个月小于 6 个月时，半个月工资；

b) 劳动合同执行时间大于 6 个月小于 1 年时，1 个月工资；

c) 劳动合同执行时间大于 1 年小于 2 年时，2 个月工资；

d) 劳动合同执行时间大于 2 年小于 3 年时，3 个月工资；

e) 劳动合同执行时间大于 3 年小于 4 年时，4 个月工资；

f) 劳动合同执行时间大于 4 年小于 5 年时，5 个月工资；

g) 劳动合同执行时间大于 5 年时，6 个月工资。

第 56 条 工作时间补偿

无论劳动合同为何原因终止，劳动者均有权因其工作时间获得补偿，其金额计算方式为：劳动者为用人单位服务每满 5 年计发 1 个月工资补偿。

第 57 条 工作证明

1、如果劳动合同终止，无论其终止原因，用人单位均应发布劳动者工作证明，其内容包括劳动者姓名、劳动合同起止日期以及劳动者工作职责。

2、用人单位应向劳动者提供扣款说明，其内容包括社会保险体系框架下的扣款数据，以及法定或法院裁决的其他扣款数据。

第五章 特别劳动保护制度

第一节 育婴父母权利保护

仅供学习参考，内容以原文葡语为准，知识产权为中国驻东帝汶使馆所有

第 58 条 总则

父母育婴是基本的社会价值，工作中的育婴父母所有相关权利应予保障。

第 59 条 产假

1、女性劳动者有权享受至少 12 周的带薪产假，其中 10 周必须在分娩之后享受，且不应扣除劳动报酬，不得影响其工龄权利。

2、女性劳动者享受产假不影响其劳动报酬、假期长度。

3、女性劳动者在分娩前有权因关系到自身或新生儿的

临床风险而请假缺席工作，请假时间应遵医嘱且为预防上述临床风险所必需。

4、如遇中止妊娠，劳动者有权休假 4 周。

第 60 条 生父假期

1、男性劳动者在其子女出生后有权享受五天带薪生父假期，且不影响其工龄权利。

2、男性劳动者生父假期不影响其工资及其他假期长度。

3、如果在子女出生后，男性劳动者的配偶或者同居伴侣死亡，该劳动者有权立即或在分娩后两周内享受第 59 条第 1 段所规定的假期，且不应扣除劳动报酬、不影响其工龄。
仅供学习参考，内容以原文葡语为准，知识产权为中国驻东帝汶使馆所有权利。

第 61 条 责任

用人单位应负责支付产假以及生父假期期间相关劳动者的劳动报酬，直至社会保险体系建立。

第 62 条 因医疗检查与哺乳请假缺席工作

1、怀孕劳动者有权因在必要时间、以必要频率接受医疗检查而请假缺席工作，且不扣除其劳动报酬或任何权利，但需向用人单位提交相应证明。

2、女性劳动者有权因为其子女哺乳而请假缺席工作，

且不扣除其劳动报酬或任何权利，直至其子女年满 6 周岁。

3、为实现前段规定的目的，相关劳动者有权每天因哺乳请假两次，每次一小时。

第 63 条 健康与安全保护

1、妊娠期或哺乳期劳动者有权在不扣除劳动报酬的前提下，拒绝从事不利于其身体健康的工作，特别是体力工作以及使其与子女暴露于危险物质的工作。

2、妊娠期或哺乳期劳动者有权拒绝上夜班或加班。

第 64 条 请假照顾子女

仅供学习参考，内容以原文葡语为准，知识产权为中国驻东帝汶使馆所有

1、子女年龄不满 10 周岁的劳动者有权在子女疾病或事故时因向子女提供紧急、必要的照顾而请假缺席工作，每年不超过 5 天，且需提供相关证明。

2、对于前段规定所述请假，只应扣除该劳动者请假缺席工作期间相应的劳动报酬。

第 65 条 解雇保护

1、女性劳动者产假一经结束，即有权恢复原工作岗位，或者转至同等劳动报酬的其他工作岗位。

2、禁止因妊娠、哺乳或抚养子女而解雇女性劳动者。

3、用人单位解雇妊娠期、哺乳期以及抚养子女期间的

劳动者时，有义务证明其解雇决定非归因于前述事实。

第二节 未成年人工作

第 66 条 总则

1、对于法律允许从事工作的未成年人，用人单位应确保工作环境与其年龄相适应，并考虑其安全、健康状况、身体、心理、道德发展，包括其教育与培训，特别应防止其因缺乏经验、缺乏意识而遭受各种潜在或现行风险。

2、在未成年人开始工作及其工作环境发生重大变化之时，用人单位应明确评估与其工作相关的各类风险。

仅供学习参考，内容以原文葡语为准，知识产权为中国驻东帝汶使馆所有

第 67 条 特别保护

1、禁止雇佣未成年人从事危险工作以及可能影响其教育，危及其健康状况或身体、心理、道德、社会发展的工作。

2、禁止发生下列情况：

a) 所有形式的奴隶制或与奴隶制类似的行为，例如：贩卖儿童，因债屈从，奴役，强制或强迫劳动，包括强制或强迫招募儿童参与武装冲突；

b) 使用、要求、提供儿童参与卖淫、色情材料制作或色情表演；

c) 使用、要求、提供儿童参与违法活动，特别是相关

国际条约定义的未成年人参与生产、贩卖毒品；

d) 任何可能危害儿童健康、安全或道德观的工作或工作环境。

第 68 条 最低工作年龄

1、最低工作年龄应为 15 岁。

2、任何未达到前段规定所述的最低年龄的未成年人均不允许参与工作，除非系在法律承认的职业、技术或艺术培训项目提供轻量工作。

3、根据下述第 69 条相关规定，年龄在 13 至 15 岁之间的未成年人可从事轻量工作。

4、任何未成年人均不得从事相关机构定义的有损健康或危险的工作，以及要求重大体力的工作。

5、用人单位应允许并鼓励未成年人劳动者到正规学校或者相关政府机构认证的教育机构接受教育，此情况适用第 76 条法规。

第 69 条 轻量工作

1、轻量工作指任务简单、明确，仅需要基本知识即能完成，不涉及可能危害未成年人健康、发展、学习的体力与脑力消耗，无需事先参加政府指定职业培训项目的工作活动。

-
- 2、下列项目不得视作轻量工作：
 - a) 每天超过 5 小时，每周超过 25 小时的工作；
 - b) 夜班；
 - c) 每周休息少于两天的工作；
 - d) 持续时间超过 3 小时且中间无不少于 1 小时休息的工作。
 - 3、禁止要求或允许未成年人劳动者加班从事轻量工作。

第 70 条 体检

- 1、未成年人仅在接受体检并且体检结果证明其身体与心理状况适宜从事相关工作后方能获准工作，上述体检应在未成年人开始工作之前强制进行。
- 2、前段规定所述体检应每年进行，以防止未成年人劳动者从事的工作活动对其健康及身心发展造成损害。

第三节 残疾或慢性疾病劳动者

第 71 条 总则

患有残疾或慢性疾病的劳动者或求职者应享有本法所规定的权利，不得因歧视而无法平等获得就业、职业培训、晋升和同等工作条件权利，并且不得在任何情况下因疾病或残疾而被解除劳动关系。

第 72 条 身体检查

(一) 用人单位不得强制要求求职者或劳动者进行身体检查，包括艾滋病毒检测测试，除非上述身体检查是为保护劳动者本身安全之必须并同时获得后者的书面同意。

(二) 为落实前款之规定，用人单位不得直接或间接施加压力，迫使求职者或劳动者书面同意进行此类检查。

(三) 用人单位直接或间接迫使求职者或劳动者签订进行身体检查的书面同意应视为无效。

(四) 负责身体检查的医生只能作出劳动者是否适合其工作的总体评价。

(五) 用人单位对身体检查结果负有保密义务。

仅供学习参考，内容以原文葡语为准，知识产权为中国驻东帝汶使馆所有

第 73 条 隐私权

劳动者或求职者享有保障其健康状况信息不被泄露的权利。

第 74 条 工作场所的安全预防措施

用人单位具有保障劳动者不受诸如环境污染等可能对健康造成风险和威胁的义务，并在必要情况下应做好安全健康提醒和安装相关安防设施。

第 75 条 工作岗位和工作进程调整

用人单位应根据劳动者的健康状况、残疾或慢性疾病情况适当对工作岗位和工作进程进行调整。

第四节 工读学生

第 76 条 工读学生保护

(一) 工读学生是指被劳动者在工作的同时接受经相关政府机构认可的任何程度的官方教育或同等学历教育。

(二) 依前款之规定，用人单位应在工作安排上赋予工读学生一定的特殊安排使之可完成其在普通学校或教育培训机构课程。

仅供学习参考，内容以原文葡语为准，知识产权为中国驻东帝汶使馆所有
(三) 工读学生如需参加测评考试应享有脱离工作的权利，同时不应丧失获得薪酬的权利或任何其他应有权利。

(四) 未成年工读学生应具有调假权，使其学业假期与实际工作假期一致从而实现实际休假。

(五) 为履行该条款规定，工读学生应就其学习状态分别提供其受教育机构的注册证明、课程表，并按教育机构课程进度按时提供阶段性在校表现证明等。

(六) 用人单位如雇用未成年工读学生，应遵守本法第 68 条之规定。

第五节 外籍劳动者

第 77 条 外籍劳动者

(一) 进行专业劳动的外籍劳动者应享有本法和东帝汶政府批准加入的国际劳动者公约项下的与本国劳动者同等的权利。

(二) 用人单位与外籍劳动者需按其他相关规定签订书面劳动合同并接受相关部门审核。

第三部分 集体劳动关系

第一章 协会和工会自由权

仅供学习参考，内容以原文葡语为准，知识产权为中国驻东帝汶使馆所有

第 78 条 总则

所有劳动者和用人单位均享有无需授权、不受歧视地建立或加入以维护其权益为目的的组织的权利。

第 79 条 目的

工会和用人单位组织应按如下宗旨开展活动：

- (一) 促进和维护其成员权益；
- (二) 与政府在发展和履行劳动政策方面展开合作；
- (三) 行使集体谈判权；
- (四) 与劳动监察机构就法律和集体协议确定执行方面

展开合作；

(五) 依法参与劳动法体系的立法进程。

第 80 条 权利

经合法登记的工会和用人单位组织应享有如下权利：

- (一) 依法协商和制定集体劳动协议；
- (二) 为会员提供服务；
- (三) 为维护会员权益依法介入用人单位的管理进程；
- (四) 加入国际组织。

仅供学习参考，内容以原文葡语为准，知识产权为中国驻圣多美和普林西比大使馆所有

第 81 条 加入工会的自由以及保护措施

1、 每个劳动者不得被强迫加入工会，被阻止加入工会或被迫退出工会组织。

2、 劳动者不可同时加入两个同种行业或工种的同样级别或分支的工会组织。

3、 具有下列目的的所有行为是无效的：

- a) 将是某工会会员或非某工会会员作为雇佣的条件；
- b) 因劳动者有加入工会的自由，所以不得因他/她是某工会或组织的会员或非某工会会员或组织的会员而将其解雇、调离或做出其它一些伤害性事情。

第 82 条集会的自由以及信息共享

- 1、 工会应在公司或企业内部召开会议分享信息以及探讨和劳动者利益相关的工会事宜。
- 2、 除由用人单位明确授权委托之外，会议应在正常的工作时间以外召开。
- 3、 会议最晚需在召开之前 48 小时通知。
- 4、 工会需在劳动者工作场所的显眼处张贴与工会活动相关的开会通知，文字资料以及信息。

第 83 条 独立和自治

- 1、 劳动者和用人单位组织是各自独立和自治的组织，
仅供学习参考，内容以原文葡语为准，知识产权为中国驻东帝汶使馆所有
它们和政府、政治党派、宗教组织以及其它任何团体均无关联，并且这些团体不得干涉它们的组织结构和资金募集。
- 2、 用人单位不得个人或通过第三方去促使劳动者组织运作的形成、发展和资金募集，同时不得采取任何手段干涉其管理和组织结构或者阻止或妨碍他们行使权力。
- 3、 任何公共管理机构不得有任何妨碍或阻止合法工会权力实施的 干涉行为。
- 4、 劳动者组织应具备下列条件：
 - a) 一个工会组织；
 - b) 一个联合会——三个或三个以上同种行业或工种的协会组织；

-
- c) 一个联盟——全国性的工会联合会。
- 5、 用人单位组织应具备下列条件：
 - a) 一个用人单位组织；
 - b) 一个由三个或三个以上同工种的协会组成的联合会；
 - c) 一个由全国的用人单位组织结成的联盟。
 - 6、 工会和用人单位组织可组成地区性或全国性的组织机构。

第 84 条 自治的权力

依据民主原则和法律所赋予它们的权力，工会和用人单位组织有权自己制定规则和选举自己的成员。

第 85 条 注册、法人资格和责任

- 1、 工会和用人单位组织申请注册时需提供下述材料：
 - a) 呈交给主管部门由选民大会选举的主席签署的注册申请；
 - b) 选民大会会议记录；
 - c) 批准通过的法规；
 - d) 成立组织成员的名单。
- 2、 申请注册的所有必需材料呈交给主管政府官员后，该申请会被登记在册，其法规也会在《共和国日报》(*Jornal*

da Republica) 上刊登三十天并在两份全国发行量大的报纸上发表通知, 说明已颁发写有该组织名字的执照。

3、 工会和用人单位组织需将其法规在政府主管劳动事务的部门注册以获得法人资格。

4、 工会和用人单位组织获得法人资格后有权租赁、获得和处置动产和不动产并且有资格成为法律诉讼的一方。

5、 工会和用人单位组织需在其法规公布以后或者注册三十天以后才能开始活动。

6、 除非是经证实的诈骗案, 工会和用人单位组织的任何个人或官员无需对合同中的机构名称负有责任和义务。

仅供学习参考, 内容以原文葡语为准, 知识产权为中国驻东帝汶使馆所有

第 86 条 法规内容

1、 工会和用人单位组织的法规需包含并明确规定以下内容:

- a) 它们的名称、总部地点以及其代表它们的分支机构;
- b) 成立的目标以及它们管辖的地理区域;
- c) 获得和失去会员资格的章程;
- d) 会员的权力与义务;
- e) 会费的缴纳方法;
- f) 组织纪律体制;

g) 组织机构有哪些不同的部门, 它们的能力如何, 以及主导它们的选举和管理期限的规则;

-
- h) 举行什么会议以及选举办法;
 - i) 财务管理体制;
 - j) 修改法规的程序;
 - k) 合并、解散和关闭组织机构以及清算资产的适用办法。

2、 修改的法规一经组织机构大会的批准需在三十天内向主管机构申请注册。

3、 上述组织的注册和修改法规行为需遵循第 85 条第二款和第三款的规定并且只有正式公布后才能成为有效的第三方。

仅供学习参考，内容以原文葡语为准，知识产权为中国驻东帝汶使馆所有

第 87 条 取消注册

1、 工会和用人单位组织的注册只有在代表大会依照内部法规或法庭裁决的情况下才能取消。

2、 无论是因为自愿或是因为司法解散程序，工会和用人单位组织的解散均需向主管部门通报，而后主管部门会依照第八十六条第三款的规定将其注销。

第 88 条 补充条款

经过适当改动的社团管理法律法规也适用于工会和用人单位组织。

第 89 条 工会会费缴纳办法

- 1、 劳动者不得被迫向自己不隶属于的工会缴纳会费。
- 2、 经劳动者书面授权同意,会费可直接从他/她的工资里扣除。但授权书要注明工会名称,扣除的金额以及多久扣除一次。
- 3、 如果劳动者不会阅读或书写,或者有视觉障碍,那么他/她要在授权书上捺上指印并且要有两位正式确认的证人的签名。
- 4、 工会所收取的会费金额不得超过劳动者薪酬数额的 2%。
- 5、 用人单位需核算出经授权同意扣除的金额并立即将其转给工会,随之附上劳动者的名字,每个人缴纳的金额以及缴纳的总额。

第 90 条 年度报告

- 1、 劳动者和用人单位组织需在每个财政年度结束的两个月内向主管政府部门提交一份财政报告,报告内容包括:
 - a) 财务状况表;
 - b) 选举代表的确认; 以及
 - c) 注册会员的人数。
- 2、 劳动者和用人单位组织需向所有会员公布它们的年度财政报告。

第二章 劳资双方集体谈判的权利

第 91 条 总则

1、 劳资双方集体谈判的目的是要建立并稳固共同的劳动关系，同时特别规定以下条款：

a) 由个人签署的劳动合同所约定的劳动者和用人单位相互的权利和义务；

b) 以前制定的协议的修订本或延伸本。

2、 劳资双方集体谈判的权利适用于每一个劳动者和用人单位，也适用于下列所有条款。

3、 劳资双方集体谈判的过程中，谈判各方都要本着诚信原则。

4、 劳资双方集体谈判期间，谈判各方需对提出的建议和反对案做出快速反应，且需出席为讨论建议和反对案安排的会议。

5、 谈判各方对于需要保密的信息有保密的义务。

6、 谈判期间各方需和他们代表的群体协商，但不可使用该项权利延迟或中断谈判进程。

第 92 条 劳资双方参加集体谈判的各方

1、 劳资双方参加集体谈判的各方包括：

a) 符合第八十条第一款规定条件的工会以及经过正式授权代表劳动者参加谈判的组织；

b) 经过正式授权，符合第八十条第一款规定的一个劳动者或用人单位组织；

c) 代表单一用人单位或多个用人单位参加谈判。

2、 劳资双方集体谈判期间，用人单位需允许参加谈判的劳动者代表在上班时间缺席，并且不能扣除他们的薪酬。

第 93 条 谈判进程

1、 劳资双方集体谈判的进程始于一方向另一方递交一份提议或一个议案的修正案。

2、 参与谈判的提议需为经过正式论证的书面议案，且至少需具备下列条件：

a) 提出议案的团体名称；

b) 谈判的主题。

3、 接收提议的一方需在提议接到的 15 天内安排双方第一次共同协商的会议。

4、 第一次谈判时需给出答复，对于提议的每一条需给出明确的答复，比如接受，拒绝或反对案。

5、 如果一方未按上述第三款所述的时间安排会议，无论是否因为一方不愿意或者一方代表为不被用人单位承认的工会，或者当协议未达成时，协议的任何一方均可请求调

停和调解服务并开始调解进程。

6、 调停和调解服务始于调解进程，需在调解开始的 48 小时内召集一次会议并且至多在 10 天内完成调解。

第 94 条 劳资双方集体谈判协议

1、 劳资双方集体谈判协议需以书面形式呈现，除非是建立更有利于劳动者的条件，否则不得与现行法律相抵触。

2、 劳资双方集体谈判协议需具备下列条款：

a) 协议各方的名称；

b) 协议适用的职业类别和活动范畴；

c) 服从于该协议的事例；

d) 参与集体谈判的劳动者和用人单位组织之间的关系；

e) 对于本协议的解释可能引起的冲突的解决办法；

f) 协议达成的日期以及有效期。

3、 集体谈判协议需向主管部门登记。

4、 集体谈判协议如果不符合上述第一款和第二款的规定或者违反了保护劳动者权利这一至上的法律原则，那么登记会不予通过。

5、 如果集体谈判协议有效期限已过然而没有进一步的谈判，那么该协议会自动延长同样的期限。

6、 集体谈判协议只适用于合同各方。

第三章 罢工和闭厂的权利

第 95 条 罢工和闭厂的权利

- 1、 罢工是宪法所赋予的，受国家保护的权利。
- 2、 禁止关闭工厂。
- 3、 罢工和闭厂的权利有相关的法规可循。

第四章 劳动争议

第 96 条 总则

- 仅供学习参考，内容以原文葡语为准，知识产权为中国驻东帝汶大使馆所有
- 1、 劳动争议解决过程中，各方需本着诚信原则。
 - 2、 负责解决劳动争议的部门需遵循公平、独立、程序快捷以及公正的原则。

第 97 条 解决争议

- 1、 适用于本法则源于个人和集体之间的争议由各方共同解决，可以通过调停和调解服务以及劳动仲裁委员会进行调停、调解和仲裁，其解决不受法庭干预的影响。
- 2、 个人劳动争议在诉诸法律之前需先进行调解。
- 3、 以合法理由为借口引起的用人单位或个人单方非法终止合同以及基于市场、技术和架构原因引致的合同终止所

产生的争议不适用于上述条款。

4、 个人争议解决过程中，申请仲裁需是自愿的。仲裁可由争议各方或一方提出，但无论由哪一方提出，另一方都要被告知并且需表明他们是否同意提交仲裁。

5、 经争议各方同意，集体争议交由劳动仲裁委员会解决。

第五章 监督和惩罚机制

第 98 条 法律施行的监督

劳动监察机构负责劳动法的监督和实施，其组织和法规
仅供学习参考，内容以原文葡语为准，知识产权为中国驻东帝汶使馆所有
由具体的法律法规所约束。

第 99 条 惩罚

1、 如违反本法律条款可处以罚款和其他形式的惩罚，同时还可因利益被损害的严重性由具体的法规进行制裁。

2、 适用于本法律和由东帝汶认可的国际公约的侵犯儿童权利和强迫劳动行为需向共和国检查官办公室报告，由此可启动法律程序并追究有关各方的刑事和民事责任。

第六章 过渡条款和最后条款

第 100 条 全国劳动委员会

东帝汶政府支持建立全国劳动委员会，由三位政府代表，两位用人单位组织代表以及两位工会代表组成。他们的职权是：

- a) 促进社会各阶层人员之间的对话和交流以及社会和谐；
- b) 发表对于政策草案和与劳动关系相关的法律法规的观点；
- c) 提出全国最低工资水平；
- d) 行使法律赋予的与之相关的其他功能。

仅供学习参考，内容以原文葡语为准，知识产权为中国驻东帝汶使馆所有

第 101 条 解决争议和劳动仲裁委员会

1、 解决劳动争议的程序以及处理该类事务机构的建立由政府的单独法律条款所规定。

2、 在全国的各个区需设立调停和调解服务以及劳动仲裁委员会的代表机构。

3、 劳动仲裁委员会至少要由一位政府代表，一位用人单位代表和一位工会代表组成。

4、 劳动仲裁委员会的主要职权是：

- a) 审议和判决提交的劳动争议；
- b) 行使法律赋予的与之相关的其他功能。

5、 上述第四条第一款中的仲裁判决需交由地区法院确

认其判决的合法性并正式批准判决生效，以期使其达到和法院判决同等效力，以便让输的一方执行判决。

6、 只有在该法规上述第二条中的机构建立之后，劳动争议才能诉诸法院。

7、 民事诉讼法的法规适用于劳动争议的法律程序。

第 102 条 规则

适用于劳动监察机构的权利、义务、制约以和程序以及惩罚实施的机制都由单独的法律文书规定。

第 103 条 废除的法规

仅供学习参考，内容以原文葡语为准，知识产权为中国驻东帝汶使馆所有
五月一日颁布的第 2002/5 号东帝汶过渡行政当局 (UNTAET) 法规以及和劳动法相违背的法规从即日起废除。

第 104 条 法规的实施

该法需在政府公报 (《共和国日报》 *Jornal da Republica*) 上发表 120 天以后开始施行。

该法于 2011 年 12 月 20 日通过。

东帝汶国民议会议长：费尔南多·拉萨马·德·阿劳若
2012 年 2 月 2 日公布并印制。

东帝汶民主共和国总统：若泽·拉莫斯·奥尔塔