



REPÚBLICA DEMOCRÁTICA DE TIMOR-LESTE

Decreto-Lei sobre Emprego nas Atividades Extrativas

Decreto-Lei n.º __/__, de ...

As Atividades Extrativas, nomeadamente as petrolífera e mineira, cuja importância tem crescido nos últimos anos em Timor-Leste, exigem a mobilização de mão-de-obra e a implementação de medidas que permitam o controlo efetivo e a regulamentação adequada dos trabalhadores que prestam a sua atividade nestes sectores no país.

Considerando que as Operações Petrolíferas e mineiras necessitam frequentemente que a respetiva mão-de-obra preste trabalho em condições que não são equivalentes ao trabalho prestado noutros sectores económicos, nomeadamente em termos de horário de trabalho, benefícios, direitos, recrutamento e formação e a Lei n.º 4/2012, de 21 de fevereiro, que aprovou a Lei do Trabalho, não aborda de forma adequada as especificidades dos trabalhadores que prestam trabalho nestes sectores económicos, sendo, portanto necessário aprovar regras específicas para os mesmos.

Assim, nestes termos, de acordo com o disposto na alínea j), do n.º 1, do artigo 115.º, e alínea d), do artigo 116.º, ambos da Constituição da República Democrática de Timor-Leste, o Governo decreta, para valer como lei, o seguinte:

CAPÍTULO I

OBJETO, ÂMBITO DE APLICAÇÃO E DEFINIÇÕES

Artigo 1.º

Objeto

O presente Decreto-Lei estabelece as regras aplicáveis a empregador que realizam Atividades Extrativas, incluindo os requisitos a cumprir pelas mesmas no recrutamento e contratação dos respetivos trabalhadores, bem como o regime laboral específico aplicável à prestação de trabalho nos setores do petróleo e gás e mineiro por nacionais de Timor-Leste e cidadãos estrangeiros.

Artigo 2.º

Âmbito de aplicação

O presente Decreto-Lei é aplicável:

- a) A trabalhadores, independentemente da respetiva nacionalidade, contratados por empregador para trabalharem em Atividades Extrativas realizadas no Território de Timor-Leste, incluindo na sua plataforma continental e zona económica exclusiva;
- b) A trabalhadores, que sejam cidadãos nacionais ou residentes permanentes na República Democrática de Timor-Leste, contratados por empregador constituídas ou registadas ao abrigo das leis de Timor-Leste para trabalharem em Atividades Extrativas realizadas em zonas especiais de jurisdição internacional partilhada, incluindo as áreas de desenvolvimento petrolífero conjunto, áreas de unitização internacionais, e quaisquer outras zonas semelhantes, com observância dos princípios de direito internacional aplicáveis e acordos celebrados com Estados estrangeiros; e
- c) Os empregadores que se dedicam nacionais ou residentes permanentes da República Democrática de Timor-Leste para trabalharem em Atividades Extrativas realizadas em zonas especiais de jurisdição internacional partilhada, incluindo as áreas de desenvolvimento petrolífero conjunto, áreas de unitização internacionais, e quaisquer outras zonas semelhantes, com observância dos princípios de direito internacional aplicáveis e acordos celebrados com Estados estrangeiros.

Artigo 3.º

Definições

Para efeitos do presente Decreto-Lei, as seguintes palavras e expressões têm o significado abaixo indicado, e as definições no singular também se aplicam no plural e vice-versa:

- a) “*Empregador*” conforme definido na Lei do Trabalho No. 4/2012, de 21 de Fevereiro;

- b) “*Trabalhador*” significam que sejam nacionais ou residentes permanentes na República Democrática de Timor-Leste, que realiza uma atividade sob autoridade e direção do empregador, mediante remuneração;
- c) “*Atividades Extrativas*” significam o trabalho realizado nas Operações Petrolíferas e nas Operações Mineiras;
- d) “*Bónus de Desempenho*” significa uma remuneração adicional, que acresce à remuneração do trabalhador, e que pode ser-lhe atribuído após a análise do seu desempenho realizada pelo empregador para aferir da qualidade do respetivo trabalho numa determinada tarefa ou durante um período de tempo específico;
- e) “*Competências de Trabalho*” significa as competências de cada indivíduo, nomeadamente, qualificações, conhecimentos, competências e atitude no trabalho, que se adequam aos padrões prescritos;
- f) “*Contrato de Trabalho por Tempo Determinado*” significa uma relação laboral estabelecida entre um empregador e um trabalhador para durar por um período de tempo específico acordado entre as partes, e que caduca na data acordada;
- g) “*Dia*” significa um período consecutivo de vinte e quatro horas;
- h) “*Dia de Descanso*” significa um período não-trabalho de vinte e quatro horas;;
- i) “*Agências de Empresa*” significam as empregador descritas no artigo 29.º;
- j) “*Formação Profissional*” significa o conjunto de atividades destinadas a facultar aos trabalhadores e aos candidatos a trabalhadores, e a contribuir para a aquisição, aperfeiçoamento e desenvolvimento pelos mesmos de Competências de Trabalho, produtividade, disciplina, atitude e ética de trabalho para que o nível desejado de competências e conhecimentos, que correspondam a um grau e às qualificações exigidas para uma determinada posição específica, ou para um emprego sejam alcançados;
- k) “*Horário de Trabalho em Regime de Rotação*” significa o horário de trabalho especial, de acordo com o qual o trabalhador deve trabalhar um determinado número de Dias ou Semanas consecutivos, seguido de igual período de descanso;
- l) “*Horário de Trabalho Modelado*” significa o horário de trabalho especial que consiste na distribuição variável de horas de trabalho semanais durante várias Semanas, sendo a média da duração do período de trabalho semanal normal calculada com referência a um determinado período de tempo;
- m) “*Horário Normal de Trabalho*” significa o período de tempo durante o qual um trabalhador presta o seu trabalho, conforme determinado no respetivo contrato de trabalho ou pelo empregador;
- n) “*Intimidação*” (*Bullying*) significa uma prática discriminatória através da qual uma pessoa ou grupo de pessoas agem repetida e desrazoavelmente para com

outro Trabalhador ou grupo de trabalhadores, ou qualquer outro comportamento deliberado que cria um risco para a saúde e a segurança do outro trabalhador ou grupo de trabalhadores. Tal comportamento desrazoável inclui, nomeadamente, e desde que seja considerado irrazoável por uma pessoa média, que testemunhe esse comportamento em circunstâncias normais:

- i) Vitimizar, humilhar, intimidar ou ameaçar outro trabalhador ou grupo de trabalhadores;
 - ii) Comportamento agressivo;
 - iii) Provocações, piadas ou partidas;
 - iv) Pressionar alguém a comportar-se de forma inadequada; ou
 - v) Excluir alguém de atividades relacionadas com o trabalho.
- o) “*Legislação Mineira*” significa a legislação aplicável às Operações Mineiras a cada momento e quaisquer eventuais alterações, regulamentos e diplomas complementares;
 - p) “*Lei das Atividades Petrolíferas*” significa a Lei n.º 13/2005, de 2 de setembro, e as suas eventuais alterações, regulamentos e diplomas complementares;
 - q) “*Lei do Trabalho*” significa a Lei n.º 4/2012, de 21 de fevereiro, e respetivas eventuais alterações, regulamentos e diplomas complementares;
 - r) “*Ministério da Tutela*” significa os membros do governo responsáveis pelos setores do Petróleo, Recursos Minerais e Trabalho e qualquer outro órgão do Estado de Timor-Leste responsável pela aplicação deste diploma;
 - s) “*Operações Mineiras*” significa as atividades e operações destinadas ao Reconhecimento, à Pesquisa, à avaliação, ao desenvolvimento, à Produção, ao processamento à refinação, ao transporte e à Comercialização de Minerais, bem como as Atividades de Encerramento da Mina;
 - t) “*Operações Petrolíferas*” significa quaisquer atividades destinadas à prospeção, pesquisa, avaliação, desenvolvimento e produção de petróleo, conforme definidas na Lei das Atividades Petrolíferas, com exceção do trabalho prestado por pessoal de escritório em terra, e nos navios de apoio às operações marítimas (*offshore support vessels*), que fica sujeito, respetivamente, à Lei do;
 - u) “*Práticas Discriminatórias*” significa qualquer comportamento de um empregador ou do seu pessoal ou prestadores de serviços, ou qualquer outra pessoa que trabalhe nas Atividades Extrativas que discrimine, ofenda, abuse física, verbal ou psicologicamente, ou de outra forma prejudique ou assedie um trabalhador, com base na nacionalidade, raça, aparência, género, religião,

preferência sexual, ou qualquer outra característica subjetiva ou objetiva desse trabalhador;

- v) “*Semana*” significa qualquer período de sete Dias consecutivos;
- w) “*Território de Timor-Leste*” significa a área definida no artigo 4.º da Constituição da República Democrática de Timor-Leste e na Fronteira Marítima Lei n.º 7/2002, de 20 de setembro, conforme eventualmente alterada;
- x) “*Trabalho Para Além do Ciclo Normal de Rotação*”: significa um período de trabalho adicional acrescentado ao turno normal de um trabalhador, mediante solicitação do empregador.

Projecto

CAPÍTULO II
REGRAS LABORAIS ESPECIAIS PARA AS ATIVIDADES EXTRATIVAS

SECÇÃO I
DISPOSIÇÕES GERAIS

Artigo 4.º
Proibição de Práticas Discriminatórias

1. Para evitar Práticas Discriminatórias para com os respetivos trabalhadores, os empregadores de trabalhadores que participem em Atividades Extrativas e os empregadores que utilizem trabalhadores de terceiros nas suas operações devem:
 - a) Implementar políticas e medidas de salvaguarda adequadas para assegurar que não existem Práticas Discriminatórias no local de trabalho, nomeadamente através da afixação de avisos e políticas claras no local de trabalho;
 - b) Implementar uma política de tolerância zero relativamente a Práticas Discriminatórias e assegurar que todos os indivíduos que trabalhem em Atividades Extrativas recebem formação, aconselhamento e informação adequada para assegurar que essas práticas não se verificam;
 - c) Estabelecer e efetivamente implementar mecanismos que permitam aos trabalhadores que sejam alvo de Práticas Discriminatórias, ou que as testemunhem, possam denunciar, anonimamente, essas práticas e fornecer proteção adequada aos denunciadores e às testemunhas; e
 - d) Instituir procedimentos disciplinares contra qualquer trabalhador, prestador de serviços ou outra pessoa que exerça Práticas Discriminatórias e substituir, de forma efetiva, qualquer trabalhador que seja considerado culpado de tal prática.
2. Os empregadores envolvidos em Atividades Extrativas devem assegurar que qualquer prestador de serviços, ou outros empregadores subcontratados que assistam nessas atividades, cumprem os requisitos previstos neste artigo, quanto aos seus trabalhadores e subcontratados.

Artigo 5.º
Proibição de qualquer tipo de assédio

1. Qualquer tipo de assédio a candidatos e a trabalhadores, conforme previsto na Lei do Trabalho e no Decreto-Lei n.º 19/2009, de 8 de abril que aprova o Código Penal, são proibidos;
2. Os empregadores devem adotar todas as medidas razoáveis para evitar qualquer tipo de assédio no local de trabalho; e

3. Quaisquer atos que violem as disposições da Lei do Trabalho e no Código Penal, devem ser punidos nos termos aí previstos.

Artigo 6.º

Proibição de qualquer tipo de Assédio (*Bullying*)

1. Qualquer tipo de Assédio (*Bullying*) a candidatos e a trabalhadores, independentemente da relação hierárquica subjacente, é expressamente proibida;
2. Os empregadores devem adotar todas as medidas razoáveis para evitar qualquer tipo de Assédio (*Bullying*) no local de trabalho; e
3. Quaisquer atos que, alegadamente, violem a proibição de Assédio (*Bullying*) prevista no presente Decreto-Lei devem ser investigados pelo comité adequado criado pelo empregador, que tomará as medidas necessárias e razoáveis para resolver essas questões.

Artigo 7.º

Registo do empregador, e respetiva sede ou escritório

1. Antes de recrutar trabalhadores, as Empregador que exerçam Atividades Extrativas devem proceder ao seu registo junto nos termos lei da aplicável em Timor-Leste; e
2. O pedido de registo deve incluir o nome ou firma do requerente, atividade ou objeto social e sede, bem como todos os locais de trabalho em Timor-Leste, devendo o requerimento, sempre que o requerente seja uma pessoa coletiva, também indicar a data e o número de registo em Timor-Leste, e o nome e moradas dos seus diretores, nos termos da lei aplicável em Timor-Leste.

Artigo 8.º

Princípios para o recrutamento e formação

1. As empregador que procedam ao recrutamento e formação de trabalhadores para as Atividades Extrativas em Timor-Leste devem cumprir as regras previstas neste Decreto-Lei e demais lei aplicável em Timor-Leste; e
2. Sem prejuízo das disposições do número anterior, as empregador que exerçam Atividades Extrativas em Timor-Leste devem utilizar mão-de-obra e serviços locais e permitir a criação de emprego, aquisição e desenvolvimento de competências locais e transferência de conhecimentos e tecnologia.

Artigo 9.º

Mobilidade funcional

1. Os trabalhadores devem exercer as funções correspondentes às tarefas compreendidas na sua categoria profissional, conforme definido no respetivo contrato de trabalho, ou nos regulamentos internos do empregador, e para o qual os trabalhadores devem ter as competências, certificações profissionais ou experiência necessárias;

2. As funções compreendidas na categoria profissional do trabalhador devem incluir outras tarefas auxiliares ou tarefas com este relacionadas, se pertencerem ao mesmo grupo profissional ou carreira, e desde que o trabalhador tenha competências, certificações profissionais ou experiência adequadas a esse fim; e
3. O desempenho de tarefas acessórias ou funcionalmente relacionadas com a categoria funcional do trabalhador não pode implicar uma variação substancial nas funções do mesmo, e o trabalhador deve executar essas tarefas sempre que expressamente solicitado pelo empregador.

Artigo 10.º
Mobilidade geográfica

1. Os trabalhadores cujas funções estejam diretamente relacionadas com as operações do empregador e que prestem trabalho no mar (*offshore*) ou num local operacional de suporte em terra, podem ser mobilizados, temporária ou permanentemente, pelo empregador para outro local de trabalho no mar (*offshore*) ou em terra, de forma a responder a necessidades operacionais relevantes nesse local, sem que tal mobilização seja considerada como prejudicando gravemente os trabalhadores; e
2. Os trabalhadores mobilizados nos termos do número anterior têm o direito de beneficiar da assistência económica prevista no número 4 do artigo 17.º da Lei do Trabalho.

Artigo 11.º
Horário de Trabalho em Regime de Rotação

1. Os trabalhadores envolvidos em Atividades Extrativas podem ser sujeitos a um Horário de Trabalho em Regime de Rotação, que consiste num horário de trabalho máximo e consecutivo de quatro Semanas de trabalho seguidas por igual período de descanso;
2. O sistema de trabalho a que se refere o número anterior respeita as seguintes regras:
 - a) O período de descanso inclui o tempo despendido nas viagens de ida e regresso ao local de trabalho;
 - b) Os Dias de Descanso semanal, descanso complementar semanal e feriados incluídos no período de trabalho são Dias de trabalho normal, tendo os trabalhadores o direito de optar pela forma como pretendem gozar os seus Dias de Descanso Semanal, descanso complementar semanal e feriados, como se segue:
 - i) Um trabalhador pode gozar o Dia de Descanso semanal, descanso complementar semanal ou feriado a título de ausência adicional

remunerada, a qual pode ser gozada em data a ser acordada mutuamente entre o trabalhador e a entidade empregadora; ou

- ii) Os trabalhadores podem prescindir da ausência adicional remunerada, tal como estabelecido no ponto i) da alínea b) do n.º 2 deste artigo, tendo, neste caso, direito a receber 200% da remuneração horária normal do trabalhador como compensação pelo trabalho prestado em Dias de Descanso semanal, descanso complementar semanal e feriados.
 - c) O período de férias anual é imputado aos períodos de descanso e o trabalhador não tem direito a qualquer descanso adicional.
3. O empregador e o trabalhador podem acordar na aplicação de um horário composto por um Horário Normal de Trabalho e um Horário de Trabalho em Regime de Rotação consoante o local de trabalho do trabalhador em determinado momento, desde que, neste caso, se o trabalhador trabalhar sob Horário de Trabalho em Regime de Rotação, a aplicação subsequente de um Horário Normal de Trabalho só será possível após o trabalhador ter gozado o seu período de rotação de descanso;
 4. O empregador pode requerer que os trabalhadores prestem trabalho extraordinário para além do Horário Normal de Trabalho, aplicando-se, neste caso, as seguintes remunerações adicionais:
 - a) Um adicional de 50% do valor da remuneração horária normal do trabalhador para as primeiras duas horas de trabalho extraordinário; e
 - b) Um adicional de 100% do valor da remuneração horária normal do trabalhador por cada hora de trabalho que exceda as acima referidas.
 5. Um trabalhador que preste trabalho extraordinário após o Horário Normal de Trabalho deve receber, no mínimo, uma remuneração equivalente a duas horas de trabalho, cada vez que preste trabalho extraordinário;
 6. No agendamento do trabalho extraordinário, o empregador deve assegurar que os trabalhadores gozam um período mínimo de descanso de dez horas entre Dias de trabalho consecutivos;
 7. A duração do trabalho durante o período de rotação de descanso não pode exceder doze horas diárias, durante um período máximo de duas Semanas consecutivas, sendo sempre considerado como Trabalho Para Além do Ciclo Normal de Rotação;
 8. O Trabalho Para Além do Ciclo Normal de Rotação é remunerado com um adicional de 200% do valor da remuneração horária normal do trabalhador, tendo o trabalhador direito a gozar Dias de descanso adicionais correspondentes aos Dias de trabalho prestados ao abrigo deste regime; e
 9. A prestação de trabalho extraordinário ou Trabalho Para Além do Ciclo Normal de Rotação devido a casos de força maior ou para evitar ou reparar danos graves à

pessoa singular ou colectiva, ou à sustentabilidade das operações para ganhos de longo prazo, não está sujeita aos limites previstos nos números 6 e 7 deste artigo.

Artigo 12.º

Restrições à prestação de trabalho por mulheres grávidas e lactantes

1. As trabalhadoras grávidas e lactantes não podem prestar trabalho no campo nas Atividades Extrativas;
2. Durante a gravidez e amamentação, os empregadores devem oferecer a quaisquer mulheres que prestem trabalho no campo nas Atividades Extrativas posições de escritório temporárias, sem que haja lugar a qualquer redução dos respetivos benefícios;
3. Durante o período referido no número anterior a relação de trabalho será regida pela lei aplicável em Timor-Leste;
4. Caso a trabalhadora recuse aceitar a posição temporária oferecida pelo empregador ao abrigo do número 2, o contrato de trabalho será suspenso nos termos previstos no artigo 15.º da Lei do Trabalho, devidamente adaptados; e
5. Para evitar qualquer dúvida, este artigo não impede o emprego de mulheres grávidas e lactantes para cargos administrativos.

Artigo 13.º

Seguro obrigatório

1. Os empregadores envolvidos em Atividades Extrativas devem obrigatoriamente contratar apólices de seguros contra acidentes de trabalho, seguros de saúde, seguros de vida e doenças profissionais dos seus trabalhadores, com cobertura por danos prevendo a indemnização dos trabalhadores ou dos respetivos dependentes, em casos de lesões corporais ou morte causadas por acidentes e doenças profissionais no decurso ou decorrentes do seu emprego, incluindo, no mínimo, indemnização por perda de remunerações passadas e futuras, pagamento ou reembolso de despesas médicas e despesas similares, bem como benefícios a pagar aos respetivos dependentes em caso de morte do trabalhador.
2. O empregador pode tomar as apólices de seguro conforme exigido no artigo 13.1 para cobrir os trabalhadores durante o tempo folga e de descanso.
3. Os empregadores devem adotar as medidas razoáveis para informar os seus trabalhadores sobre os diferentes tipos de apólices de seguros disponíveis e contratadas e em que medida essas apólices cobrem quaisquer riscos e danos diretamente resultantes da realização das Atividades Extrativas.

Artigo 14.º
Contrato de trabalho

1. O empregador deve comunicar por escrito e explicar verbalmente numa das línguas oficiais de Timor-Leste e as outras línguas nacionais consideradas línguas de trabalho que seja compreendida pelo trabalhador, os termos e condições do contrato de trabalho, incluindo os respetivos benefícios, de forma razoável e de boa-fé;
2. O trabalhador deve confirmar por escrito a sua aceitação dos termos e condições da oferta de emprego feita pelo empregador;
3. Se um trabalhador for analfabeto ou incapaz de comunicar numa das línguas oficiais, o empregador deve dar ao trabalhador um prazo adequado de pelo menos uma Semana para permitir ao trabalhador solicitar apoio externo de advogado, defensor público, sindicatos, ou do Ministro da Tutela responsável pelo emprego, devendo, neste último caso, o apoio a ser prestado ao trabalhador limitar-se a questões jurídicas;
4. O empregador é obrigado a preparar os seus contratos de trabalho numa das línguas oficiais de Timor-Leste, e as outras línguas nacionais devendo os mesmos ser assinados por ambas as partes antes da realização de quaisquer Atividades Extrativas;
5. A língua inglesa e a indonésio são línguas de trabalho em uso na administração pública a par das línguas oficiais, enquanto tal se mostrar necessária;
6. O contrato de trabalho deve conter, pelo menos, a seguinte informação prevista na Lei do Trabalho:
 - a) A identificação do empregador e do trabalhador;
 - b) O cargo e a atividade a serem desempenhados pelo trabalhador;
 - c) O local de trabalho;
 - d) O Horário Normal de Trabalho e os períodos de descanso;
 - e) O valor, forma e a periodicidade da remuneração;
 - f) A categoria profissional do trabalhador;
 - g) A data da celebração do contrato e a data de início de prestação de trabalho, caso seja diferente;
 - h) A duração do período probatório;

- i) A duração do contrato e respetiva justificação, caso se trate de contrato de trabalho por tempo determinado;
 - j) O acordo coletivo de trabalho aplicável, caso exista;
 - k) Rescisão, notificação e indemnização,e
 - l) Lei aplicável.
7. Em caso de cessação de vigência de um contrato de trabalho celebrado ao abrigo deste diploma, independentemente da respetiva causa e incluindo resolução por mútuo acordo, o trabalhador tem direito a uma compensação por tempo de serviço, num montante correspondente a três meses de salário por cada período de cinco anos de trabalho prestado ao serviço do empregador.

Artigo 15.º
Bónus para emprego nas Atividades Extrativas

1. Os trabalhadores contratados para Atividades Extrativas têm o direito a receber as seguintes categorias de bónus:
 - a) Subsídio anual, conforme previsto na Lei do Trabalho, N.º. 4/2012, de 21 de fevereiro; e
 - b) Bónus de Desempenho anual, correspondente a, pelo menos, um mês de salário, eventualmente aplicável de acordo com o desempenho anual de cada trabalhador, o qual depende da discricionariedade do empregador, de acordo com a análise de desempenho do negócio durante o ano a que o Bónus de Desempenho respeita.
2. Todos os bónus pagos aos trabalhadores, incluindo os bónus não obrigatórios previstos nas políticas e regulamentos internos das empregador, devem ser pagos de forma não discriminatória, de acordo com o princípio de salário igual para trabalho igual.

Artigo 16.º
Fundo de pensões

Os empregadores devem estabelecer um mecanismo de fundo de pensões sujeito às leis de Timor-Leste.

SECÇÃO II
REGRAS ESPECIAIS PARA OPERAÇÕES MINEIRAS

Artigo 17.º
Emprego de trabalhadores nas Operações Mineiras

1. O empregador não deve permitir que qualquer trabalhador preste funções nas Operações Mineiras, salvo se as condições médicas do trabalhador para o

exercício das suas funções forem confirmadas mediante um exame médico, a realizar de acordo com as circunstâncias e condições determinadas pelo empregador, que permitam ao trabalhador prestar trabalho no subsolo, ou em trabalhos de escavação, devendo a decisão indicar que o trabalhador deve ser sujeito a exame médico periódico a realizar, pelo menos, uma vez por ano; e

2. O trabalhador também está sujeito a exame médico em caso de cessação do contrato de trabalho, de forma a aferir as suas condições de saúde e para obter informações sobre se contraiu ou sofre de doenças profissionais.

Artigo 18.º **Horário Normal de Trabalho**

O Horário Normal de Trabalho semanal de trabalhadores envolvidos em Operações Mineiras pode ser alargado para até cinquenta e quatro horas semanais, correspondendo a nove horas de trabalho por Dia, sem remuneração adicional, caso o empregador adote os regimes de trabalho por turnos, ou quando a mera presença do trabalhador seja necessária.

Artigo 19.º **Trabalho noturno**

O trabalho noturno, conforme definido na Lei do Trabalho, confere o direito a uma remuneração adicional de 25% do salário pago por trabalho idêntico prestado em período diurno.

Artigo 20.º **Condições especiais de trabalho**

1. O período máximo de trabalho diário à superfície ou no subsolo não pode exceder oito horas por Dia, ou outro período determinado nos termos do artigo 18.º, devendo esse período incluir o tempo despendido pelo trabalhador para se dirigir ao subsolo, bem como tempo para voltar à superfície, não impedindo esta disposição a possibilidade de agendamento de trabalho extraordinário que prolongue o período de trabalho prestado à superfície ou no subsolo;
2. O empregador pode requerer que os trabalhadores prestem trabalho extraordinário para além do horário de trabalho normal, aplicando-se neste caso, as seguintes remunerações:
 - a) Um adicional de 50% do valor da remuneração horária normal do trabalhador para as primeiras duas horas de trabalho extraordinário; e
 - b) Um adicional de 100% do valor da remuneração horária normal do trabalhador por cada hora de trabalho que exceda as acima referidas.
3. Um trabalhador que preste trabalho extraordinário após o Horário Normal de Trabalho deve receber, no mínimo, uma remuneração equivalente a duas horas de trabalho, cada vez que preste trabalho extraordinário;

4. No agendamento do trabalho extraordinário, o empregador deve assegurar que os trabalhadores gozam do período mínimo de descanso de dez horas entre Dias de trabalho consecutivos;
5. A prestação de trabalho extraordinário ou Trabalho Para Além do Ciclo Normal de Rotação devido a casos de força maior ou para evitar ou reparar danos graves à pessoa singular ou colectiva, ou à sustentabilidade das operações a longo prazo, não está sujeita aos limites previstos no número 4 deste artigo;
6. A duração do trabalho normal deve ser interrompida por um ou mais intervalos para alimentação de, pelo menos, uma hora;
7. As disposições do número 1 podem, excecionalmente, não ser observadas se o trabalho se destinar a prevenir, ou de outra forma lidar com, um acidente ou para evitar o perigo ou reparar qualquer dano que daí resulte, ou para efeitos de trabalhos de preparação ou de manutenção, sujeito às seguintes condições:
 - a) A autoridade competente é notificada no prazo de vinte e quatro horas da informação respeitante à emergência, do período necessário para a conclusão do trabalho e do número de trabalhadores necessários para o realizar; e
 - b) Os trabalhadores envolvidos são compensados pelo trabalho extraordinário nos termos previstos neste diploma.

SECÇÃO III

REGRAS ESPECIAIS PARA AS OPERAÇÕES PETROLÍFERAS

Artigo 21.º

Horário Normal de Trabalho para Operações Petrolíferas em terra

1. Os trabalhadores que prestem o seu trabalho em locais de trabalho localizados em terra, ou num escritório, podem estar sujeitos a Horário de Trabalho Modelado, com horário de trabalho desigual durante várias Semanas, sujeito às regras seguintes:
 - a) O Horário Normal de Trabalho não pode exceder o limite máximo de sesenta (60) horas por Semana e doze (12) horas por Dia e, em média, não pode exceder os limites gerais de quarenta (40) horas por Semana e oito (8) horas por Dia, incluindo dois períodos de descanso de trinta minutos cada, contabilizados como prestação de trabalho;
 - b) A duração média do Horário Normal de Trabalho é calculada por referência a um período de seis (6) meses;
 - c) As horas de trabalho que excedam os limites de quarenta (40) horas por Semana e oito (8) horas por Dia devem ser mutuamente acordadas entre o empregador e o trabalhador, e compensadas através de um dos seguintes métodos:

- (i) Através da redução das horas de trabalho correspondentes nas Semanas seguintes durante o período de referência; ou
 - (ii) Através da atribuição de períodos pagos de descanso aos trabalhadores, sendo esse período de descanso calculado da seguinte forma: a média que resulte numa hora de trabalho que exceda as quarenta (40) horas por Semana e oito (8) horas por dia corresponde a uma hora de descanso remunerada, a gozar em data a acordar mutuamente entre o empregador e o trabalhador; ou
 - (iii) O período de descanso pago ou a redução das horas de trabalho podem ser substituídas por um pagamento adicional de 100% da remuneração horária normal, como compensação integral e definitiva por cada hora que exceda os limites médios de trabalho correspondente a quarenta (40) horas por Semana e oito (8) horas por dia.
- d) A remuneração horária normal do trabalhador deve permanecer inalterada pelo período de seis (6) meses.
2. O empregador deve elaborar um mapa específico contendo os horários de trabalho e a identificação dos trabalhadores sujeitos a Horário de Trabalho Modelado;
 3. Um trabalhador que preste trabalho extraordinário após o Dia de trabalho normal deve receber, no mínimo, duas horas de trabalho, cada vez que preste trabalho extraordinário;
 4. Este artigo não deve ser interpretado como um impedimento dos empregadores empregarem trabalhadores através de Horário de Trabalho em Regime de Rotação, caso em que se aplica o artigo 11.º;
 5. O empregador deve assegurar que os trabalhadores gozem o período mínimo de descanso de dez horas entre Dias de trabalho consecutivos; e
 6. A prestação de trabalho extraordinário ou Trabalho Para Além do Ciclo Normal de Rotação devido a casos de força maior ou para evitar ou reparar danos graves à pessoa singular ou colectiva, ou à sustentabilidade das operações a longo prazo, não está sujeita aos limites previstos no número 5 deste artigo.

Artigo 22.º

Horário Normal de Trabalho para Operações Petrolíferas no mar

1. Os trabalhadores que prestem o seu trabalho em locais de trabalho localizados no mar podem estar sujeitos a Horário de Trabalho em Regime de Rotação como previsto no artigo 11.º, sujeito às regras seguintes:

- a) O Horário Normal de Trabalho não pode exceder o limite máximo de oitenta e quatro horas por Semana e doze horas por Dia e, em média, não pode exceder os limites gerais de quarenta e duas horas por Semana com referência a um período de seis meses;
 - b) As horas de trabalho prestadas acima dos limites de oitenta e quatro horas por Semana e doze horas por Dia devem ser remuneradas através da redução correspondente nas horas de trabalho das Semanas seguintes durante o período de referência, ou da concessão de períodos de descanso pagos aos trabalhadores;
 - c) A remuneração horária normal do trabalhador permanece inalterada durante todo o período de referência de seis meses;
 - d) No mês seguinte ao fim do período de referência, as horas de trabalho que excedam a média do limite de horário de trabalho de quarenta e duas horas por Semana e oito horas por Dia, correspondentes ao mesmo período devem ser calculadas e remuneradas como trabalho extraordinário, como previsto no número 4 do artigo 11.º; e
 - e) O trabalhador tem o direito de receber o pagamento integral da remuneração horária normal pelas Semanas de descanso.
2. O empregador deve elaborar um mapa de horário de trabalho com a identificação dos trabalhadores sujeitos a Horário de Trabalho em Regime de Rotação.

Artigo 23.º

Trabalho noturno em Horário de Trabalho em Regime de Rotação

1. Se um empregador recorrer a um sistema de dois turnos de doze horas num Horário de Trabalho em Regime de Rotação, o turno compreendido entre as dezoito horas de um Dia e as seis horas do Dia seguinte é considerado como turno noturno; e
2. Os trabalhadores que trabalhem no turno noturno têm direito a uma remuneração adicional de 25% do valor da remuneração horária normal do trabalhador por cada hora de trabalho noturno, o que inclui a totalidade da remuneração devida pelo trabalho por turnos.

Artigo 24.º

Períodos de ausência ao trabalho nas Atividades Extrativas

Os trabalhadores que participem em Atividades Extrativas têm direito aos períodos de ausência previstos na Lei do Trabalho, com as exceções previstas no presente diploma.

CAPÍTULO III
REGRAS PARA O RECRUTAMENTO, FORMAÇÃO E EMPRESA DE
TRABALHO TEMPORÁRIO

SECÇÃO I
RECRUTAMENTO E FORMAÇÃO DE TRABALHADORES

Artigo 25.º
Recrutamento de cidadãos timorenses

1. As empregador que exerçam Atividades Extrativas em Timor-Leste devem empregar cidadãos timorenses;
2. As empregador que exerçam Atividades Extrativas ficam, temporariamente, autorizadas a empregar indivíduos de outras nacionalidades, se os cidadãos timorenses que se candidatem para posições especializadas não reunam o nível de competência exigida de acordo com os padrões da indústria, e até que os cidadãos timorenses obtenham as referidas qualificações; e
3. Durante o emprego de pessoas de outras nacionalidades referido no número anterior, as empregador envolvidas em Atividades Extrativas devem apresentar, para aprovação do Ministro da Tutela responsável pelos assuntos laborais, um plano para a substituição gradual dos trabalhadores estrangeiros pelo pessoal timorense.

Artigo 26.º
Formação de cidadãos timorenses nas Atividades Extrativas

1. As empregador que exerçam Atividades Extrativas devem:
 - a) Dar formação para efeitos de emprego e desenvolvimento de competências;
e
 - b) Estabelecer um plano delineando a estratégia para o recrutamento, posições e formações necessárias durante as Atividades Extrativas, de acordo com os padrões da indústria, o qual deve ser submetido ao Ministério da Tutela responsável pelos assuntos laborais para aprovação.
2. Na execução das Atividades Extrativas, as empregador devem assegurar que a transferência de tecnologia e conhecimento para trabalhadores timorenses e candidatos a emprego se encontra prevista nos contratos associados a essas operações.

Artigo 27.º
Formação Profissional

1. A Formação Profissional é ministrada com o objetivo de, e visa promover, melhorar e desenvolver Competências de Trabalho, a fim de melhorar a capacidade, a produtividade e o bem-estar;
2. A Formação Profissional deve ser efetuada tendo em conta as necessidades do mercado de trabalho e da comunidade empresarial, dentro ou fora do âmbito das relações de trabalho; e
3. A Formação Profissional deve ser prestada com base em programas de formação que tenham por referência padrões de competência de trabalho e administrada através de procedimentos adequados, a serem criados e regulamentados pelo Ministro da Tutela responsável pelos setores de Petróleo e Minerais.

Artigo 28.º
Responsabilidade do Empregador

1. Os empregadores são responsáveis pela melhoria e desenvolvimento das competências dos seus trabalhadores através da Formação Profissional quer no local de trabalho, quer fora do local de trabalho, prestada através de instituições internacionais ou prestadores de Formação Profissional nacionais, do setor público ou privado, certificados pelo relevante Ministério da Tutela r; e
2. Sujeito às necessidades operacionais, todos os trabalhadores devem ter igualdade de oportunidades para participar em formações profissionais relevantes para a área com a qual trabalham.

SECÇÃO II
SERVIÇOS DE TRABALHO TEMPORÁRIO

Artigo 29.º
Empresas de Trabalho Temporário

1. As Empresas de Trabalho Temporário que identificam e recrutam trabalhadores em seu nome próprio com o objetivo de os ceder a outras empresas de Trabalho Temporário que exercem Atividades Extrativas e que os utilizam diretamente nas suas atividades, determinam as suas funções e supervisionam a sua execução;
2. As Empresas de Trabalho Temporário estão sujeitas a autorização e registo junto do Ministro da Tutela responsável pelos assuntos laborais, nos termos e condições previstos nos regulamentos específicos a aprovar para esse efeito;
3. Sem prejuízo do disposto no número 4, as Empresas de Trabalho Temporário podem celebrar com os seus clientes acordos de fornecimento de mão-de-obra a respeito de trabalhadores individuais ou grupos de trabalhadores, mas independentemente do número de trabalhadores cobertos pelos acordos celebrados

com os seus clientes, devem celebrar um contrato de trabalho individual por escrito com cada trabalhador;

4. O contrato de trabalho celebrado entre Empresas de Trabalho Temporário e o trabalhador não pode exceder a duração de doze meses não renovável e só pode ser celebrado nos seguintes casos:
 - a) Substituição de um trabalhador que se encontre ausente ou temporariamente impedido de prestar trabalho;
 - b) Necessidade ocasional de trabalhadores prestarem apoio direto à família, de natureza social, durante o Dia ou partes de um Dia;
 - c) Necessidade decorrente de posições vagas enquanto decorre o processo de recrutamento com vista ao seu preenchimento;
 - d) Desempenho de trabalho ou serviços específicos identificados com rigor e de natureza temporária com indicação da data de conclusão previsível para o projeto; e
 - e) Necessidades inesperadas de aumento de força de trabalho para fazer face a projetos temporários ou para atender a necessidades imprevistas de mercado, sobrecarga ou atrasos imprevisíveis incluindo, nomeadamente, no que respeita à construção, instalação ou reestruturação de instalações e reparações.
5. Se o trabalhador continuar a prestar serviços ao cliente no termo do prazo acordado de doze meses a partir da data de assinatura do contrato entre a Empresa de Trabalho Temporário e o trabalhador, este contrato é automaticamente transferido para o cliente, pessoa singular ou coletiva, e convertido em contrato de trabalho por tempo indeterminado com efeitos a partir da data de assinatura do contrato de trabalho com a Empresa de Trabalho Temporário;
6. O preenchimento sucessivo do mesmo posto de trabalho por mais de um trabalhador temporário é proibido sempre que o prazo máximo para a utilização de um trabalhador temporário seja excedido;
7. O cliente deve dar o mesmo tratamento e benefícios aos trabalhadores fornecidos por Empresas de Trabalho Temporário e aos seus próprios trabalhadores, sendo proibida qualquer tipo de discriminação entre os trabalhadores colocados pela Empresa de Trabalho Temporário e o pessoal do cliente, em especial quanto ao salário, benefícios e seguros;
8. Os trabalhadores colocados por Empresas de Trabalho Temporário estão sujeitos às políticas internas do cliente, pessoa singular ou coletiva, incluindo no que refere às condições de saúde, segurança e higiene;
9. Sem prejuízo das disposições de qualquer lei ou regulamento específico aplicável às Empresas de Trabalho Temporário, os utilizadores dos seus serviços devem ser responsáveis subsidiariamente por todos os salários e contribuições à segurança

social devidos ao trabalhador ou em nome do mesmo durante o período de vigência do contrato original com a Empresa de Trabalho Temporário; e

10. Os trabalhadores colocados por uma Empresa de Trabalho Temporário não são contabilizados para efeitos de determinação da força de trabalho do cliente.

Projecto

CAPÍTULO IV CUMPRIMENTO, FISCALIZAÇÃO E SANÇÕES

Artigo 30.º
Cumprimento e fiscalização

A aplicação e cumprimento das regras previstas no presente Decreto-Lei e a fiscalização das empregador sujeitas às regras aqui previstas são efetuadas pelos Ministério da Tutela responsável pelos setores de Petróleo e Minerais e Ministério da Tutela responsável pelos assuntos laborais.

Artigo 31.º
Sanções

1. A violação das disposições do presente Decreto-Lei constitui infração administrativa muito grave, grave ou leve, sendo punida nos termos dos artigos 30.º e 31.º ;
2. Os níveis de sanções constam no anexo pode ser alterado anualmente por legislação especial, com as alterações entrem em vigor a partir do início do ano fiscal na sequência da alteração;
3. Constitui infração leve punível, sujeito a sanção nível um, as seguintes infrações:
 - a) Violação das regras respeitantes a Práticas Discriminatórias, previstas no artigo 4.º;
 - b) Violação da obrigação de adotar medidas destinadas a evitar o assédio, prevista no número 2 do artigo 5.º;
 - c) Prática por qualquer trabalhador de práticas de Assédio (Bullying), conforme previstas no artigo 6.º;
 - d) Incumprimento pelo empregador da obrigação de adotar medidas razoáveis destinadas a evitar a Assédio (Bullying), prevista no número 2 do artigo 6.º;e
 - e) Violação das obrigações de registo previstas no artigo 7.º.
4. Constitui infração grave punível, sujeito a sanção nível dois, as seguintes infrações:
 - a) Violação dos princípios para recrutamento e formação, previstos no artigo 8.º, e das regras previstas na Secção I, do CAPÍTULO III;
 - b) Incumprimento pelo empregador das regras de remuneração e descanso compensatório previstos no presente diploma em caso de trabalho extraordinário e Trabalho Para Além do Ciclo Normal de Rotação;
 - c) Violação das regras sobre contratos de trabalho, estabelecidas no artigo 14.º;

- d) Violação das regras de emprego nas Operações Mineiras previstas no artigo 17.º, quando da mesma não resultar perigo ou dano para a saúde do trabalhador;
 - e) Incumprimento das regras sobre condições especiais de trabalho previstas no artigo 20.º;
 - f) Não pagamento de qualquer remuneração adicional devida ao abrigo do presente diploma;
 - g) Violação das regras para as Empresas de Trabalho Temporário e utilização de trabalhadores cedidos por essas empresas, previstas no artigo 29.º; e
 - h) Incumprimento da obrigação de consulta sobre alterações no local de trabalho, previsto no artigo 36.º.
5. Constitui infração muito grave punível sujeito a sanção de nível três as seguintes infrações:
- a) Incumprimento pelo empregador das restrições à prestação de trabalho por mulheres grávidas e lactantes, previstas no artigo 12.º;
 - b) Violação das obrigações de seguro previstas no artigo 13.º;
 - c) Não constituição do fundo de pensões previsto no artigo 16.º;
 - d) Violação das regras de emprego nas Operações Mineiras previstas no artigo 17.º, quando da mesma resultar perigo ou dano para a saúde do trabalhador; e
 - e) Violação dos limites máximos de horário de trabalho estabelecidos no presente diploma.
6. O agente que cometer uma infração ao presente diploma pode ser sujeito à aplicação de sanções acessórias nos termos do artigo 32.º; e
7. Qualquer sanção imposta nos termos deste artigo deve ser paga ao Ministério das Finanças de Timor-Leste; e
8. Na avaliação da sanção adequada a ser imposta, deve ser tido com as circunstâncias económicas e financeiras do agente que cometer uma infração.

Artigo 32.º **Sanções acessórias**

O agente que cometer uma infração prevista no presente diploma e regulamentação complementar pode ser sujeito à aplicação das seguintes sanções acessórias, caso seja reincidente ou tal se justifique pela gravidade da infração:

- a) Apreensão e confisco de bens pertencentes ao agente e produzidos como resultado da prática da infração;

- b) Encerramento até dois anos das instalações onde decorrem as Atividades Extrativas, em caso de infrações muito graves capazes de causar risco sério para a saúde e segurança dos trabalhadores;
- c) Rescisão ou suspensão temporária, até dois anos, de autorizações, licenças e senhas relacionadas com o desempenho da respectiva atividade extrativa, no caso de infrações graves ou muito graves;
- d) Selagem de equipamentos de produção;
- e) Imposição de quaisquer medidas consideradas adequadas para prevenir riscos ou danos para os trabalhadores, até que seja removida ou corrigida a situação que originou os mesmos; e
- f) Publicitação da condenação.

Artigo 33.º
Reclamações de trabalhadores

1. Qualquer litígio que resulte na apresentação de uma reclamação por incumprimento de qualquer artigo deste Decreto-Lei, que cause perdas, danos ou prejuízos ao empregador ou ao trabalhador, deve ser resolvido pelas disposições da CAPÍTULO IV da Lei do Trabalho; e
2. Para evitar quaisquer dúvidas, a propositura ou pendência de procedimentos sancionatórios com base em infrações nos termos dos artigos 30.º, 31.º e 32.º deste Decreto-Lei não precludem a apresentação de reclamação nos termos da CAPÍTULO IV da Lei do Trabalho.

CAPÍTULO V DISPOSIÇÕES FINAIS

Artigo 34.º Salário mínimo para Atividades Extrativas

1. O conselho nacional de trabalho é responsável pela determinação dos salários mínimos para as Atividades Extrativas, nos termos da Lei do Trabalho;
2. A determinação dos salários mínimos pelo conselho nacional de trabalho para as Atividades Extrativas tem em consideração as seguintes condições:
 - a) O risco de cada atividade extrativa, o desempenho e a competitividade da economia nacional, incluindo a produtividade, competitividade e viabilidade das empresas, inflação e crescimento do emprego;
 - b) As competências, os deveres, as funções, as tarefas e a localização dos trabalhadores envolvidos em Atividades Extrativas;
 - c) Promoção da inclusão social através do aumento da participação da força de trabalho;
 - d) O princípio do salário igual para trabalho igual ou comparável; e
 - e) Proporcionar um conjunto abrangente de salários mínimos justos a trabalhadores pouco experientes, trabalhadores sujeitos a acordos de formação e trabalhadores com deficiência.

Artigo 35.º Transmissão do negócio, direitos e deveres

1. As disposições deste artigo são aplicáveis à transferência de direitos e deveres ao abrigo de contratos de trabalho e determinados em outros instrumentos, caso ocorra uma transmissão do negócio de um empregador para outro;
2. A transmissão do negócio de um empregador para outro nos termos do número anterior tem lugar quando se encontrem reunidas as seguintes condições:
 - a) Cessação do emprego do trabalhador com o anterior empregador;
 - b) No prazo de três meses após a cessação, o trabalhador é contratado pelo novo empregador;
 - c) O trabalho ou o trabalho transferido que o trabalhador presta ao novo empregador é igual, ou substancialmente igual, ao que o trabalhador prestava ao anterior empregador; e

- d) O novo empregador continua a exercer a mesma atividade que o antigo empregador, nas mesmas instalações.
- 3. Qualquer trabalhador em relação ao qual os requisitos previstos em todas as alíneas do número anterior se encontrem preenchidos é considerado um trabalhador transferido em relação à transferência do negócio; e
- 4. Caso exista um conflito ou incerteza quanto à existência da transmissão do negócio, o assunto deve ser resolvido com recurso às disposições da CAPÍTULO IV da Lei do Trabalho.

Artigo 36.º

Consulta

- 1. Sempre que um empregador decida de forma definitiva introduzir alterações substanciais na produção, programa, organização, estrutura ou tecnologia, capazes de ter efeitos significativos nos trabalhadores, o empregador deve notificar os trabalhadores afetados pelas alterações propostas, bem como os seus representantes, caso existam;
- 2. Efeitos significativos para efeitos do presente artigo são alterações importantes na composição, operação e dimensão da força de trabalho do empregador ou nas competências necessárias, bem como nas horas ou no próprio trabalho, e inclui a cessação do emprego;
- 3. O empregador deve discutir com os trabalhadores afetados e seus representantes, caso existam, a introdução das alterações referidas no número 1 e os efeitos que as mesmas possam ter nos trabalhadores;
- 4. A discussão deve ter início logo que razoavelmente possível após decisão final do empregador de proceder às alterações referidas no número 1; e
- 5. Caso exista um conflito entre o empregador e os trabalhadores quanto ao cumprimento das obrigações aqui previstas, tal matéria deve ser resolvida de acordo com a CAPÍTULO IV da Lei do Trabalho.

Artigo 37.º

Cessaçãõ do contrato de trabalho por motivos económicos

- 1. O trabalhador tem o direito a receber uma compensaçãõ pela cessaçãõ do contrato de trabalho por motivos económicos, caso a cessaçãõ ocorra por iniciativa do empregador, com base na falta de necessidade de prestaçãõ do trabalho, por parte daquele trabalhador ou por qualquer outro;
- 2. O montante da compensaçãõ pela cessaçãõ do contrato de trabalho por motivos económicos é calculado de acordo com a tabela seguinte, com base na remuneraçãõ horária normal do trabalhador;

Anos de serviço do trabalhador	Montante da compensação
Superior a 1 ano e inferior a 2 anos	4 Semanas
Superior a 2 anos e inferior a 3 anos	5 Semanas
Superior a 3 anos e inferior a 4 anos	6 Semanas
Superior a 4 anos e inferior a 5 anos	7 Semanas
Superior a 5 anos e inferior a 6 anos	8 Semanas
Superior a 6 anos e inferior a 7 anos	9 Semanas
Superior a 7 anos e inferior a 8 anos	10 Semanas
Superior a 8 anos e inferior a 9 anos	11 Semanas
Superior a 9 anos e inferior a 10 anos	12 Semanas
Superior a 10 anos	13 Semanas

3. Qualquer conflito sobre a extinção do posto de trabalho ocupado pelo trabalhador, está sujeito às regras constantes da CAPÍTULO IV da Lei do Trabalho; e
4. Para evitar dúvidas, os direitos previstos nesta disposição acrescem aos previstos no artigo 55.º da Lei do Trabalho e no número 6 do artigo 14.º deste Decreto-Lei.

Artigo 38.º

Agência nacional de emprego nas Atividades Extrativas

1. A agência nacional de emprego nas Atividades Extrativas é composta por um representante do governo, da câmara do comércio, de empregador envolvidas em Atividades Extrativas, e de uma sindicatu traballadores organização da sindicato traballadores cuja atividade principal esteja relacionada com questões laborais;
2. A agência nacional de emprego nas Atividades Extrativas é criada na dependência do Ministro da Tutela responsável pelos assuntos laborais;
3. A agência nacional tem as seguintes funções principais:
 - a) Oferecer ao público em geral informações precisas e atempadas sobre o sistema de relações laborais nas Atividades Extrativas;
 - b) Educar a população timorense sobre as práticas laborais justas nas Atividades Extrativas, direitos e deveres; e
 - c) Trabalhar em conjunto com outras instituições criadas pelo governo de Timor-Leste para:

- i. Estabelecer os mecanismos adequados de reclamações laborais nas Atividades Extrativas;
 - ii. Investigar reclamações ou suspeitas de violações da legislação timorense aplicável e dos padrões da indústria; e
 - iii. Realizar os melhores esforços na defesa e aplicação coerciva da legislação laboral aplicável e para evitar que as empregador violem as leis e regulamentos aplicáveis em qualquer fase das Atividades Extrativas.
- d) Construção de relações fortes e efetivas com a indústria, instituições governamentais, organizações da sociedade civil e outros interessados.

Artigo 39.º
Direito subsidiário

Salvo disposição em contrário do presente Decreto-Lei, a Lei do Trabalho será subsidiariamente aplicável, devidamente adaptada, prevalecendo em caso de inconsistência entre as disposições deste Decreto-Lei e as disposições da Lei do Trabalho, as disposições deste Decreto-Lei.

Artigo 40.º
Entrada em vigor

O presente Decreto-Lei entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no Jornal da República.

Aprovado em Conselho de Ministros em [...].

O Primeiro-Ministro,

Dr. Rui Maria de Araujo

O Ministro do Petróleo e Recursos Minerais

Alfredo Pires

O Ministro de Estado, Coordenador dos Assuntos Económicos

Estanislau da Silva

Promulgado em _____

Publique-se.

O Presidente da República,

Taur Matan Ruak

Projecto

ANEXO A- NÍVEIS DE SANÇÕES DEFINIDO

1. Quando uma pessoa ou coletiva está sujeita a um nível 1 multa para um delito leve contra este Decreto-Lei a pessoa é responsável :
 - (a) se o crime foi cometido por uma pessoa singular, a uma pena que varia de USD \$ 10 a US \$ 1.000; e
 - (b) se o crime foi cometido por uma pessoa colectiva, a uma pena que varia de USD \$ 100 a USD \$ 10.000.

2. Quando uma pessoa está sujeita a um nível 2 multa para uma ofensa grave contra este Decreto-Lei a pessoa é responsável :
 - (a) se o crime foi cometido por uma pessoa singular, a uma pena que varia de USD \$ 20 a US \$ 2.000; e
 - (b) se o crime foi cometido por uma pessoa colectiva, a uma pena que varia de USD \$ 100 a USD \$ 10.000.

3. Quando uma pessoa está sujeita a um nível 3 multa para um crime muito grave contra este Decreto-Lei a pessoa é responsável -
 - (a) se o crime foi cometido por uma pessoa singular, a uma pena que varia de USD \$ 30 a US \$ 5.000; e
 - (b) se o crime foi cometido por uma pessoa colectiva, a uma pena que varia de USD \$ 300 a USD \$ 50.000.

4. Os montantes nível de sanções estabelecidas no presente anexo A pode ser alterado anualmente por legislação especial emissão pela Ministeriu Tutela, com as alterações entrem em vigor a partir do início do ano fiscal na sequência da alteração.