

DIREITOS SINDICAIS	
O QUE DIZ A LEI	OBSERVAÇÕES
I – DISPOSIÇÕES GERAIS	
<p>Direito de Associação Sindical</p> <p>Os trabalhadores têm o direito de constituir associações sindicais a todos os níveis para defesa e promoção dos seus interesses sócio-profissionais.</p>	Art.º 440.º do CT
<p>Liberdade de Sindicalização</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aos trabalhadores é garantida, sem qualquer discriminação, a liberdade de se inscreverem em sindicato que, na área da sua actividade, represente a categoria respectiva. • O trabalhador não pode estar simultaneamente filiado, a título da mesma profissão, em sindicatos diferentes. • O trabalhador pode retirar-se a todo o tempo do sindicato em que esteja filiado, mediante comunicação escrita enviada com antecedência mínima de 30 dias. 	Art.º 444.º do CT
<p>Proibição de Actos Discriminatórios</p> <p>É proibido e considerado nulo ou de nenhum efeito:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Subordinar o emprego do trabalhador à condição de este se filiar ou não filiar num sindicato ou de se retirar daquele em que esteja inscrito; • Despedir, transferir ou, por qualquer modo, prejudicar um trabalhador por este estar sindicalizado ou de exercer os seus direitos sindicais. 	Art.º 406.º do CT
<p>Quotização Sindical</p> <ul style="list-style-type: none"> • A aplicação do sistema de cobrança e entrega de quotas sindicais não pode implicar para o trabalhador qualquer discriminação, nem o pagamento de outras quotas ou indemnizações, ou provocar-lhe sanções que, de qualquer modo, atinjam a sua liberdade de trabalho. • O empregador pode tratar informaticamente os dados pessoais dos trabalhadores referentes a filiação sindical, desde que, sejam exclusivamente utilizadas para a cobrança e entrega de quotas sindicais. • O empregador tem a obrigação de proceder ao desconto do valor da 	Art.º 457.º do CT Art.º 548.º e 459.º do CT

<p>quota sindical na retribuição do trabalhador, entregando-a ao respectivo sindicato até ao dia 15 do mês seguinte.</p> <ul style="list-style-type: none"> • O sistema de cobrança e entrega de quotas referido depende de: <ul style="list-style-type: none"> ○ Constar de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho (desde que o trabalhador apresente ao empregador uma declaração de autorização de desconto da quota) <li style="text-align: center;">ou ○ Pedido expresso do trabalhador dirigido ao empregador. <p>Nota: Da declaração de autorização deve constar</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Nome e assinatura do trabalhador; ▪ Sindicato em que o trabalhador está inscrito; ▪ Valor da quota <ul style="list-style-type: none"> • O sistema de cobrança e entrega de quotização mantém-se em vigor enquanto não for revogado expressamente pelo trabalhador. • A retenção e não entrega à associação sindical da quota sindical cobrada pelo empregador é punida com pena prevista para o crime de abuso de confiança. <p>Nota: Os trabalhadores que não estejam interessados neste sistema de cobrança de quotas, poderão continuar a pagá-las directamente no sindicato, ou através dos delegados sindicais, transferência bancária ou outros meios à disposição.</p>	
<p style="text-align: center;">II – EXERCICIO DA ACTIVIDADE SINDICAL NA EMPRESA</p> <p>Acção Sindical na Empresa</p> <p>Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e intersindicais.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reunião dos trabalhadores no local de trabalho <ul style="list-style-type: none"> ○ Os trabalhadores podem reunir-se no local de trabalho mediante convocação por um terço ou 50 trabalhadores do estabelecimento, ou pela comissão sindical ou intersindical: <ul style="list-style-type: none"> — <u>Fora do horário de trabalho</u> da generalidade dos trabalhadores, sem prejuízo do normal funcionamento de turnos ou de trabalho suplementar; — <u>Durante o horário de trabalho</u> da generalidade dos trabalhadores, até um período máximo de 15 horas 	<p>Art.º 460.º do CT</p> <p>Art.º 461.º, n.º1 do CT</p>

por ano, que contam como tempo do serviço efectivo, e desde que seja assegurado o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial (estas 15 horas acumulam com as 15 horas para reuniões convocadas pelas comissões de trabalhadores (art.º 419.º do CT)

○ Entende-se por:

- **Comissão sindical** – a organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato na empresa ou estabelecimento;
- **Comissão intersindical** – Organização, a nível de uma empresa, dos delegados das comissões sindicais dos sindicatos representados numa confederação, que abranja no mínimo **5 delegados sindicais**, ou de **todas as comissões sindicais** nela existentes.

○ Os promotores das reuniões devem comunicar ao empregador, com a antecedência mínima de **48 horas**, a data, hora, número previsível de participantes e local em que pretendem efectuar a reunião, devendo afixar as respectivas convocatórias.

Nota: Caso a reunião se realize durante o horário de trabalho, deverá ser também apresentada uma proposta que vise assegurar o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

○ O empregador é obrigado a disponibilizar um local adequado à realização da reunião, tendo em conta o n.º previsível de trabalhadores comunicado, no interior da empresa ou na sua proximidade, desde que requerido pelos promotores da reunião

○ Os membros da direcção das associações sindicais que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões, mediante comunicação dos promotores ao empregador, com a antecedência mínima de 6 horas.

• **Comunicação sobre eleição e destituição dos delegados sindicais**

- A direcção dos sindicatos deverá comunicar por escrito ao empregador a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte de comissões sindicais e intersindicais, sendo essa comunicação afixada também nos locais reservados à informação sindical.

- Idêntico procedimento será observado na substituição ou cessação de funções dos delegados sindicais.

Art.º 442.º do CT

Art.º 461.º, n.º 2 do CT

Art.º 461.º, n.º 3 do CT

Art.º 462.º do CT

<ul style="list-style-type: none"> ● Número de delegados sindicais com direitos na empresa <ul style="list-style-type: none"> ▪ Até 50 trabalhadores – 1 delegado ▪ De 50 a 99 trabalhadores – 2 delegados ▪ De 100 a 199 trabalhadores – 3 delegados ▪ De 200 a 499 trabalhadores – 6 delegados ▪ 500 ou mais trabalhadores – $6 + \lfloor (n-50) : 200 \rfloor$, representando n o número de trabalhadores ● Crédito de horas dos delegados sindicais <ul style="list-style-type: none"> ○ Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de 5 horas por mês ou, de 8 horas por mês, se fizer parte da comissão intersindical. ○ Sempre que pretendam gozar o crédito de horas, os delegados sindicais devem avisar o empregador, por escrito, salvo motivo atendível, com a antecedência mínima de 2 dias. ● Direito a instalações <ul style="list-style-type: none"> ○ Empresas ou estabelecimentos com 150 ou mais trabalhadores <p>O empregador é obrigado a pôr à disposição dos delegados sindicais, <u>desde que</u> estes o requeiram, <u>a título permanente</u>, um local situado no interior da empresa ou na sua proximidade, e que seja apropriado ao exercício das suas funções.</p> ○ Empresas ou estabelecimentos com menos de 150 trabalhadores <p>O empregador é obrigado a pôr à disposição dos delegados sindicais, <u>sempre que</u> estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.</p> ● Direito de afixação e de distribuição de informação sindical <p>Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior da empresa e em local apropriado, posto à disposição pelo empregador, textos, convocatórias, comunicações ou informações <u>relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores</u>, bem como proceder à sua distribuição.</p> ● Direito a informação e consulta 	<p>Art.º 463.º do CT</p> <p>Art.º 467.º, n.º 1 do CT</p> <p>Art.º 408.º, n.º 3 do CT</p> <p>Art.º 464.º do CT</p> <p>Art.º 465.º do CT</p>
---	--

- Os delegados sindicais gozam do direito a informação e consulta relativamente às matérias constantes das suas atribuições.
- O direito a informação e consulta abrange, para além de outras referências constantes na lei ou em CCT, as seguintes matérias:
 - Evolução recente e provável evolução futura das actividades da empresa ou do estabelecimento e a sua situação económica;
 - Situação, estrutura e evolução provável do emprego na empresa ou no estabelecimento e sobre as eventuais medidas de antecipação prevista, nomeadamente em caso de ameaça para o emprego;
 - Decisões susceptíveis de desencadear mudanças a nível da organização do trabalho ou dos contratos de trabalho;
 - Para o exercício do direito a informação e consulta, os delegados sindicais devem requerer, por escrito, ao órgão de gestão da empresa ou de direcção do estabelecimento, os elementos de informação requeridos;
 - A informação dever-lhe-á ser prestada, por escrito, no prazo de 8 dias, ou 15 dias, se a sua complexidade o justificar.

Art.º 466.º do CT

Nota: Este direito não existe nas micro e pequenas empresas.

- **Faltas dos delegados sindicais**

- Apenas se consideram justificadas, para além das correspondentes ao gozo do crédito de horas, as ausências motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício das suas funções, as quais contam, excepto para efeitos de retribuição, como tempo de serviço efectivo.
- As faltas são comunicadas, por escrito, com um dia de antecedência, com referência às datas e ao número de dias de que necessitem para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade, nas 48 horas imediatas ao primeiro dia de ausência.
- A ausência de comunicação nos termos referidos torna as faltas injustificadas.

Art.º 409.º do CT

- **Protecção dos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva**

<ul style="list-style-type: none">○ Em caso de procedimento disciplinar de despedimento<ul style="list-style-type: none">▪ A suspensão destes trabalhadores não obsta a que os mesmos possam ter acesso aos locais e actividades que se compreendam no exercício normal das suas funções sindicais.▪ O despedimento do trabalhador candidato a corpos sociais das associações sindicais, bem como do que exerça ou tenha exercido essas funções há menos de três anos, presume-se feito sem justa causa.▪ A providência cautelar de suspensão de despedimento de trabalhador membro de estrutura de representação colectiva dos trabalhadores só não é decretada se o Tribunal concluir pela existência de probabilidade séria de verificação da justa causa invocada.▪ As acções de impugnação judicial do despedimento destes representantes têm natureza urgente.▪ Não havendo justa causa, o representante despedido tem o direito de optar entre a reintegração na empresa e uma indemnização de valor correspondente ao montante, entre 30 e 60 dias de retribuição base por cada ano completo ou fracção de antiguidade, no mínimo de 6 meses.	Art.º 410.º do CT
<ul style="list-style-type: none">○ Em caso de transferência<ul style="list-style-type: none">▪ Estes trabalhadores não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo, salvo se a transferência resultar de extinção ou mudança total ou parcial do estabelecimento onde presta serviço.▪ Nesta transferência, o empregador está obrigado a comunica-la previamente à estrutura a que o trabalhador pertença, com uma antecedência igual à da comunicação feita ao trabalhador.	Art.º 411.º do CT