

**PROTOCOLO DE ADESÃO AO**

**SISTEMA DE MEDIAÇÃO LABORAL**

Considerando que:

O acesso ao direito e aos tribunais para a defesa dos interesses legítimos dos cidadãos constitui uma obrigação constitucional que compete ao Estado assegurar;

O aumento da litigiosidade determinou um crescente movimento de reformas na administração da Justiça, quer por iniciativa do Estado, quer tendo origem na comunidade, de natureza informal e desjudicializada;

O recurso a formas não jurisdicionais de resolução de litígios, como a mediação, a conciliação e a arbitragem, consubstanciam o objectivo de uma justiça de proximidade, em que a autocomposição dos litígios contribui para a pacificação social;

Estes meios alternativos de resolução de litígios representam mecanismos fundamentais para o desenvolvimento de uma nova cultura de justiça caracterizada por princípios como a proximidade, informalidade, celeridade, economia, eficiência, simplicidade, voluntariedade, proporcionalidade, oportunidade, criatividade, participação, diversidade e responsabilidade;

A experiência tem demonstrado que, através de estruturas formais mais simplificadas, tanto a prevenção como a resolução dos conflitos pode ser obtida por via da mediação;

O Ministério da Justiça em colaboração com a CAP – Confederação dos Agricultores de Portugal, a CCP – Confederação do Comércio e Serviços de Portugal, a CGTP – IN – Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses – Intersindical Nacional, a CIP – Confederação da Indústria Portuguesa, a CTP – Confederação do Turismo Português e a UGT – União Geral de Trabalhadores, criaram em 5 de Maio de 2006, através de protocolo o Sistema de Mediação de Laboral para mediar conflitos em matéria laboral, encontrando-se unicamente limitado à disponibilidade de direitos e aos litígios que não resultem de acidente de trabalho;

A existência de um Sistema de Mediação Laboral, vocacionado para a resolução de conflitos laborais, em especial os decorrentes de contratos individuais de trabalho, com excepção das matérias relativas a direitos indisponíveis, poderá contribuir para o crescimento do número de litígios resolvidos extrajudicialmente e, conseqüentemente, para a libertação de um considerável número de acções dos tribunais de trabalho;

Tanto do ponto de vista do empregador como do trabalhador, vislumbram-se potencialidades para um sistema de justiça em que os meios alternativos de resolução de litígios se apresentam como instâncias verdadeiramente alternativas aos tribunais judiciais;

Assim, pelo presente protocolo de adesão, o **SINERGIA – Sindicato da Energia**, com sede na **Rua da Boavista nº142-1º/S3 em Lisboa**, pessoa colectiva n.º **502209313**, matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa, sob o n.º **XXX**, declara que aceita:

- a) Utilizar o SML sempre que o considere adequado para resolver conflitos de natureza laboral;
- b) Divulgar o SML junto dos seus trabalhadores; e
- c) Incluir nos contratos de trabalho que venham a ser celebrados por si, uma cláusula de mediação, conforme modelo proposto em anexo.

Vila Nova de Gaia, **02 de Maio de 2007**

#### **Ponto de Contacto do SML**

---

**X**

---

## **ANEXO**

### **CLÁUSULA DE MEDIAÇÃO**

Para qualquer litígio laboral decorrente do presente contrato ou em relação ao mesmo, desde que não estejam em causa direitos indisponíveis ou não resultem de acidente de trabalho, as partes aceitam, quando o considerem adequado, utilizar o Sistema de Mediação Laboral em momento prévio a qualquer outro meio de resolução de conflitos.