Mecanismos Extrajudiciais na Resolução de Conflitos Laborais



Assma Nordine Jeque
Advogada

anordine@salcaldeira.com

Com a alteração da Lei de Trabalho em 2007 e a aprovação de alguns instrumentos complementares mais recentemente, importantes alterações foram introduzidas nas normas relativas à resolução de conflitos laborais. O presente artigo pretende informar, de forma resumida, sobre os mecanismos e procedimentos para a resolução extrajudicial dos conflitos laborais.

A Lei n.º 23/2007, de 1 de Agosto – Lei do Trabalho, determinou que os conflitos laborais (tanto os conflitos colectivos emergentes de instrumentos de regulação colectiva do trabalho, como conflitos emergentes de relações individuais de trabalho) pudessem ser resolvidos através de mecanismos alternativos extrajudiciais, designadamente, através da: (i) *conciliação*: que procurará facilitar a comunicação e o relacionamento entre as partes por forma a que cheguem a um acordo; (ii) *mediação*: consiste na designação de uma ou mais pessoas, imparciais e independentes, com a função de encontrar uma solução satisfatória para as partes envolvidas num conflito; e, (iii) *arbitragem*: será o processo pelo qual um tribunal arbitral decidirá, de forma definitiva e vinculativa, sobre a questão controvertida levantada pelas partes.

Todos os conflitos laborais devem ser obrigatoriamente submetidos, em primeiro lugar, à mediação (com excepção das providências cautelares). Portanto, o que verdadeiramente é facultativo é a submissão à conciliação e à arbitragem (neste último caso, com excepção das situações abaixo indicadas em que a arbitragem é obrigatória).

A resolução extrajudicial dos conflitos em causa pode ser efectuada junto de entidades públicas ou privadas. No primeiro caso, as regras aplicáveis são as definidas pelo Decreto n.º 50/2009, de 11 de Setembro – Regulamento da Comissão de Mediação e Arbitragem Laboral e nos regulamentos internos dos respectivos centros. No caso de centros privados, as normas são as definidas no âmbito da Lei n.º 11/99, de 8 de Julho – Lei da Arbitragem, Conciliação e Mediação, e regulamentos internos dos respectivos centros. É de notar que a Lei 11/99 é aplicada supletivamente com relação aos centros públicos.

Não se encontra definido um regime específico para a conciliação, remetendo-se para aplicação das regras sobre a mediação, com as necessárias adaptações.

A mediação não deverá exceder 30 dias, contados da data em que foi submetido o respectivo pedido. É importante notar que, a falta de comparência no dia da audiência da parte que solicitou a mediação dá lugar ao arquivamento do processo. O inverso, isto é, a falta de comparência da parte contra quem se instaurou o processo dá lugar a pagamento de multa e o processo é remetido oficiosamente para a arbitragem. Aqui temos uma das situações em que a arbitragem se torna obrigatória.

Para além da situação referida no parágrafo anterior, após um processo de mediação em que o conflito não seja resolvido, este poderá ser encaminhado para a arbitragem obrigatória nos casos em que esteja envolvida uma empresa pública, ou ainda, nos casos em que a entidade empregadora preste actividades essenciais à sociedade. Estas actividades são enumeradas exemplificativamente pela Lei de Trabalho sendo, nomeadamente, serviços médicos, hospitalares e medicamentosos; correios e telecomunicações; água, energia e combustíveis; bombeiros; segurança privada; entre outros (note que, presumimos que a remissão feita pelo n.º 2 do artigo 189 para o n.º 5 do artigo 205, ambos da Lei do Trabalho, na verdade deveria ter sido para o n.º 4 deste artigo, que é o que trata da enumeração das actividades e serviços para satisfação de necessidades essenciais).

Outra situação a considerar, particularmente distinta se tivermos em conta que a arbitragem por regra deve ser sempre voluntária, é que se apenas uma das partes submeter o conflito à arbitragem, a outra parte fica obrigada a aceitar submeter-se à arbitragem como forma de resolução do conflito em causa. Resta descobrir, em devido momento, como é que os tribunais vão reconciliar estes dois princípios, ambos explícitos na Lei do Trabalho. Notar, porém, que se as partes

(Continued on page 2)

(Continued from page 1)

assim acordarem, poderão renunciar à arbitragem e seguir a via judicial, mesmo durante a arbitragem.

Por fim, tenha em conta igualmente que os conflitos laborais resultantes de relações colectivas de trabalho em Zonas Francas Industriais (ZFIs) estão sujeitos à arbitragem obrigatória, conforme disposto pelo Decreto n.º 75/99, de 12 de Outubro.

Em todos os restantes casos a opção pela arbitragem é voluntária. Mas, uma vez manifestada a submissão à mesma, a arbitragem não pode ser afastada de forma unilateral, mas apenas por acordo das partes.

À mediação aplicam-se regras sobre a confidencialidade dos actos, procedimentos, declarações e informações que tenham lugar durante a mesma, bem como de privacidade das sessões de mediação. Nos casos de impasse na resolução do conflito e não havendo solução, o mediador emitirá uma certidão de impasse, uma vez que este não pode nem deve impor nenhuma solução às partes.

O Decreto 50/2009, acima referido, criou a COMAL – Comissão de Mediação e Arbitragem Laboral, que é uma entidade pública tutelada pela Ministra do Trabalho, representada a nível das províncias pelos Centros de Mediação e Arbitragem Laboral. A arbitragem quando efectuada através destes centros públicos, deverá seguir as seguintes fases:

- preenchimento de impresso de modelo próprio, dirigido ao Director do centro em causa, a solicitar a arbitragem;
- envio da solicitação à outra parte (demandado) para que responda no prazo de 5 dias ou outro prazo que for fixado;
- designação do comité arbitral após a resposta referida na alinha anterior ou, não sendo esta emitida, após 5 dias da sua solicitação;
- elaboração dos termos de referência do processo pelo comité arbitral;
- início do processo de arbitragem. Se não houver acordo das partes em contrário ou determinação contrária do comité arbitral, os passos do processo serão os seguintes:

⇒declaração do demandante, no prazo de 5 dias após notificação da formação do comité arbitral; ou, notificação daquele a solicitar que se considere o pedido inicial interposto como declaração, caso este já contenha as razões de facto e de Direito;

⇒apresentação da defesa do demandado, no prazo de 5 dias, podendo conter uma reconvenção (ou seja, um outro pedido, desta vez contra o demandante, desde que passível de ser feito no mesmo processo nos termos legalmente fixados);

⇒resposta à defesa, a ser feita pelo demandado no prazo de 5 dias, devendo responder igualmente à reconvenção caso a mesma tenha tido lugar;

⇒resposta à defesa contra à reconvenção, se aplicável, a ser feita no prazo de 5 dias pelo demandado;

⇒audiências. Estas terão lugar se as partes não tiverem convencionado que a arbitragem seja apenas documental e, para tal, o comité arbitral fixará a data, local e hora e comunicará com antecedência mínima de 5 dias. As partes podem solicitar a participação de testemunhas nesta(s) audiência(s);

⇒decisão do comité arbitral. Terminadas as diligências, que poderão incluir outras investigações, consulta de peritos, entre outros, se se justificar e nos termos legalmente permitidos, a decisão será emitida. Esta será emitida mesmo que o demandante não tenha feito a sua defesa ou se o demandado não tiver respondido à reconvenção daquele. A decisão pode ainda consistir numa simples homologação do acordo alcançado pelas partes.

A decisão arbitral é definitiva e vinculativa, sem prejuízo do direito das partes exigirem a correcção ou rectificação de erros de cálculo, ortográficos etc., bem como solicitarem alguma decisão adicional relativa a pedido ou reconvenção feita e não abarcada pela decisão.

Não concordando com a decisão as partes têm 20 dias para interporem o recurso de anulação junto aos tribunais do trabalho. Se tal não ocorrer, as partes deverão cumprir a decisão no prazo de 30 dias, sob pena de poder ser solicitada a sua execução judicial.

Espera-se que os novos Centros de Mediação e Arbitragem Laboral, bem como os centros privados que eventualmente venham a ser criados, ajudem a satisfazer a crescente procura pela justiça laboral que a sociedade moçambicana tem experimentado nos últimos anos.