



Universidade Eduardo Mondlane

Faculdade De Direito

Curso de Licenciatura em Direito

Trabalho do Fim de Curso

TEMA:

**EFICÁCIA DOS MEIOS EXTRAJUDICIAIS NA RESOLUÇÃO DE CONFLITOS
LABORAIS**

Licenciando:

Jossefina Jorge Macuácuá

Supervisor:

Mestre Baltazar Domingos Egídio

Maputo, Outubro de 2024

Universidade Eduardo Mondlane

Faculdade De Direito

Curso de Licenciatura em Direito

Trabalho do Fim de Curso

TEMA:

**EFICÁCIA DOS MEIOS EXTRAJUDICIAIS NA RESOLUÇÃO DE CONFLITOS
LABORAIS**

Trabalho do Fim de Curso (TFC) a ser apresentado à Faculdade de Direito da UEM, como um dos requisitos para obtenção do grau de Licenciatura em Direito.

Licenciando:

Jossefina Jorge Macuácuá

Supervisor:

Mestre Baltazar Domingos Egídio

Maputo, Outubro de 2024

DECLARAÇÃO

Eu, **Jossefina Macuácu**a, autora deste Trabalho do Fim de Curso, declaro, por minha honra, a sua autenticidade e que nunca foi apresentado em qualquer instituição a fim de obtenção de um grau académico ou fins equiparados.

Maputo, Outubro de 2024

Assinatura

(Jossefina Macuácua)

AGRADECIMENTOS

Agradeço, em primeiro lugar a Deus pelo dom da vida, proteção, entendimento e força ao longo de todo meu percurso acadêmico.

Ao corpo docente da Faculdade de Direito da UEM, em especial ao meu supervisor, Mestre Baltazar Egídio que para além das incríveis lições durante o processo de elaboração do presente trabalho, foi e é uma iminente fonte de inspiração para mim.

Às minhas amadas filhas, tenho a maior alegria de vos ver saudáveis e felizes, vocês são a maior bênção na minha vida.

À minha mãe, vão os meus profundos agradecimentos pela educação, por todo o apoio moral, dedicação e contribuição para a continuação e realização dos meus sonhos.

Ao meu esposo pelo apoio moral, amor e carinho, pela sua dedicação, pela força, suporte emocional e financeiro, foi extremamente crucial à continuação da minha formação acadêmica.

Agradeço, ainda, aos Drs. Olga Leonor Miguel Manjate, Presidente da COMAL, António Jorge Isabel, Técnico de Mediação e Árbitro Laboral e Célia Bombe, Chefe de departamento da Mediação e Arbitragem Laboral, pelo apoio e disponibilidade prestados.

Por fim, agradeço aos meus colegas da faculdade, que foram uma companhia fiel nos últimos momentos e serviram de âncora nos meus momentos baixos!

Dedico este trabalho à minha família, especialmente aos meus pais, em reconhecimento ao auxílio e incentivo que me deram durante a formação.

“Eu só tinha um sonho e uma caneta, então me concentrei no meu sonho e na caneta.”

Oswaldo Moniz

SIGLAS

CEMAL	– Centro de Mediação e Arbitragem Laboral
COMAL	– Comissão de Mediação e Arbitragem Laboral
CPC	– Código do Processo Civil
CRM	– Constituição da República de Moçambique
OTM	– Organização dos Trabalhadores Moçambicanos
TFC	– Trabalho de Fim do Curso

RESUMO

As relações entre o empregador e o trabalhador implicam o cumprimento e exercício de deveres e direitos recíprocos, havendo, no decurso dessa relação, susceptibilidade do surgimento de conflitos. A resolução desses conflitos, como na generalidade dos casos ocorre, pertence aos tribunais estaduais, os quais, na área laboral, tinham o exclusivo da resolução de conflitos individuais de trabalho. Os meios alternativos de resolução de conflitos (a mediação, a conciliação e a arbitragem) foram criados pela Lei n.º 11/99, de 08 de Julho, tendo como base o preceito constitucional que admite a resolução de conflitos por via alternativa ao sistema jurisdicional desde que não fira os preceitos fundamentais. Esta via tem muitas vantagens pois dá oportunidades às partes de se expressar e trazerem novas oportunidades para ultrapassarem conflitos que os opõem, por via do diálogo, permitindo que os acordos alcançados sejam de fácil cumprimento e aplicação, uma vez que constituem vontade das partes. Como resultado de árduo e gratificante trabalho, o CEMAL da Cidade de Maputo, desde a sua criação até 2021, intervencionou na resolução extrajudicial de conflitos laborais, com a recepção de 85.044 pedidos de mediação, onde foram atendidos 80.228 casos, resultando em 64.849 acordos, o que corresponde a 83.7% de realização. Mas, fora do caso dos conflitos individuais de trabalho, a lei admitia, em regra, o compromisso arbitral, e as partes podiam não recorrer aos tribunais judiciais, mas sim aos tribunais arbitrais, através da celebração de pactos privativos ou atributivos de jurisdição. Fora desses casos, há, pois, que recorrer aos tribunais estaduais, nos quais haverá sempre, uma acção, um conjunto de procedimentos para o reconhecimento do direito violado. Em todo o caso, apesar de exercer a função jurisdicional, o Estado (através dos tribunais) só pode resolver o conflito de interesses,

Palavras-chave: mediação, conciliação, arbitragem, conflitos, resolução.

ABSTRACT

The relationship between the employer and the employee involves the fulfillment and exercise of reciprocal duties and rights, and in the course of this relationship conflicts are likely to arise. The resolution of these conflicts, as is generally the case, belongs to the state courts, which, in the labour area, had exclusive jurisdiction over the resolution⁴ of individual labour disputes. However, outside the case of individual labour disputes, The alternative means of conflict resolution, mediation, conciliation, and arbitration, were created by Law 11/99 of 8 July, based on the constitutional precept that allows the resolution of conflicts by alternative to the judicial system if it does not hurt the fundamental precepts. This pathway has many advantages because it gives the parties opportunities to express themselves and bring new opportunities to overcome conflicts that oppose them, through dialogue, allowing the agreements reached to be easy to comply with and implement, since they leave the parties' will. As a result of hard and rewarding work, CEMAL-Maputo city, from its creation until 2021, intervened in the out-of-court resolution of labour disputes, with the reception of 85,044 requests for mediation, where 80,228 cases were attended, resulting in 64,849 agreements, which corresponds to 83.7% of achievement. the law generally allowed arbitration, and the parties could not resort to the courts, but rather to arbitral tribunals, by signing private agreements or agreements conferring jurisdiction. Outside of these cases, recourse must be had to the state courts, where there will always be an action, a set of procedures for recognising the right that has been violated. In any case, despite exercising its jurisdictional function, the state (through the courts) can only resolve the conflict of interest, the dispute between employer and employee, if one of the parties (employer or employee)

ÍNDICE

DECLARAÇÃO	1
AGRADECIMENTOS	1
SIGLAS	4
RESUMO	5
ABSTRACT	6
1. INTRODUÇÃO	1
2. RAZÕES DA ESCOLHA DO TEMA	2
3. FORMULAÇÃO DO PROBLEMA	3
4. OBJECTIVOS	4
4.1. Objectivo geral	4
4.2. Objectivos específicos	5
5. METODOLOGIA	5
CAPÍTULO I:	6
OS MEIOS EXTRAJUDICIAIS DE RESOLUÇÃO DE CONFLITOS	6
1. OS MEIOS EXTRAJUDICIAIS DE RESOLUÇÃO DE CONFLITOS	6
2. CONCILIAÇÃO LABORAL	6
3. MEDIAÇÃO LABORAL	9
4. ARBITRAGEM LABORAL	10
5. VANTAGENS E DESVANTAGENS DA RESOLUÇÃO EXTRAJUDICIAL DE CONFLITOS LABORAIS	13
5.1. Vantagens	13
5.2. Desvantagens	13
CAPITULO II	14
EFICÁCIA DOS MEIOS EXTRAJUDICIAIS NA RESOLUÇÃO DE CONFLITOS LABORAIS	14
1. CONFLITO LABORAL	14
2. DIREITO E CONFLITO LABORAL	15
2.1. Conflito de Interesses	15
2.2. Conflito Jurídico	16
3. ESPÉCIES DE CONFLITOS LABORAIS	17

3.1. Conflito Individual	17
3.2. Conflito Colectivo	17
4. CONTEXTO DE SURGIMENTO DE CONFLITOS DA ÁREA LABORAL EM MOÇAMBIQUE.....	18
4.1. Contexto histórico dos conflitos laborais em Moçambique.....	18
5. EFICÁCIA DOS MECANISMOS EXTRAJUDICIAIS.....	19
6. CASO DO COMAL E CEMAL DA CIDADE DE MAPUTO	22
7. IMPACTO DO CEMAL DA CIDADE DE MAPUTO NA RESOLUÇÃO EXTRAJUDICIAL DE CONFLITOS LABORAIS	25
8. CONCLUSÃO.....	27
9. RECOMENDAÇÕES	28
10. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	29
10.1. Manuais	29
• EGÍDIO, Baltazar Domingos, Direito do Trabalho, Vol. 1, Maputo, 2017.	29
10.2. Legislação	29
10.3. Sítios de internet	30

1. INTRODUÇÃO

O presente Trabalho foi elaborado no âmbito do cumprimento de um dos requisitos para obtenção do grau de Licenciatura em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade Eduardo Mondlane e tem como tema: “*Eficácia dos meios extrajudiciais na resolução de conflitos laborais*”.

O estudo deste tema assenta na necessidade de compreender e saber até que ponto os mecanismos extrajudiciais de resolução de conflitos na área do Direito do Trabalho são aplicáveis e eficazes, e de que forma garantem um ambiente de paz e harmonia social que contribua para o bem das partes.

A história da humanidade foi e é marcada por uma série de conflitos laborais, políticos, económicos, sociais, religiosos e de outra natureza. Os conflitos são uma realidade sempre presente nas relações humanas e nas relações de trabalho, pois surgem da diversidade de pontos de vista, na pluralidade de interesses, valores, experiências, necessidades, expectativas, na diferença de agir e de pensar de cada um dos envolvidos. Deste modo, pode se concordar com o Tomás Timbane¹, ao afirmar que “*os conflitos de interesse são inafastáveis, o que decorre da convivência da humana, considerando que as necessidades humanas são ilimitadas, sendo limitados os bens com que tais necessidade podem ser satisfeitas*”.

Estes ocorrem geralmente em ambientes de convivência diária, entre eles os locais de trabalho. Por isso, as organizações constituem verdadeiros ambientes para o surgimento de conflitos laborais, que podem ser individuais ou entre grupos, nos quais as pessoas lutam por recursos limitados.

O presente estudo é importante pois mostra-se actual, os mecanismos judiciais têm cada vez mais perdido lugar dada à intensidade dos mecanismos extrajudiciais. Portanto, este tema é bastante relevante pois trará uma abordagem que, além de fresca, é necessária para a produção da doutrina laboral no ordenamento jurídico moçambicano que, diga-se de passagem, é bastante escassa.

¹ TIMBANE, Tomás, *Lições de Direito do Processo Civil*, Escolar editora, Maputo, 2010, p. 40.

Do ponto de vista acadêmico, oferece a possibilidade de se explorar a investigação na área das ciências jurídicas e poderá contribuir no alargamento de conteúdos temáticos nas disciplinas do Direito do Trabalho na Faculdade de Direito da Universidade Eduardo Mondlane e não só.

Com este trabalho pretende-se, como meta:

- Servir de referência para outras monografias;
- Servir de consulta na Biblioteca da Faculdade de Direito da UEM;
- Contribuir como doutrina relevante para o campo jurídico-processual penal a nível nacional.

2. RAZÕES DA ESCOLHA DO TEMA

Em Moçambique, um estudo² conduzido por uma equipa constituída por magistrados judiciais, advogados e quadros do Tribunal Judicial da Cidade de Maputo, em seguimento do memorando de entendimento assinado pelo Tribunal Supremo e a Ordem dos Advogados de Moçambique revelou que estes mecanismos, mormente à conciliação, apresentam largas vantagens enquanto comparado com os judiciais pois ampliam o acesso à justiça, tornando-a célere e efectiva. Com base numa decisão de consenso das partes, a justiça desburocratizada reduz o custo do processo, estimula a participação da comunidade na resolução dos conflitos, aumenta os níveis de confiança dos utentes nos tribunais e melhora a qualidade dos serviços.

Ademais, no que diz respeito às relações laborais, além de um conflito demandar uma solução rápida, a fim de mitigar eventuais prejuízos causados, não há quem conheça melhor a causa do conflito e seu contexto do que os próprios envolvidos, ou seja, o trabalhador e o empregador. Alcançar uma solução consensual entre estes é a melhor opção possível, visto que, apesar de sempre haver divergências, o objectivo dos sócios tende a ser o mesmo: o êxito da actividade empresarial e consequentemente o lucro.

² Investigação e elaboração de proposta de pacote legislativo para criação de secções e/ou serviços de mecanismos alternativos de resolução de conflitos nos tribunais judiciais. Vide: <http://www.ts.gov.mz/index.php/pt/double-room-2/154-servicos-de-mediacao-nos-tribunais-judiciais>, disponível no dia 15 de Maio de 2022

Há que se ressaltar, ainda, que ao evitar um processo judicial, evita-se também a divulgação de informações relevantes da empresa no processo, como balanços patrimoniais, demonstração de resultados e de fluxos de caixa.

Por tal razão, ante ao cenário de sistema *processual multiportas*, nada mais acertado do que a busca, tanto pela ordem processual quanto por seus operadores, em principal os advogados que assessoram este tipo de conflito, envidem sérios esforços no sentido de desenvolver sensibilidade para propositura do meio mais adequado da resolução da disputa, o qual, a mais das vezes, não residirá em socorrer-se em um judiciário pouco especializado.

Deste modo, o presente TFC, cujo tema é *Eficácia dos meios extrajudiciais na resolução de conflitos laborais* traz uma reflexão e questionamentos pessoais que surgiram ao longo do tempo se fundamentaram na dificuldade do acesso a meios judiciais, por parte dos cidadãos.

Assim, o tema surgiu da observação, por parte da investigadora, da existência de diversos conflitos e as dificuldades que os tribunais têm em geri-los e da credibilidade e importância dos mecanismos extrajudiciais.

Portanto, acredita-se, pois, que o presente estudo será de valiosa contribuição para a abordagem e observância das regras legais e não só, na resolução de conflitos no Direito Laboral.

Por fim, este tema foi escolhido por razões materiais e didáticos, mormente pelo interesse despertado durante as aulas na faculdade em que se abordava a insuficiência dos meios públicos de resolução de conflitos.

Por mais que haja um esforço nesse sentido, está mais do claro que os tribunais não conseguem fazer jus à todos os casos que lhes são submetidos, daí que o presente tema irá despertar a normalização dos meios extrajudiciais de resolução de conflitos.

3. FORMULAÇÃO DO PROBLEMA

A Constituição da República de Moçambique³ consagra o princípio do pluralismo jurídico, que consiste no reconhecimento, dentro do ordenamento jurídico pátrio, dos vários

³ Cfr. Artigo 4 da CRM aprovada pela Lei 1/2018, de 12 de Junho

sistemas normativos e de resolução de conflitos que coexistem na sociedade, na medida em que não contrariem os valores e os princípios fundamentais da própria constituição. Isto não é de se admirar porque, na verdade, *“numa sociedade plural como a moçambicana, onde reconhecidamente existem vários sistemas normativos, espera-se que, no âmbito da resolução de conflitos, o legislador seja mais ousado e não perca de vista os referidos sistemas normativos”*⁴. Por sua vez, a Lei de Organização Judiciária vem admitir a possibilidade de recurso a outras formas de resolução de conflitos, em detrimento do judicial, ao criar órgãos ou mecanismos que facilitam a sua resolução com vista a *“(...) evitar, sempre que possível, a solução pela via contenciosa”*⁵.

Isso é, no fundo, uma permissão do legislador à existência de meios alternativos de resolução de litígios. Trata-se de mecanismos extrajudiciais, utilizados para a solução de impasses que decorrem entre o trabalhador e o empregador, onde, um terceiro e imparcial, que não esteja vinculado a qualquer das partes, auxiliará as partes na busca por uma solução amigável ou decidirá a controvérsia fundamentando-se nas regras de direito estabelecidas pelas partes ou na equidade.

Desta feita, a realização do presente estudo pretende responder os seguintes problemas jurídicos:

- i. Quais são, efectivamente, os mecanismos de resolução de conflitos em Moçambique?
- ii. Qual é o regime destes mecanismos de resolução de conflitos em Moçambique?
- iii. Até que ponto os mecanismos extrajudiciais na resolução de conflitos laborais são eficazes?

4. OBJECTIVOS

4.1. Objectivo geral

- Esmiuçar sobre a eficácia da resolução extrajudicial de conflitos laborais em Moçambique.

⁴ Tomás Timbana, *opcit*, p. 85

⁵ Cfr. Artigo 7 da Lei de organização judiciária, aprovada pela Lei 24/2007, de 1 de Agosto

4.2. Objectivos específicos

- Analisar as diversas formas de resolução extrajudicial de conflitos;
- Demonstrar os principais conflitos entre o empregador e o trabalhador;
- Aferir o grau de eficácia da resolução de conflitos pela via alternativa em relação à via judicial.

5. METODOLOGIA

A realização deste trabalho seguiu, como método científico:

- i. Investigação bibliográfica (através de manuais, livros, revistas, dissertações e outros artigos científicos);
- ii. Investigação documental (através de análise da legislação nacional e estrangeira pertinente sobre a matéria);
- iii. Investigação electrónica (através de visita aos sítios de internet).

No que tange à abordagem, a pesquisa seguiu o método dedutivo, visto que partir-se-á de uma análise geral dos mecanismos extrajudiciais de resolução de conflitos laborais, para a compreensão de realidade particular;

Em relação à discussão do problema, a investigação foi qualitativa, ou seja, toda referência bibliográfica utilizada e a interpretação da lei permitirão a exposição de recomendações e conclusões tendo em conta a qualidade.

E, por fim, no que concerne aos procedimentos, a realização deste trabalho observou um cruzamento bibliográfico, através da análise dos estudos já feitos, composto por manuais, artigos científicos e legislação.

CAPÍTULO I:

OS MEIOS EXTRAJUDICIAIS DE RESOLUÇÃO DE CONFLITOS

1. OS MEIOS EXTRAJUDICIAIS DE RESOLUÇÃO DE CONFLITOS

A doutrina geral e a Lei moçambicana apontam três meios concretos de resolução extrajudicial de conflitos jus laborais, a saber: arbitragem, conciliação e mediação. Para efeitos meramente didáticos, abordar-se-á cada uma dessas figuras autonomamente já a seguir.

2. CONCILIAÇÃO LABORAL

A conciliação está regulada no artigo 189 da Lei n.º 13/2023, de 25 de Agosto – Lei do Trabalho e consiste em um processo de informação com a participação de um terceiro interveniente que atua como instrumento de ligação e comunicação entre as partes, tendo por finalidade conduzi-las a um entendimento, através da identificação dos problemas e possíveis soluções.

A partir do exposto, percebe-se que na conciliação o tratamento do conflito *"ocorre de forma superficial, em que o conciliador procura resolver o conflito sem apreciá-lo com profundidade, verificando o que há além dele, ou seja, a conciliação não trabalha o conflito, ignora-o e, portanto, não o transforma"*⁶.

A conciliação laboral tem suas próprias características, posto que, além da administração do conflito por um terceiro neutro e imparcial, este mesmo conciliador tem a prerrogativa de poder sugerir um possível acordo, após uma criteriosa avaliação das vantagens e desvantagens que tal proposição traria à ambas as partes. O conciliador observa os aspectos objectivos do conflito, estimula uma solução rápida e não exaustiva da questão e assiste os contendores para que alcancem um acordo da sua responsabilidade. Assume uma posição mais activa, chegando mesmo a propôr uma solução para o litígio.

⁶ <http://www.ts.gov.mz/index.php/pt/double-room-2/154-servicos-de-mediacao-conciliacao-nos-tribunais-judiciais>, disponível no dia 15 de Julho de 2024.

A conciliação não se encontra definida pelo legislador, ainda que este se dedique à sua regulamentação, algo que, conseqüentemente, faz ter de se recorrer aos ensinamentos doutrinários. A conciliação será, portanto, "*uma forma de negociação assistida por um terceiro, cujo objetivo é o de, em primeira instância, aproximar as partes*"⁷.

Importa ressaltar que todo o procedimento conciliatório não foge às partes. Ou seja, o procedimento conciliatório, encontra-se totalmente dependente das partes, que têm de lhe dar início. Havendo sido dado início ao procedimento de conciliação, chega a hora de o conciliador entrar em "acção". No fundo, este, apesar de ter um papel importante, não será a ele que cabe o desfecho final da conciliação. Este é um meio em que, como já se deu conta, são as partes que têm o poder.

O conciliador tem o dever de tentar estabelecer que as partes comuniquem e continuem a negociação, onde se pode destacar como exemplo, um caso em que, por força de posições radicalmente opostas, as partes deixam de negociar "sozinhas" e por esse motivo pretendem, com a ajuda de um terceiro, que terá de ser imparcial, retomar as negociações e dessa forma levá-las a bom rumo. Assistirá também ao conciliador a faculdade de apresentar propostas de resolução às partes para que, através das primeiras, às segundas possam chegar ao acordo.

Contudo, alguma doutrina, como por exemplo Menezes Leitão⁸, quando discorre sobre a conciliação e, posteriormente, sobre a mediação, traça como vector marcante das actividades do conciliador e do mediador, o facto de que, tanto um como o outro podem fazer propostas para a resolução do conflito, e este é o ponto que nos suscita dúvidas, pois, outros autores não admitem, textualmente, que ao conciliador seja atribuída a faculdade de fazer as propostas de resolução do conflito. Já, Menezes Cordeiro⁹ e Maria Ramalho¹⁰ apesar de excluírem da

⁷ Faz-se aqui uma conexão com o que Mariana França Gouveia refere, o "*empowerment*", *Meios de resolução alternativa de litígios: negociação, mediação e julgados de paz*, in *Estudos de Homenagem ao Professor Lebre de Freitas*, 2008, p.739, mas aponta-se mais para outra característica da conciliação (mas também da mediação) que é o facto de as partes serem as responsáveis pelo termo do conflito. Desta feita, no domínio da resolução de conflitos de forma autocompositiva, onde o terceiro que surge no conflito não tem o poder de o dirimir, tem antes o dever de ajudar as partes na procura da solução.

⁸ LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes, *Direito do trabalho*, 4ª Edição, Almedina, 2014, p. 656 a 658.

⁹ CORDEIRO, António Menezes, *Manual de Direito do Trabalho*, 1997, Reimpressão, Almedina, 1999, p. p.432 e ss.

¹⁰ RAMALHO, Maria Rosário Palma, *Tratado de Direito do Trabalho*, Parte I, 2ª Edição, Almedina, 2015, p. 416 e ss.

competência do conciliador, a possibilidade de este fazer propostas relativas à solução do conflito em causa, fazem de forma mais coerente um reparo quanto ao papel do conciliador em que este é um intermediário “*entre as partes na procura da resolução do conflito pelas próprias partes*”¹¹, algo que se encontra na esteira do que outros autores dizem¹², mas para definir, em sentido contrário o que acontece na mediação¹³.

Aliás, já se deu nota da proximidade entre a conciliação e a mediação, pois, são figuras cujos traços essenciais passam pela mesma coisa, a intervenção de um terceiro, isto é, o primeiro elemento caracterizador de ambos é a presença de alguém, estranho as partes, que estará presente no conflito de modo a que aquelas o consigam dar por encerrado. Não há dúvidas de que a intervenção de um terceiro é fulcral e que as funções deste, seja na conciliação ou na mediação, têm pontos em comum, afinal ambos são terceiros e a estes competirá ajudar as partes a darem por concluído o seu conflito.

Porém, não se consegue compreender as razões que levam alguns autores a descreverem os dois meios de resolução de conflitos como sendo iguais em termos de funcionamento, parecendo, na verdade, que a verdadeira distinção que fazem se baseia no nome do instituto jurídico e no nome do terceiro, que exerce a actividade de ajuda para a autocomposição do conflito. Pode-se tomar a opção de, ao expor o que é a conciliação, a aproximação das partes e, sem desconfiança, dar relevo ao que é importante, a obtenção de acordo entre os sujeitos do conflito.

Essencialmente, o que se deve reter é que na conciliação, o terceiro, encarregue de ajudar as partes a encontrar o consenso, deve-se abster de formular qualquer proposta, tendo em vista a facilitar o entendimento das partes, aquele está presente apenas com a função de “sentar as partes” e tentar, dentro do que for possível, colocá-las a esclarecer as suas exigências e a partir do diálogo que se estabelece, ou dos contactos que cada uma das partes tenha com o conciliador, aí sim tratar de fazer com que os sujeitos em conflito consigam deixar os extremos em que as suas respectivas posições se encontrem e, desse modo, se aproximem do que cada um reivindica.

¹¹ *Idem...*

¹² CAUPERS, João, MAGALHÃES, Pedro, *Relações colectivas de trabalho*, Lisboa, Fluminense, 1979, p.78 e ss

¹³ Que nesta, o terceiro tem exclusivamente a faculdade de elaborar propostas para resolução do conflito não sendo o mediador.

Tenha-se em conta, no entanto, que o papel do conciliador não deverá ser passivo. Nunca deve, dentro do procedimento da conciliação tomar as melhores diligências, no sentido dos conflitantes se acercarem, ao nível das suas posições e continuarem a negociação para que se retome a paz entre eles pois a lógica imanente à conciliação é a de se dar uma continuação na negociação pois as partes não o conseguem fazer sozinhas. As partes recorrem, então, a um terceiro, que por estar fora da concreta disputa pode dar um contributo decisivo, ao tentar que as partes se aproximem, afinal, *“A paz em vez da guerra é sempre um ideal risonho”*¹⁴.

3. MEDIAÇÃO LABORAL

Está regulada nos artigos 191 e seguintes da LT.

Na mediação, tal como na conciliação, existe um terceiro que é convocado pelas partes, com o intuito de as ajudar a resolver o conflito que entre elas vigora. A lógica aqui continua a ser de autocomposição do conflito, isto é, o domínio da negociação não foge aos sujeitos conflitantes. A grande diferença é que ao mediador são conferidos poderes que ao conciliador não são, nomeadamente: a possibilidade de formular propostas às partes, para as ajudar a solucionar o conflito, sem nunca ter algum tipo de poder, de em conformidade com as especiais características da mediação ditar como o conflito deve ser solucionado.

A sua esfera de acção, ainda que circunscrita ao conflito, tem o *“plus”* da permissão, que lhe é dada por inerência das suas funções, de manifestar às partes possíveis maneiras de resolverem o seu conflito. Não tendo este qualquer dever de acatar o que o mediador diz, ele não surge, na resolução do conflito, como um juiz ou um árbitro cujas decisões, posteriormente serão convertidas numa convenção é às partes que isso cabe e para tal, tanto podem ponderar as sugestões que lhes são oferecidas pelo mediador como não, o processo continua nas suas mãos.

Assim, em sentido amplo, mediação é o acto ou efeito de aproximar voluntariamente duas ou mais pessoas, de modo a que, entre elas, se estabeleça uma relação de negociação eventualmente conducente ao alcance de um entendimento. Em sentido técnico ou restrito, a

¹⁴ Rui Ulrich, ob. cit. p.413.

mediação exige que o mediador não represente nenhuma das partes a aproximar e, ainda, que não esteja ligado a nenhuma delas por vínculos de subordinação.¹⁵

Constitui-se em recurso eficaz na solução de controvérsias originadas de situações que envolvem diversos tipos de interesses, em especial laborais. É um processo confidencial e voluntário, em que a responsabilidade pela construção das decisões cabe às partes envolvidas, diferente da arbitragem e da Jurisdição Estatal, em que a decisão caberá sempre a um terceiro.

Os recursos técnicos da Mediação são utilizados, inclusive, como estratégia preventiva promovendo ambientes propícios à colaboração recíproca, com o objectivo de evitar a quebra da relação entre as partes. Sua aplicabilidade abrange todo e qualquer contexto de convivência capaz de produzir conflitos.

4. ARBITRAGEM LABORAL

Os conflitos laborais podem ser solucionados através do recurso à arbitragem, nos termos do artigo 193 e seguintes da Lei n.º 13/2023, de 25 de Agosto – Lei do Trabalho. Mas nem sempre a legislação laboral consagrou o recurso à arbitragem como meio de solução extrajudicial de litígios laborais.

Podem ser sujeitos ao regime de arbitragem, os litígios de qualquer natureza, salvo nos casos mencionados na Lei. São eles:¹⁶

- Os que por lei especial, devam ser submetidos exclusivamente a tribunal judicial ou a regime especial de arbitragem;
- Os que respeitam a direitos indisponíveis ou não transaccionáveis.

A limitação do recurso à arbitragem decorre da importância que o Estado dá ao exercício da função jurisdicional, pelo qual se pretende pelo qual se pretende uma justa e harmoniosa convivência social.¹⁷

¹⁵ CORDEIRO, António Menezes, *Direito das Sociedades - Parte geral*, 5a edição Almedina, Coimbra, Pág. 584

¹⁶ Cfr. Artigo 5 da Lei 11/99 de 8 de Julho de 1999, de 8 de Julho

¹⁷ TIMBANE, Tomás, *Lições de Direito do Processo Civil*, Escolar editora, Maputo, 2010, p. 50

A Constituição da República de Moçambique de 2004 reconheceu a existência e legitimidade dos tribunais arbitrais. De lá para cá a arbitragem tem sido, de longe, o meio alternativo de soluções de conflitos mais bem estruturado e o mais efectivo, posto que o Estado confere a ela algumas faculdades jurisdicionais como: outorgar às decisões arbitrais, força de coisa julgada, sem a necessidade de homologação pelos tribunais estatais; sua sentença vale como título executivo, entre outras.

Com efeito, a nova Lei de Trabalho estendeu aos conflitos individuais de trabalho, a arbitragem laboral, facto que poderá permitir uma rápida resolução deles. Esta inovação pretende estimular a resolução extrajudicial dos conflitos de trabalho, contribuindo, deste modo, para o descongestionamento dos tribunais judiciais, os quais, muitas vezes, são chamados a resolver conflitos que muito bem poderiam ser resolvidos fora dos tribunais¹⁸.

Para além disso, esta solução irá permitir uma rápida resolução dos conflitos laborais de uma forma mais equilibrada.

A arbitragem laboral pode ser voluntária ou obrigatória, sendo que nos conflitos colectivos é que pode haver arbitragem obrigatória, designadamente quando esteja envolvida uma empresa pública ou um empregador cuja actividade se destine à satisfação de necessidades essenciais da sociedade.

Mas a decisão da obrigatoriedade da arbitragem é tomada pela Comissão de Mediação e Arbitragem Laboral, ouvido o Ministério que tutela a área do trabalho. Aspecto de particular importância relaciona-se com o carácter voluntário da arbitragem nos conflitos individuais, a qual depende do prévio consentimento das duas partes (193, n.º 3 LT).

Nem poderia ser de outra forma, pois obrigar as partes a recorrerem aos tribunais seria violar o direito de acesso aos tribunais judiciais, o qual tem tutela constitucional (art. 70 CRM). Nos casos em que o litígio é submetido por uma das partes à arbitragem, então a outra deverá ser notificada para declarar se aceita ou não a solução extrajudicial do litígio (art. 196, n.º 2 LT).

¹⁸ ABDUL CARIMO ISSÁ/DUARTE CASIMIRO/PAULO COMOANE, Lei de Trabalho Anotada, UTREL, Maputo, 2006, em comentário ao art. 182.

Este sistema é diferente do da arbitragem geral, pois neste as partes devem aceitar submeter o litígio previamente, sendo que a convenção de arbitragem deve ser reduzida a escrito. Nuns casos as partes podem estabelecer no próprio contrato a cláusula compromissória, nos termos da qual qualquer litígio emergente de uma determinada relação jurídica deve ser submetido a arbitragem e noutros as partes podem, surgido um conflito, estabelecer um compromisso arbitral, nos termos do qual se indica o objecto do litígio que por ter surgido, as partes decidiram submeter à arbitragem.

No regime da arbitragem laboral não se estabelece nenhuma dessas situações, parecendo significar que apenas vale o compromisso arbitral, pois a parte interessada na solução extrajudicial de um litígio pode acordar com a outra o recurso à arbitragem ou submeter o litígio à arbitragem, sendo, porém, necessário o consentimento da outra parte.

Em todo o caso, parece que pode aceitar que haja uma cláusula compromissória constante do contrato de trabalho. No entanto, pode levantar-se sempre problemas relativos ao poder que o trabalhador tem no momento da celebração do contrato, uma vez que, aí, sempre se pode entender que o seu poder de negociação está bastante limitado.

Porém, considerando que a cláusula compromissória não impõe uma decisão a um eventual conflito, entendemos que nada impede que ela conste de um contrato de trabalho, devendo, assim, considerar-se válida.

Assim, a arbitragem representa para Moçambique uma peça-chave para a resolução de litígios em matéria laboral. Ela dá aos sujeitos laborais garantias de resolução de litígios de maneira célere e justa, além de conferir às partes ampla liberdade para determinar os parâmetros desse procedimento.

5. VANTAGENS E DESVANTAGENS DA RESOLUÇÃO EXTRAJUDICIAL DE CONFLITOS LABORAIS

5.1. Vantagens¹⁹

Actualmente, é cada vez mais óbvio para os operadores de Direito, de um modo geral, que existem benefícios de se resolver conflitos fora da máquina judiciária. As vantagens são inúmeras, desde logo, nota-se que o poder judiciário é muito formal e burocrático, aliado ao facto de existência de vertiginosa queda da qualidade das decisões judiciais, devido ao aumento de quantidade de recursos que são interpostos, tornando o processo judicial excessivamente moroso.

Os meios alternativos, a conciliação e a mediação entre as partes, têm a possibilidade de renegociar, dialogar e encontrar solução próprias, constituindo assim uma forma mais expedita de resolução de litígios, esperando-se dos árbitros uma maior sensibilidade quanto à dinâmica da vida económica e da realidade controvertida.

Pressupõe uma maior intervenção das partes do litígio, nomeadamente, aquando da escolha dos árbitros em processo de arbitragem. Pressupõe, igualmente, uma maior celeridade da decisão, evitando a lentidão da justiça estadual e, eventualmente, uma poupança nos custos do processo. Finalmente, assegura ausência de publicidade do processo.

5.2. Desvantagens²⁰

Ainda que os mecanismos tenham imensas vantagens e sejam actualistas, têm alguns pontos de desvantagem a ter em consideração:

- pode ser prejudicial para os intervenientes;
- enfraquecer ou destruir um uma sociedade ou instituto;
- aumentar a tensão entre grupos;
- interromper os canais normais de cooperação;
- impedir que os membros de uma organização se concentrem nas tarefas e objectivos.

¹⁹ www.direitoprofissional.com, disponível no dia 15 de Julho de 2024

²⁰ <https://jus.com.br>, disponível no dia 15 de Julho de 2024

CAPITULO II

EFICÁCIA DOS MEIOS EXTRAJUDICIAIS NA RESOLUÇÃO DE CONFLITOS LABORAIS

1. CONFLITO LABORAL

Para chegar a uma segura definição de conflito laboral importa, em primeiro lugar, ver como ele surge. Isso encontra-se numa frase simples, mas reveladora: “*O conflito laboral pode ser entendido como exprimindo uma contraposição estrutural de interesses entre empregadores e trabalhadores, ou seja, um desajuste entre os interesses institucionais dos agentes laborais*”²¹. Ora, a nota a salientar aqui, é o facto de existirem sujeitos laborais, relacionados entre si, com pretensões opostas, mas que se complementam. Dito doutro modo, para que o conflito surja é necessário que, em primeiro lugar, existam sujeitos, em segundo lugar, esses sujeitos têm de ter interesses institucionais diferentes e, em terceiro lugar, elenca-se que não bastará que existam os sujeitos e os seus respectivamente diferentes interesses, é necessário também que estes interesses sejam manifestados, seja qual for a sua natureza.

Os conflitos de interesse podem ser:²² *potenciais*, se deles se não aperceberam ainda os seus titulares; *latentes*, se estes já têm consciência da sua existência, mas não passaram ainda a uma fase de choque assumido; e *actuais*, sempre que o portador de cada interesse decidiu promover a sua realização ainda que à custa de interesses alheios.

Assim, num esquema básico, pode-se dizer que a conflitualidade laboral depende da existência de sujeitos, interesses opostos destes e manifestação destes da forma a que a outra parte se inteire deles. Em boa verdade, o conflito laboral é uma realidade sociológica atinente às concretas relações entre os sujeitos do mundo laboral, enquanto representantes de interesses colectivos, e que, num dado momento se exprime e se concentra em dois factores-chave, o não

²¹ REIS, João Carlos Simões dos, *Resolução Extrajudicial de Conflitos*, volume II, inédito, 2013, p. 305

²² DE SOUSA, Marcelo Rebelo, GALVÃO, Sofia, *Introdução ao Estudo Do Direito*, 5.ª Edição, Lisboa, 2000, p. 13

cumprimento de disposições legais ou a manifestação da vontade em modificar a relação estabelecida entre os sujeitos laborais.

Isto será, no fundo, o conflito laboral *strictu sensu*, sendo que numa acepção de conflito laboral *lato sensu* enquadram-se todas as situações de conflitualidade laboral que não se subsumem à noção supra apresentada.

2. DIREITO E CONFLITO LABORAL

Em primeiro lugar, refira-se que um dos tipos de relações sociais essenciais, sob ponto de vista de manutenção da comunidade, são as relações de trabalho. Em segundo plano, tem que se olhar para os sujeitos e compreender que entre eles deve existir uma relação jurídico-laboral, relação essa que, na sua acepção mais simples, resulta da alocação da força de trabalho de um trabalhador como contrapartida de uma retribuição.

Existindo uma relação com estas características, neste caso a relação que emerge do acordo entre um empregador e trabalhador, com vista a este “*prestar trabalho subordinado, por conta e direcção daquele, mediante remuneração*”²³, naturalmente, estarão criadas as condições para o surgimento de conflitos, dado que se estará perante sujeitos que em algum momento terão interesses divergentes e que não se complementam.

2.1. Conflito de Interesses

Os conflitos de interesses estão ligados ao estabelecimento de novas normas e à modificação daquelas normas que regulem a relação das partes. Por isso, a doutrina jus-laboral, de forma unânime, afirma que estes conflitos nunca poderão ser dirimidos pelo recurso à via jurisdicional, visto que aos tribunais, enquanto órgão de soberania, se encontra acometida a função de, através da concreta normatividade jurídica vigente, emitir um juízo decisório com o intuito de declarar o direito objectivo ao caso.

Logo, a sua primordial função não passa nem nunca poderá passar pela criação de Direito. O que desde se pode destacar, neste tipo de conflitos, é que os tribunais não podem conhecer deles, pois, a maior característica que se pode salientar deste tipo de conflitos é a sua

²³ Cfr. Art. 1 da Lei do Trabalho Moçambicana, aprovada pela Lei 13/2024 de 24 de Agosto

imediate vocação para alterações no plano convencional, mas também no plano legal, logo, como o acima exposto, estando em causa a criação/modificação de normas jurídicas, será impensável que tais conflitos possam ser resolvidos com recurso à via jurisdicional.

2.2.Conflito Jurídico²⁴

Conflito Jurídico entende-se como sendo aquele cujo mote se centra na interpretação das normas vigentes. Distinguem-se, então, dos conflitos de interesses pelo seguinte: aqui, o que se encontra em causa não são pretensões que surgem na esfera dos sujeitos laborais, com fundamento na sua vontade de fazer surgir alterações das concretas normas que regulam a relação jurídica destes, mas sim da divergência, quanto à concreta normatividade jurídica que já se encontra aplicada e da qual as partes discordam, tratando-se, portanto, de um conflito que resulta da diferença de perspectivas relativamente à determinação do sentido material, âmbito da de aplicação temporal ou pessoal de uma norma.

Existe aqui uma divergência quanto ao entendimento que as partes têm, em relação ao conteúdo da norma e o tal pode surgir por factores diferentes, seja por uma genuína diferença na hora de interpretar a norma, seja porque no concreto momento de negociação da cláusula foi decidido deixar para momento posterior a densificação a ser atribuída àquela cláusula.

Isto é, durante a negociação, e seguindo uma lógica de concretização do acordo, de forma mais célere, as partes optam por deixar para depois algo que poderiam fazer no momento em que se encontram mas que, contudo, não livrará as partes de conflitos, aliás, que na verdade os sujeitos laborais aquando tomam a válida opção de deixar para um momento ulterior a clarificação de dada norma podem estar a potenciar o surgimento de um conflito porque acordaram ser melhor concluir mais cedo o acordo, algo que deve ser alvo de uma pesagem.

Assim, consolida-se a ideia de que a conflitualidade laboral é algo normal na vida do ser humano e só quando este conflito se manifesta é que estará em condições para ser olhado pelo Direito.

²⁴ www.jusbrasil.br.com, disponível no dia 15 de Julho de 2024

3. ESPÉCIES DE CONFLITOS LABORAIS

3.1.Conflito Individual

Os conflitos individuais surgem entre o trabalhador e empregador enquanto indivíduos, isto é, são tomados em consideração enquanto indivíduos singulares e não como fazendo parte de um grupo. Objecto do litígio, neste tipo de conflito, será o debate de reconhecimento de um direito subjectivo de carácter singular.

Note-se que, neste tipo de conflitos há algumas particularidades a ter sempre em conta, nomeadamente, a existência de uma discussão relativa à existência do próprio contrato de trabalho; a sua execução e, ainda, a interpretação²⁵.

Mas a ideia que se deve salientar é o facto de que, independentemente do que esteja em causa, a solução do conflito não afectará mais ninguém senão as próprias partes nele envolvidas, e tal compreende-se, pois em jogo encontram-se os seus interesses.

3.2.Conflito Colectivo

Este é o conflito que, de uma forma ou outra, a doutrina nacional e internacional dão maior destaque. Isto é, tanto a nível nacional como internacional não se formula uma definição, contudo tal não obsta a que se tentem formular diversas propostas de uma noção, mas, invariavelmente, no conflito em apreço estarão em causa interesses colectivos, que não se reportam a uma mera soma de interesses dos indivíduos que fazem parte do grupo.

O interesse colectivo é aquele que se reporta a um grupo de colectividade laboral, podendo traçar aqui um paralelismo com a defesa dos interesses dos trabalhadores filiados numa associação sindical, onde os interesses que esta defende não são os interesses dos trabalhadores tomados de forma individual.

No seguimento desta ideia, há uma necessidade de cumprir dois requisitos, sem os quais não se pode verificar um conflito colectivo, que são:

- a existência de uma colectividade de trabalhadores, num dos pólos do conflito, que tem de se encontrar representada;

²⁵ Idem...

- a existência de um empregador (ou respectiva associação representativa);

4. CONTEXTO DE SURGIMENTO DE CONFLITOS DA ÁREA LABORAL EM MOÇAMBIQUE

4.1. Contexto histórico dos conflitos laborais em Moçambique

Os conflitos laborais em Moçambique vêm desde a época colonial, em que os trabalhadores fizeram várias greves para reivindicar melhores condições de trabalho e melhores salários.²⁶ A primeira greve que se registou no tempo colonial foi a greve dos estivadores do Porto de Lourenço Marques em 1919. Os trabalhadores indígenas do Porto e cargas e descargas fizeram uma greve exigindo o aumento salarial, o qual não foi satisfeito e os grevistas foram presos e substituídos nos seus postos de trabalho.

Em 1919, registou-se também a greve dos metalúrgicos da Casa Le May, porquanto os trabalhadores que faziam reparações navais e outros, em carta de 24 de Novembro dirigida à direcção da firma, reclamaram o horário de trabalho e a remuneração das horas extraordinárias. Os trabalhadores pretendiam com a greve a equiparação das condições praticadas nos Caminhos-de-ferro. A greve durou de 29 de Novembro a 9 de Dezembro, a entidade patronal recusou qualquer cedência às reivindicações.²⁷

Outra greve que se registou no tempo colonial foi a greve dos trabalhadores dos carros eléctricos em 1911. A greve foi motivada pela desigualdade dos salários, e pagamento de horas extras, no entanto, a greve fracassou apesar dos grevistas terem ocupado as instalações durante três dias. A 6 de Dezembro de 1916, os mesmos trabalhadores entram em greve reivindicando 8 horas de trabalho diário, 100% nas horas extras e uns dias de descanso anual, a companhia cedeu a 8 horas de trabalho diário e o pagamento de horas extras. Em 1924 os trabalhadores da companhia do Niassa entraram em greve, as causas da greve foram a falta de assistência médica e medicamentosa, e a greve durou cerca de 3 meses²⁸.

Após a Independência Nacional de Moçambique, o partido no poder exortou a classe trabalhadora para que se organizasse em moldes colectivos para a defesa dos seus direitos e

²⁶ GUILANDE, D.E, *Gestão de Conflito no contexto da Comissão Consultiva de Trabalho*, p. 7

²⁷ *Idem...*

²⁸ MORAES, José Luis Bolzan de, *Mediação e Arbitragem: alternativas à Jurisdição*, Porto Alegre: Livraria do Advogado, 1999, p. 78

interesses, e o exercício da greve era proibido por lei, porque a Constituição de 1975 que estava em vigor não permitia a nenhum cidadão, grupo ou representante sindical o direito à greve. Até finais de 1988 e meados de 1989, altura em que se desencadearam as graves, não havia nenhuma legitimidade sobre as mesmas, eram greves ilegais à margem das estruturas sindicais.

As primeiras manifestações do conflito eram reivindicações gerais apresentadas nos desfiles e comícios do 1º de Maio, Dia Internacional do Trabalhador, e dirigidas por um sindicato²⁹: a Organização dos Trabalhadores Moçambicanos (OTM). A situação evoluiu para o nível de paralisações laborais (greve) dispersas, não concertadas e sem expressão. As transformações econômicas definidas pela CRM de 1990 e a execução do PRE foram igualmente definidos como fundamentos de um sistema cujas características e normas decorriam da Economia do Mercado, Pluralismo Político e Estado de Direito.

5. EFICÁCIA DOS MECANISMOS EXTRAJUDICIAIS

Um estudo³⁰ conduzido por uma equipa constituída por magistrados judiciais, advogados e quadros do Tribunal Judicial da Cidade de Maputo, em seguimento do memorando de entendimento assinado pelo Tribunal Supremo e a Ordem dos Advogados de Moçambique, concluiu que os mecanismos extrajudiciais de resolução de conflitos apresentam largas vantagens enquanto comparado com os judiciais pois ampliam o acesso à justiça, tornando-a célere e efectiva.

Com base numa decisão de consenso das partes, a justiça desburocratizada reduz o custo do processo, estimula a participação das pessoas físicas e colectivas na resolução dos conflitos, diminui os níveis de frequência dos utentes nos tribunais e melhora a qualidade dos serviços.

Por tal razão, ante a esse cenário de sistema processual que admite várias formas de resolução de conflitos, nada mais acertado do que a busca, tanto pela ordem processual quanto por seus operadores, principalmente os advogados que assessoram este tipo de conflito, envidem sérios esforços no sentido de desenvolver sensibilidade para propositura do meio mais adequado

²⁹ Sindicato é uma agremiação ou associação para a defesa do interesse comum dos seus membros

³⁰ Investigação e elaboração de proposta de pacote legislativo para criação de secções e/ou serviços de mecanismos alternativos de resolução de conflitos nos tribunais judiciais. Vide: <http://www.ts.gov.mz/index.php/pt/double-room-2/154-servicos-de-mediacao-nos-tribunais-judiciais>, disponível no dia 15 de Julho de 2024.

da resolução da disputa, o qual, a mais das vezes, não residirá em socorrer-se em um judiciário pouco especializado nas matérias de direito de trabalho até porque, é de há muito sabido que a solução da grande maioria dos litígios emergentes das relações de trabalho, embora não haja estatísticas apuradas, alguns falam de 80% ou mesmo 90% desses casos é confiada à árbitros, que não a tribunais integrados na organização judiciária dos Estados. “*Pode mesmo dizer-se que a tendência para submeter aqueles litígios à decisão de árbitros se mostra cada vez mais poderosa, o que é sobretudo verdadeiro para os países do continente europeu e os da América do Norte*”³¹.

A solução de conflitos configura o objectivo mais evidente na resolução extrajudicial, onde o diálogo é o caminho seguido para se alcançar essa solução. O diálogo deve ter como fundamento a visão positiva do conflito, a cooperação entre as partes e a participação do mediador como facilitador dessa comunicação. De forma sintética, pode se dizer que grande parte dos objectivos destes mecanismos de resolução de conflitos consubstanciam-se, excepto a Arbitragem:

- **Na liberdade das partes** – significa que devem estar livres quando resolvem os conflitos por meio de mecanismos extrajudiciais e as partes não podem estar sofrendo qualquer tipo de ameaça ou coação e conscientes do que significa esse procedimento e que não estão obrigadas a assinar qualquer documento;
- **Na não-compectividade** – deve-se deixar claro que nos mecanismos extrajudiciais não se pode incentivar a competição, daí que as partes não estão em um campo de batalha, mas sim estão cooperando para que ambas sejam beneficiadas e que não se pretende determinar que uma parte seja vencedora ou perdedora, mas que ambas fiquem satisfeitas;
- **No poder de decisão das partes** – nos mecanismos extrajudiciais, o poder de decidir como o conflito será solucionado cabe às pessoas envolvidas, que estão vivenciando o problema são responsáveis por um possível acordo;
- **Na participação de terceiro imparcial** – deve se tratar igualmente as pessoas que participam, não podendo de forma alguma privilegiar qualquer uma das partes, assim

³¹ WATY, Teodoro, *et. al.*, *Noções do Direito bancário*, Maputo, 2007, p. 157

como deve falar no mesmo tom de voz, oferecer o mesmo tempo para que elas possam discutir sobre os problemas, destinar o mesmo tratamento cordial;

- **Na informalidade do processo** – a informalidade significa que não existem regras rígidas às quais o processo está vinculado, somente não existe uma forma única predeterminada de processo. Procura-se estabelecer um padrão para facilitar a organização dos arquivos e a elaboração de estatísticas.

Desta forma, os métodos de resolução alternativa de conflitos têm ganhado espaço no mundo todo e em Moçambique, em particular. Quando se está iniciando uma relação contratual, dificilmente as partes já estão pensando em possíveis litígios e controvérsias que terão ao longo dessa relação e, conseqüentemente, muitas vezes não prestam a devida atenção nos dispositivos que tratam das resoluções de conflitos. Mas, no momento de assinatura e elaboração de um contrato, deve se estar atento à hipóteses e circunstâncias que podem derivar da relação contratual, dentre elas, os casos de discordância ou descumprimento contratual que demandam a intervenção de um terceiro para a busca de uma solução.

Contudo, não se pode dizer que o judiciário é ineficaz ou ineficiente, mas sim que possui um limite natural, onde muitos são os casos, em que as acções podem durar as vezes 2, 3, 4, 5, 10 anos ou até mais e isto muitas vezes para conseguir uma sentença em 1ª instância, fora todo o tempo necessário para os mais diversos recursos. Neste cenário, para quem busca soluções mais céleres, mas ainda com qualidade, surgem as soluções alternativas de resoluções de conflitos. Insta destacar que não se trata de figuras não previstas em Lei, institutos desprovidos de segurança, pelo contrário, o próprio Estado incentiva a utilização destes mecanismos.

Ademais, na resolução extrajudicial:

- Não se exclui da apreciação jurisdicional ameaça ou lesão a direito;
- É permitida a arbitragem, na forma da lei;
- O Estado promove, sempre que possível, a solução consensual dos conflitos;
- A conciliação, a mediação e outros métodos de solução consensual de conflitos deve ser estimulado por juízes, advogados, defensores públicos e membros do Ministério Público, inclusive no curso do processo judicial.

Apesar de a Lei prever os casos de conciliação e mediação feitos no âmbito do processo judicial, também são lícitas e existentes estas duas soluções de conflitos nas modalidades extrajudiciais.

6. CASO DO COMAL E CEMAL DA CIDADE DE MAPUTO

O Centro de Mediação e Arbitragem Laboral, é uma delegação da Comissão de Mediação e Arbitragem Laboral, abreviadamente designada CEMAL, afecto na capital do país, e resulta da possibilidade que o número 3 do artigo 211 da Constituição da República dá ao legislador de definir de mecanismos institucionais de resolução de conflitos, sustentado pelo artigo número 4 do mesmo instrumento legal, que admite a coexistência de vários sistemas de resolução de conflitos, desde que não contrariem os valores e princípios constitucionais.

A COMAL foi criada pelo Decreto 50/2010 de 11 de Setembro e tem, dentre outras competências, implementar, coordenar, desenvolver, dinamizar mecanismos extrajudiciais de resolução de conflitos laborais, recolher, sistematizar, compilar, divulgar informações especializadas e dados estatísticos no domínio da prevenção e resolução de conflitos laborais, para além de elaborar estratégias, código de conduta e de ética, directivas manuais e outros instrumentos para o pleno funcionamento dos serviços de mediação e arbitragem laboral.

No exercício das tarefas que lhe são atribuídas, a COMAL assume a missão de promover o diálogo, a paz e justiça social entre os parceiros sociais, contribuindo para o desenvolvimento económico do país e criando confiança nos nossos serviços, com a visão de ser uma instituição de referência na prevenção, gestão e resolução de conflitos laborais, usando a imparcialidade, equidade, justiça, independência e confidencialidade, como valores.

A COMAL é composta pelos seguintes membros:

- a) Presidente
- b) Dois membros designados pelo Ministro que superintende à área de trabalho;
- c) Dois membros designados pelas organizações representativas dos empregadores;
- d) Dois membros designados pelas organizações representativas dos trabalhadores.

O Presidente da COMAL é nomeado pelo Primeiro-Ministro, sob proposta do Ministro que superintende a área de trabalho, ouvidos os parceiros sociais que a integram.

Até ao momento da conclusão do presente estudo, o CEMAL da Cidade de Maputo, tal como outras delegações da COMAL no país, apenas ocupa-se na resolução dos conflitos com recurso a mediação, sendo que já teve início da Arbitragem laboral, após a conclusão da formação de árbitros no dia 21 de Dezembro de 2022, no Centro de Formação Jurídica e Judiciária³².

A introdução da arbitragem na COMAL surge de uma decisão política, ou seja, sob recomendação da Sua Excelência Dra. Margarida Adamugy Talapa, Ministra do Trabalho e Segurança Social, no decurso do XXXII Conselho Coordenador, no acto da apresentação do tema: *Situação laboral e o ponto de situação da introdução da arbitragem laboral na COMAL*, no sentido da COMAL apresentar o plano de formação e orçamento bem como províncias piloto.

Neste âmbito, a COMAL, no cumprimento da orientação, apresentou uma proposta estruturada em plano de formação, províncias piloto (que inclui a Cidade de Maputo), necessidades levantadas e o cronograma de actividades³³.

Eis o plano de formação da COMAL para a formação de árbitros:³⁴

1. PLANO DE FORMAÇÃO

Quanto a esta componente, fixou-se uma meta de formação de 26 árbitros da área laboral, envolvendo quadros da COMAL, a nível central e provincial, orçada em 6.693.945,00 Mt (seis milhões, seiscentos noventa e três mil, novecentos quarenta e cinco meticais).

Quadro 1: Orçamento para a Formação

³² Cfr. Jornal Notícias do dia 22 de Dezembro de 2022

³³ Entrevista a Dra. Célia Come, presidente da CEMAL.

³⁴ Proposta do plano de acção para a introdução de arbitragem laboral em moçambique, apresentado pela Comissão de Mediação e Arbitragem Laboral, presidida pela Dra. Olga Leonor Miguel Manjate, em Chidenguele, em Agosto de 2020

NºO	Descrição	Unidade	Quantidade	Tempo	Custo Unitário (Mt)	Importância (Mt)
	Realização da Formação					6,693,945.00
1	Formadores					391,500.00
	Formação em sala	Horas	174	1	1,500.00	261,000.00
	Coordenação de Áreas Temáticas	Horas	87	1	1,500.00	130,500.00
2	Despesas de Organização					107,300.00
	Material Didático para o Formador	Unidades	1	1	28,000.00	28,000.00
	Material de Formação (Flash, Papel, Sebenta, Cópias, Canetas, Pasta)	Pessoas	26	1	1,000.00	26,000.00
	Colectânea de Legislação Laboral	Pessoas	26	1	900.00	23,400.00
	Certificados	Pessoas	26	1	650.00	16,900.00
	Comunicação	Pessoas	26	1	500.00	13,000.00
3	Despesas com os Participantes					6,002,500.00
	Alojamento no CFJJ	Unidades	35	35	2,500.00	3,062,500.00
	Despesas de refeições (Pequeno Almoço, Almoço e Jantar)	Unidades	35	35	2,400.00	2,940,000.00
4	Custos Administrativos					192,645.00
Total						6,693,945.00

2. PROVÍNCIAS PILOTO

Apesar do Plano Quinquenal do Governo (PQG) 2020-2024 indicar a cidade de Maputo e as províncias de Maputo, Manica, Sofala e Nampula, numa primeira fase propôs-se que fosse introduzida na cidade de Maputo e províncias de Maputo, Sofala e Nampula, tendo em conta o seu índice de conflitualidade laboral e a representatividade regional, deixando a província de Manica para a fase subsequente.

3. LEVANTAMENTO DAS NECESSIDADES

Para além dos 6.693.945,00Mt especificamente para a formação, há necessidade de equipar e dotar os Centros de Mediação e Arbitragem Laboral em salas e material apropriados para acomodar condignamente a introdução da Arbitragem Laboral. Por conseguinte, do levantamento das necessidades feito em colaboração com os Centros abrangidos pelo projecto, resultou num orçamento estimado em 3.395.000,00Mt (três milhões, trezentos noventa e cinco mil meticais) para condições físicas e apetrechamento das instalações, conforme se pode ilustrar no quadro que se segue.

3.1. Orçamento para Introdução da Arbitragem Laboral

Quadro 2: Orçamento

Dersignação	Importância (Mt)
Formação de arbitros	6,693,945.00
Necessidades para condições físicas e apetrechamento	3,395,000.00
Total	10,088,945.00

4. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Nº/O	Accão	Período	Local	Responsável
1	Mobilização de recursos	Agosto 2022	Maputo	MITSS/COMAL
2	Formação dos árbitros	Setembro 2022	Maputo/Matola	COMAL/CFJJ
3	Troca de experiência	Outubro 2022	Portugal e Brasil	MITSS/COMAL
4	Divulgação do mecanismo de Arbitragem Laboral	Novembro 2022	Cidade de Maputo e Províncias de Maputo, Sofala e Nampula	COMAL
5	Introdução da arbitragem laboral	Novembro 2022	Cidade de Maputo e Províncias de Maputo, Sofala e Nampula	COMAL

7. IMPACTO DO CEMAL DA CIDADE DE MAPUTO NA RESOLUÇÃO EXTRAJUDICIAL DE CONFLITOS LABORAIS

Regista-se com maior satisfação o facto do CEMAL da Cidade de Maputo ser, na actualidade, uma dos mais recorridos e privilegiados pelos utentes para dirimirem os seus conflitos. O espírito de tolerância e de mútua busca pelas partes de soluções em caso de conflito, têm caracterizado claramente o despertar da consciência nos autores da relação laboral sobre a necessidade de privilegiarem o diálogo como instrumento para o cultivo da confiança mútua.

Como resultado desse árduo e gratificante trabalho, o CEMAL da Cidade de Maputo, desde a sua criação até 2021, intervencionou na resolução extrajudicial de conflitos laborais,

com a recepção de 85.044 pedidos de mediação, onde foram atendidos 80.228 casos, resultando em 64.849 acordos, o que corresponde a 83.7% de realização³⁵.

Estes dados são prova da importância do diálogo social na resolução de conflitos laborais e do papel desempenhado pelo CEMAL da Cidade de Maputo na promoção do diálogo como instrumento de relações laborais. Paralelamente à essas actividades, há que destacar o desenvolvimento das acções de prevenção e gestão de conflitos, que resultaram na realização, até Novembro de 2021, de 736 palestras de sensibilização e assessoria aos empregadores e trabalhadores, sobre a importância do diálogo social e o respeito das normas vigentes no país nos casos de diferendos. Não se pode deixar de mencionar, também, as intervenções realizadas em 14 situações de pré-avisos de greve, paralisações e greves, que permitiram através do diálogo a aproximação das partes desavindas e a identificação de soluções consensuais e equilibradas que conduziram ao retorno da actividade laboral em todas elas.³⁶

Por fim, refira-se que neste momento a CEMAL está no processo número 1580 e o primeiro processo entrou no dia 2 de Janeiro de 2024.³⁷

³⁵ Dados apresentados na XII Reunião Nacional da COMAL, sob o lema "**COMAL – 12 ANOS FIRMADOS NA MEDIAÇÃO, RUMO A ARBITRAGEM LABORAL**", realizada no dia 29 de Junho de 2022, na sala de Reuniões da Residencial Malema, Posto Administrativo de Namiconha, Distrito de Ribáuè, Província de Nampula.

³⁶ Dados apresentados na X Reunião Nacional da COMAL, no dia 02 de Novembro de 2020, na sala do Conselho Consultivo do Trabalho, Cidade de Maputo.

³⁷ Entrevista com a Dra. Célia Come, chefe de departamento da CEMAL

8. CONCLUSÃO

Os meios de resolução extrajudicial de conflitos, no ordenamento jurídico e o reconhecimento da sua eficácia e eficiência, constituem objectivos actuais do estado na administração da justiça e na promoção do acesso aos meios de resolução de conflitos. Por isso, o Estado criou uma arquitetura de justiça, através de um sistema jurídico multifacetado e heterogêneo que conjuga mecanismos judiciais e extrajudiciais.

Estes mecanismos têm sido o veículo catalisador dos ânimos quanto às divergências entre o patronato e o trabalhador na índole Laboral, daí que pode se afirmar, sem penumbra alguma, que os meios de resolução extrajudicial de conflitos no ordenamento jurídico têm trazido harmonia, estabilidade, segurança e paz laboral.

Conclui-se, Conclui-se, com o presente estudo que estes meios são muitos mais eficazes do que os judiciais. Mas ainda, conclui se que diferentemente do regime antigo onde antes de submeter processo ao tribunal devia ir a mediação, na nova lei de trabalho o legislador não determinou esta obrigatoriedade.

Dito doutro modo, todos os conflitos laborais não 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 indicadas em que a arbitragem é obrigatória. A resolução extrajudicial dos conflitos em causa pode ser efectuada junto de entidades públicas ou privadas, querendo.

9. RECOMENDAÇÕES

Embora a resolução extrajudicial de conflitos esteja a ter algum sucesso em Moçambique, há questões que precisam ser melhoradas. Com efeito, é de se recomendar:

- a) A consciencialização dos cidadãos sobre as vantagens do processo arbitral, se comparado ao processo judicial;
- b) Identificação técnicos com habilidades para ensaios e condução de processos arbitrais;
- c) Identificação de parceiros para apoiar as actividades arbitrais (formação contínua, troca de experiências e criação de condições físicas e materiais);
- d) Contínua celeridade na resolução de Conflitos Laborais; e
- e) Incremento do nível de satisfação dos utentes.

10. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

10.1. Manuais

- CAUPERS, João, MAGALHÃES, Pedro, *Relações colectivas de trabalho*, Lisboa, Fluminense, 1979
- CORDEIRO, António Menezes, *Direito das Sociedades - Parte geral*, 5ª edição Almedina, Coimbra
- CORDEIRO, António Menezes, *Manual de Direito do Trabalho*, 1997, Reimpressão, Almedina, 1999
- DE SOUSA, Marcelo Rebelo, GALVÃO, Sofia, *Introdução ao Estudo Do Direito*, 5.º Edição, Lisboa, 2000
- EGÍDIO, Baltazar Domingos, *Direito do Trabalho*, Vol. 1, Maputo, 2017.
- GOUVEIA, Mariana França, *Estudos de Homenagem ao Professor Lebre de Freitas*, 2008
- GUILANDE, D.E, *Gestão de Conflito no contexto da Comissão Consultiva de Trabalho*
- LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes, *Direito do trabalho*, 4ª Edição, Almedina, 2014
- MORAES, José Luis Bolzan de, *Mediação e Arbitragem: alternativas à Jurisdição*, Porto Alegre: Livraria do Advogado, 1999
- REIS, João Carlos Simões dos, *Resolução Extrajudicial de Conflitos*, volume II, inédito, 2013
- RAMALHO, Maria Rosário Palma, *Tratado de Direito do Trabalho*, Parte I, 2ª Edição, Almedina, 2015
- TIMBANE, Tomás, *Lições de Direito do Processo Civil*, Escolar editora, Maputo, 2010
- WATY, Teodoro, et. al., *Noções do Direito Bancário*, Maputo, 2007

10.2. Legislação

- Código Civil moçambicano, com redação do Decreto-Lei 1/2005, de 27 de Dezembro
- Lei 11/99 de 8 de Julho de 1999, de 8 de Julho, que aprova a Lei da Arbitragem, Mediação e Conciliação

- Lei 13/2023, de 24 de Agosto, que aprova Lei de Trabalho Moçambicana
- Lei 23/2007, de 1 de Agosto, que aprova a antiga Lei do Trabalho Moçambicana
- a Lei de Organização Judiciária
- Constituição da República de Moçambique

10.3. Sítios de internet

- www.jusbrasil.br.com, disponível no dia 15 de Julho de 2024
- www.ts.gov.mz/index.php/pt/double-room-2/154-servicos-de-mediacao-conciliacao-nos-tribunais-judiciais, disponível no dia 15 de Julho de 2024
- www.ts.gov.mz/index.php/pt/double-room-2/154-servicos-de-mediacao-nos-tribunais-judiciais, disponível no dia 15 de Julho de 2024
- www.direitoprofissional.com, disponível no dia 15 de Julho de 2024
- <https://jus.com.br>, disponível no dia 15 de Julho de 2024

10.4. Outros

- Jornal Notícias do dia 22 de Dezembro de 2022