

## **A UGT assinou um protocolo relativo à criação de um sistema de mediação laboral**

A UGT assinou no passado dia 5 de Maio um protocolo relativo à criação de um sistema de mediação laboral, certa de que constituirá um instrumento válido na defesa dos direitos dos trabalhadores e no desenvolvimento de uma nova cultura de justiça mais informal, célere, simples e eficiente.

O Sistema de Mediação Laboral é um instrumento voluntário e de âmbito nacional, de resolução de litígios em matéria laboral, quando não estejam em causa direitos indisponíveis ou não resultem de acidentes de trabalho. O objectivo fundamental é estabelecer a comunicação entre as partes para que encontrem, por si próprias, a base do acordo e a consequente resolução do litígio.

O sistema de mediação laboral foi criado através de uma parceria entre todas as Confederações Sindicais e Patronais que integram a CPCS e ainda com a participação do Estado, formalizado através da assinatura do protocolo.

### **Em Anexo:**

- O texto do protocolo do sistema de mediação laboral
- A apresentação do sistema de mediação laboral (documento do Ministério da Justiça)

**PROTOCOLO DE ACORDO**

**entre**

**MINISTÉRIO DA JUSTIÇA**

**CAP – CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL**

**CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL**

**CGTP-IN – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES  
PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL**

**CIP – CONFEDERAÇÃO DA INDÚSTRIA PORTUGUESA**

**CTP - CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS**

**UGT – UNIÃO GERAL DE TRABALHADORES**

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;

A resolução de conflitos compreende a existência de meios acessíveis, eficazes e céleres que permitam aos cidadãos o exercício dos direitos que lhes assistem;

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;

Os litígios que resultam de relação jurídica que as partes possam extinguir por via negocial e renunciar aos direitos dela emergentes e que não estejam por lei reservados aos tribunais judiciais, são susceptíveis de ser resolvidos através de meios alternativos;

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;

A legislação laboral em geral e, em especial, as acções emergentes de contrato individual de trabalho, comportam especificidades que justificam a criação de um Sistema de Mediação Laboral;

As acções respeitantes ao contrato individual de trabalho representam uma percentagem significativa das acções intentadas nos tribunais 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;

As entidades subscritoras estão dispostas a promover a criação e desenvolvimento de um Sistema de Mediação 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.

É intenção das entidades subscritoras celebrar o presente protocolo, que se rege pelas cláusulas seguintes:

#### **1.<sup>a</sup>**

### **(OBJECTIVOS DO PROTOCOLO)**

1. O presente acordo tem como objectivo criar um Sistema de Mediação Laboral, voluntário e de âmbito nacional, para a resolução de litígios em matéria laboral, quando não estejam em causa direitos indisponíveis, e quando não resultem de acidente de trabalho.

2. O Sistema de Mediação Laboral visa permitir a resolução de todo o tipo de litígios, através da mediação, com recurso a mediadores independentes, imparciais e credenciados, com o objectivo de estabelecer a comunicação entre as partes para que estas encontrem, por si próprias, a base do acordo e a conseqüente resolução do litígio.

#### **2.<sup>a</sup>**

### **(CARACTERIZAÇÃO DO SISTEMA)**

1. O Sistema de Mediação Laboral será um mecanismo destituído de estrutura administrativa formal, flexível e desconcentrado, constituído por:

a) Um **ponto de contacto**, com competência nacional, que exercerá a sua actividade, preferencialmente, por telefone, fax ou correio electrónico, com as seguintes funções:

- i) Prestar informações relacionadas com o funcionamento do Sistema de Mediação Laboral;
- ii) Indicar o mediador especialista em conflitos laborais;
- iii) Indicar, quando necessário, o local e a data para a realização da mediação;
- iv) Assegurar a cobrança das despesas de funcionamento do Sistema;
- v) Coligir a informação relativa à actividade e desempenho do Sistema.

b) Um **corpo de mediadores de conflitos**, constituído pelos mediadores de conflitos especialistas em matéria laboral, sujeitos aos impedimentos e suspeições constantes do Manual de Procedimentos e Boas Práticas do Sistema de Mediação Laboral, inscritos na lista aprovada pelo Ministério da Justiça e disponibilizada pelo Ponto de Contacto;

c) Um **conselho consultivo**, formado por nove personalidades, com a missão de acompanhar a actividade do Sistema de Mediação Laboral.

2. O ponto de contacto é a Direcção-Geral da Administração Extrajudicial do Ministério da Justiça.

3. Os mediadores que integrarão o corpo de mediadores de conflitos são profissionais independentes e adequadamente habilitados a prestar os serviços de mediação laboral, desempenhando as suas funções com imparcialidade, independência, credibilidade, competência, confidencialidade e diligência.

### 3.<sup>a</sup>

#### (CONSELHO CONSULTIVO)

1. O Conselho Consultivo é responsável pelo acompanhamento da actividade do Sistema de Mediação Laboral.

2. O conselho consultivo terá a seguinte composição:

- a) Uma personalidade indicada por cada uma das confederações patronais;
- b) Duas personalidades indicadas por cada uma das centrais sindicais;
- c) Uma personalidade indicada pelo Ministério da Justiça.

3. Ao Conselho Consultivo competirá:

- a) Elaborar um relatório anual acerca do desempenho do Sistema de Mediação Laboral;
- b) Apresentar propostas relativas à evolução do Sistema de Mediação Laboral, designadamente quanto à possibilidade de nele serem incluídas novas matérias;
- c) Emitir pareceres relativos ao processo de mediação do Sistema de Mediação Laboral;
- d) Apreciar o Manual de Procedimentos e Boas Práticas do Sistema de Mediação Laboral;
- e) Apreciar os termos do processo de formação dos mediadores do Sistema de Mediação Laboral;
- f) Emitir recomendações sobre aspectos do Sistema de Mediação Laboral, sempre que entenda necessário e sempre que para tal seja solicitado.

#### 4.<sup>a</sup>

### (PROCEDIMENTOS E CUSTOS)

O Sistema de Mediação Laboral tem âmbito nacional e funciona de forma desconcentrada, organizado de acordo com as seguintes regras:

a) O Ponto de Contacto recebe o pedido de utilização do Sistema de Mediação Laboral, por telefone, fax, e-mail ou via postal, regista o pedido de mediação, indica um mediador constante da lista aprovada pelo Ministério da Justiça, informando, caso lhe seja solicitado, também do local e da data para a realização da(s) sessão(ões) de mediação;

b) O pagamento da taxa de utilização do Sistema de Mediação Laboral será realizado na totalidade, após a anuência de ambas as partes em utilizar o sistema;

c) Sem prejuízo da concessão de apoio judiciário nos termos da lei, o valor da taxa de utilização do sistema é de 100€, compreendendo para cada uma das partes o pagamento de 50€;

d) A escolha do local de realização da mediação é livre e cabe, por acordo, às partes e ao mediador;

e) O Ponto de Contacto disponibiliza, caso lhe seja solicitado, locais para a realização da mediação, favorecendo a proximidade do sistema aos seus utilizadores;

f) A mediação pode decorrer em locais especialmente criados para o efeito ou em estruturas já existentes, como serviços desconcentrados da Administração Pública directa ou indirecta, serviços da Administração

Autónoma, centros de arbitragem institucionalizados ou serviços de mediação dos julgados de paz;

g) Sem prejuízo da alínea seguinte, a mediação encontra-se sujeita a um limite temporal de três meses, excepto se as partes, de forma expressa, pretenderem renovar o compromisso da mediação e se o mediador de conflitos concordar com a prorrogação do prazo pretendido;

h) O mediador de conflitos pode por termo, a qualquer momento, à mediação, designadamente quando verifique a impossibilidade de obtenção de acordo;

i) As partes que aceitem submeter o seu litígio à mediação podem, a qualquer momento, abandonar o Sistema de Mediação Laboral e apresentar o litígio junto dos tribunais judiciais, sem que o montante pago a título de taxa de utilização do Sistema seja reembolsado;

j) O mediador comunicará ao Ponto de Contacto, por escrito ou por via electrónica, o resultado da mediação, no prazo de dez dias após a realização do acordo de mediação, ou após a constatação da impossibilidade do mesmo;

l) A remuneração a auferir pelo mediador por cada mediação, independentemente do tempo despendido na realização da mesma ou do número de sessões realizadas, é fixada nos seguintes termos:

- i. 120€, quando a mediação seja concluída por acordo das partes alcançado através da mediação;
- ii. 100€, quando as partes não chegarem a acordo na mediação.

m) Os efeitos do acordo obtido através da mediação não ficam sujeitos a qualquer intervenção judicial posterior;

n) O acordo alcançado através da mediação tem força executiva, nos termos previstos no Código de Processo do Trabalho e no Código de Processo Civil.

## **5.<sup>a</sup>**

### **(OBRIGAÇÕES DAS PARTES)**

1. Ao Ministério da Justiça, através da Direcção-Geral da Administração Extrajudicial, compete:

a) Assegurar o funcionamento do Ponto de Contacto nas suas instalações, disponibilizando os recursos humanos e logísticos necessários;

b) Promover a formação dos mediadores de conflitos especializados em mediação laboral;

c) Seleccionar, organizar e manter actualizada uma lista de mediadores;

d) Dotar o Ponto de Contacto de uma lista onde conste o nome dos mediadores de conflitos, organizada alfabeticamente e por área geográfica

onde prestam actividade, garantindo, igualmente, a aleatoriedade na sua designação;

e) Divulgar e prestar informações junto do público em geral, sobre a actividade e funcionamento do Sistema de Mediação Laboral;

f) Designar um representante para o Conselho Consultivo;

g) Proceder ao acompanhamento e avaliação do funcionamento do Sistema de Mediação Laboral;

h) Cobrar as importâncias pagas pelas partes a título de taxa de utilização;

i) Diligenciar no sentido de serem assegurados os recursos humanos, logísticos e financeiros necessários ao cabal e regular funcionamento deste Sistema;

j) Disponibilizar locais adequados para a realização das sessões de mediação;

l) Promover todas as alterações normativas necessárias à criação do Sistema de Mediação Laboral.

2. À CAP – Confederação dos Agricultores de Portugal, CCP, Confederação do Comércio e Serviços de Portugal, CGTP-IN – Confederação Geral dos Trabalhadores de Portugal - Intersindical Nacional, CIP – Confederação da Indústria Portuguesa, CTP – Confederação do Turismo Português e à UGT – União Geral dos Trabalhadores, compete:

a) Divulgar e prestar informações junto dos seus associados ou representados, sobre a actividade e o funcionamento do Sistema de Mediação Laboral, designadamente através da sua sensibilização para as vantagens da sua utilização;

b) Promover campanhas de informação ao público, inclusive através da publicação de artigos nas revistas editadas pelas entidades subscritoras;

c) Designar, nos termos do n.º 2 da Cláusula 3.ª, os seus representantes no Conselho Consultivo;

d) Proceder ao acompanhamento e avaliação do funcionamento do Sistema de Mediação Laboral;

e) Diligenciar no sentido de serem assegurados, em conjunto com os outros subscritores e na medida das suas possibilidades, os recursos humanos e logísticos necessários ao cabal e regular funcionamento do Sistema de Mediação Laboral, nomeadamente, através da disponibilização de espaços físicos adequados à realização de sessões de mediação.

**6.ª**

**(PROJECTO EXPERIMENTAL)**



1. O Sistema de Mediação Laboral funcionará a título experimental nas comarcas que venham a ser designadas por despacho do Ministro da Justiça.
2. O período experimental terá a duração de um ano, contado a partir da data do despacho referido no número anterior.

7.<sup>a</sup>

**(ENTRADA EM VIGOR)**

O presente Protocolo entrará em vigor na data da respectiva assinatura por todos os subscritores.

Aceite pelas partes, o presente Protocolo é por todas assinado, em número de sete, sendo um exemplar para cada uma delas.

Lisboa, 5 de Maio de 2006

**Ministério da Justiça**

---

**Confederação dos Agricultores de Portugal**

---

**Confederação do Comércio e Serviços de Portugal**

---

**Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses – Intersindical Nacional**

---

**Confederação da Indústria Portuguesa**

---

**Confederação do Turismo Português**

---

**União Geral dos Trabalhadores**

---

## **ANEXO**

As entidades subscritoras do protocolo de criação do Sistema de Mediação Laboral acordam em incluir no Manual de Procedimentos e Boas Práticas do Sistema de Mediação Laboral, as seguintes orientações:

- a) No caso da mediação de conflitos emergentes de despedimento, a assinatura do acordo de mediação é efectuada no 5.º dia útil posterior à sessão em que foram acertados os termos do acordo;
- b) O acordo de mediação considera-se obtido na data da sua assinatura nos termos da alínea anterior;
- c) A não formalização do acordo efectuada nos termos da alíneas anteriores é tida como mediação sem acordo, para os efeitos da alínea I) da Cláusula 4.ª do Protocolo;

Aceite pelas partes, o presente Anexo ao Protocolo de criação do Sistema de Mediação Laboral, do qual faz parte integrante, é por todas assinado, em número de sete, sendo um exemplar para cada uma delas.

Lisboa, 5 de Maio de 2006

**Ministério da Justiça**

---

**Confederação dos Agricultores de Portugal**

---

**Confederação do Comércio e Serviços de Portugal**

---

**Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses – Intersindical Nacional**

---

**Confederação da Indústria Portuguesa**

---

**Confederação do Turismo Português**

---

**União Geral dos Trabalhadores**

---

# PROTOCOLO DE CRIAÇÃO DO

# SML Sistema de Mediação Laboral

5 de Maio de 2006



Sistema de Mediação Laboral

# Quem é parte no Protocolo?

O Sistema de Mediação Laboral é criado através de um Protocolo promovido pelo Ministério da Justiça e assinado pelas seguintes entidades:



**Ministério da Justiça**



**CAP** – Confederação dos Agricultores de Portugal



**CCP** – Confederação do Comércio e Serviços de Portugal



**CGTP-IN** – Conf. Geral dos Trab. Portugueses – Intersindical Nacional



**CIP** – Confederação da Indústria Portuguesa



**CTP** – Confederação do Turismo Português



**UGT** – União Geral de Trabalhadores



# O que é a mediação?

A **mediação** é um meio alternativo de resolução de litígios em que se procura alcançar o **acordo** com o auxílio de um profissional especialmente formado – o **mediador**.

A **mediação** é **voluntária** e **confidencial**.

O mediador não impõe o acordo ou o seu conteúdo.

A função do **mediador** é **facilitar a obtenção do acordo** através da aproximação das partes no litígio.





Sistema de Mediação Laboral

## Já existem experiências de mediação em Portugal?

**Centros de Arbitragem de Conflitos de Consumo** - mais de 2.500 acordos resultantes de mediação por ano.

**Julgados de Paz** – 30% dos processos que dão entrada nos Julgados de Paz são resolvidos por mediação.

**Mediação Penal** – O Governo já apresentou um anteprojecto para debate público. A mediação penal pode, potencialmente, abranger até 20% dos processos penais.

**Outros serviços públicos** – Gabinetes de mediação familiar e centros de arbitragem do sector automóvel.



MINISTÉRIO DA JUSTIÇA







Sistema de Mediação Laboral

## O que é o Sistema de Mediação Laboral?

O **Sistema de Mediação Laboral** visa permitir que **trabalhadores e empregadores** utilizem a **Mediação Laboral** para resolver litígios laborais.

A **Mediação Laboral** permite que o **empregador e o trabalhador** sejam auxiliados por um **terceiro imparcial** (o mediador) para alcançar um **acordo**.

O **acordo** permite por **termo ao conflito laboral** sem necessidade de intervenção de um tribunal.



MINISTÉRIO DA JUSTIÇA





Sistema de Mediação Laboral

## O que é o Sistema de Mediação Laboral?

O Sistema de Mediação Laboral abrange todos os litígios laborais, excepto os relativos a acidentes de trabalho ou direitos indisponíveis.

São **exemplos** de conflitos que podem ser resolvidos por Mediação Laboral:

- Um litígio relativo ao **montante devido ao trabalhador por despedimento;**
- Um litígio quanto à **transferência de um trabalhador para outro local de trabalho;**
- O litígio relativo à **marcação de datas para o gozo de férias pelo trabalhador.**



Sistema de **M**ediação Laboral

## Como funciona o Sistema de Mediação Laboral?

O **Sistema de Mediação Laboral** é **prático e flexível**. Está concebido para **reduzir os custos** ao mínimo necessário.

O **Sistema de Mediação Laboral** não exige a criação de qualquer **novo serviço**.

O **Sistema de Mediação Laboral** assenta na gestão de uma **lista de mediadores** em matéria laboral pela **Direcção-Geral da Administração Extrajudicial (DGAÉ)** do Ministério da Justiça.



MINISTÉRIO DA JUSTIÇA



## Como funciona o Sistema de Mediação Laboral?

### 5 passos para realizar uma Mediação Laboral:

- 1.º passo - O trabalhador ou o empregador podem solicitar por qualquer via (telefónica ou outra) a intervenção de um mediador laboral à DGAE;**
- 2.º passo - A DGAE indica um mediador laboral constante da lista;**
- 3.º passo - O mediador laboral contacta o empregador e o trabalhador para viabilizar a mediação;**



## Como funciona o Sistema de Mediação Laboral?

**4.º passo** - Se empregador e trabalhador **aceitarem a mediação**, são realizadas as **sessões de mediação** para tentar obter um **acordo**;

A mediação laboral pode realizar-se em espaços públicos ou privados onde existam salas disponíveis (espaços municipais, julgados de paz, centros de arbitragem, etc.);

**5.º passo** - Se **trabalhador e empregador** chegarem a um **acordo**, esse acordo é reduzido a **escrito e assinado**. Se não chegarem a acordo, qualquer das partes pode utilizar a via judicial.



# SML

Sistema de Mediação Laboral

## Como funciona o Sistema de Mediação Laboral?



## Qual o conteúdo do acordo de Mediação Laboral?

O **conteúdo do acordo** obtido através da Mediação Laboral é **livre**. São as **partes** que **acordam** os seus **termos e o seu conteúdo**.

**Exemplos** de acordos obtidos em mediação laboral:

- **Acordo** pelo qual o **empregador** se compromete a **pagar** um determinado **montante ao trabalhador devido a um despedimento**;
- **Acordo** em que o **trabalhador** se compromete perante o empregador a **respeitar um horário de trabalho entre as 10:00 e as 18:00**;
- **Acordo** segundo o qual o **trabalhador** se compromete perante o empregador a **gozar férias em Agosto**.



Sistema de **M**ediação Laboral

## Quanto tempo demora a Mediação Laboral?

A **Mediação Laboral** tem um **limite** temporal de **3 meses** para obter o acordo.

Mas esse prazo pode ser **prorrogado por acordo** entre **as partes**.

Qualquer **parte pode**, a qualquer momento, **por fim à Mediação Laboral**.



MINISTÉRIO DA JUSTIÇA







Sistema de Mediação Laboral

## Quanto custa a Mediação Laboral?

Os **custos** a suportar pelas **partes** são **fixos** (50€ por cada parte) independentemente da duração ou número de sessões de mediação.

Pela **realização** de uma **mediação** o **mediador** aufere 120€ ou 100€, **consoante se tenha, ou não, obtido o acordo.**



MINISTÉRIO DA JUSTIÇA



## Quem pode ser mediador laboral?

Pode ser **mediador laboral** quem:

- Tenha concluído um **curso de mediador laboral** certificado pelo Ministério da Justiça;
- Tenha uma **licenciatura adequada**;
- Esteja no pleno **gozo dos direitos civis e políticos**;
- Seja **pessoa idónea** para o exercício das funções;
- Tenha **mais de 25 anos**.



# Vantagens da Mediação Laboral

## 1 Contribui para atrair investimento e criar emprego.

Segundo o Banco Mundial (Doing Business 2005) a morosidade do sistema judicial implica um factor de desvio do investimento.

Um mecanismo rápido e eficaz na resolução de litígios laborais é decisivo para a decisão de investir num determinado país e fomentar a criação de emprego.

## 2 Uma forma mais barata de resolução de litígios

Uma acção judicial para reclamação de uma indemnização de 5.000€ na sequência de despedimento envolve o pagamento de 222,50€ a título de taxa de justiça inicial e subsequente.

A Mediação Laboral custará, no máximo, 50€ a cada parte.



**3**

## Mais rapidez na resolução do conflito

Uma acção **judicial** para reclamação de uma indemnização dura, em média, cerca de 8 meses só na primeira instância. Se houver recurso pode demorar mais.

A mediação é mais rápida. A título de exemplo, a mediação nos Julgados de Paz dura, em média, menos de dois meses.



**4**

## Ajuda a descongestionar os tribunais

A mediação laboral permite resolver litígios fora do tribunal, porque a celebração do acordo de mediação laboral não exige a intervenção do tribunal.

Milhares de processos judiciais da área laboral podem ser resolvidos por mediação, assim libertando os tribunais para julgarem outros tipos de processos com maior rapidez.

Estima-se que mais de 30% do total de processos findos relativos a conflitos emergentes de contrato individual de trabalho possam, potencialmente, ser sujeitos a Mediação Laboral.



# SML

## Sistema de Mediação Laboral

Uma forma mais justa e eficaz para resolver conflitos entre trabalhadores e empregadores

