

# SML

## Sistema de Mediação Laboral

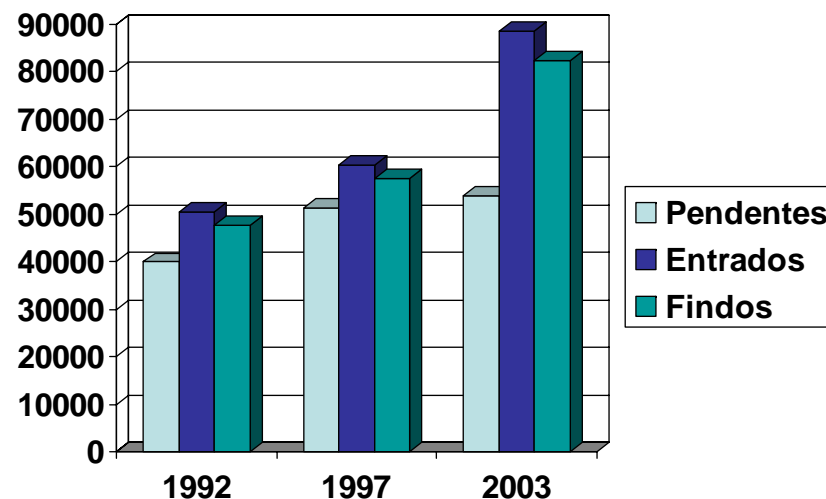
### Apresentação do Projecto

### 12 de Dezembro de 2006



Sistema de Mediação Laboral

## Estatísticas Jurisdição Laboral



**Em 1992:** 39.913 processos pendentes.  
50.568 processos entrados;

**Em 2003:** 53.986 processos pendentes.  
82.238 processos entrados:



Sistema de Mediação Laboral

## Estatísticas Jurisdição Laboral

**Entre 1991 e 2003**, o n.º de processos de trabalho respeitantes a acções de acidentes de trabalho e relativas a contrato individual de trabalho **representaram 60% do total dos processos findos.**

**Só no ano de 2003**, estas mesmas acções (acidentes de trabalho e CIT) representaram 75% do total de processos findos.

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

**Mediação Penal** – O Governo apresentou um projecto para debate público e que será discutido na Assembleia da República até ao final do ano. A mediação penal pode, potencialmente, abranger até 15% dos processos penais.

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

## Quem é parte no Protocolo?

O **Sistema de Mediação Laboral** foi 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 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 - especialmente habilitado com um curso reconhecido pelo MJ) para alcançar um **acordo.**

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

## 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**.

## 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** (DGAE) do Ministério da Justiça.



## Como funciona o Sistema de Mediação Laboral?

**Ponto de Contacto** (Direcção-Geral da Administração Extrajudicial)

**Corpo de Mediadores**

**Conselho Consultivo** (integra todos os parceiros)

## 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 contacta o empregador e o trabalhador para viabilizar a mediação;

**3.º passo** - A DGAE indica um mediador laboral constante da lista;

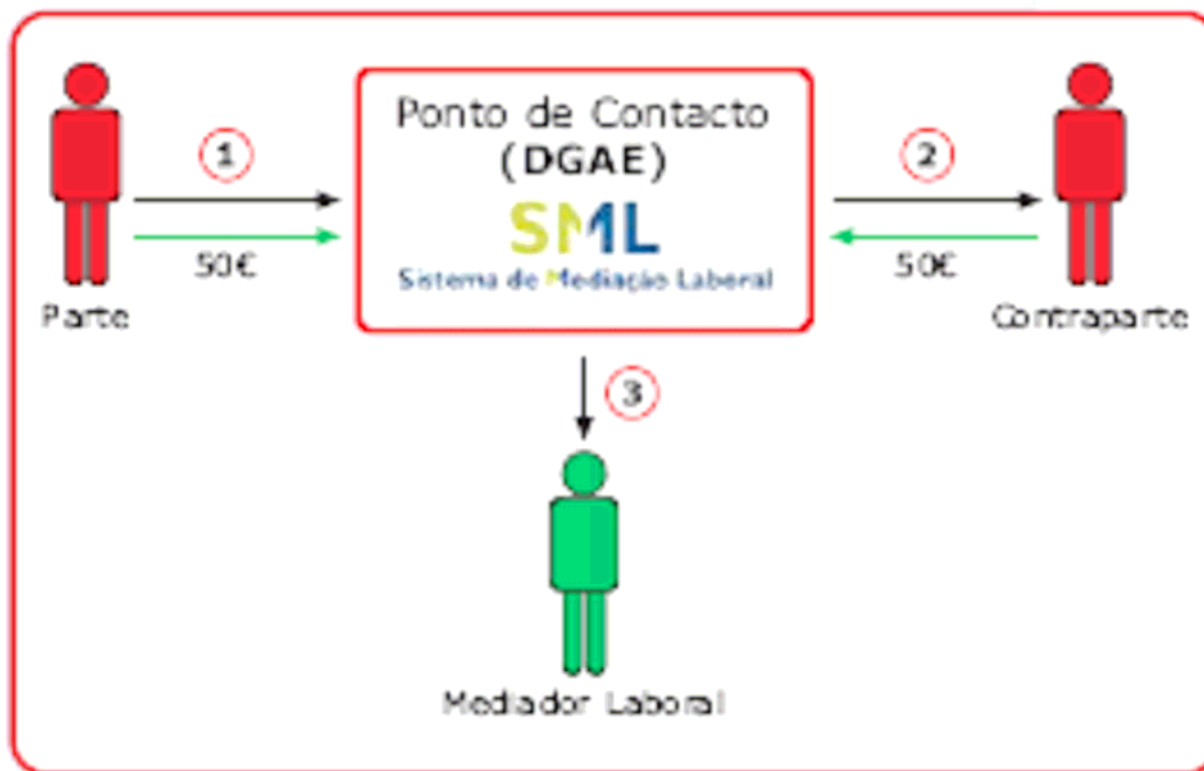
## Como funciona o Sistema de Mediação Laboral?

**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.

## 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**.

## Quanto tempo demora a Mediação Laboral?

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

O prazo pode ser **prorrogado por acordo** entre as **partes**.

Em todo o caso, qualquer **parte pode**, a qualquer momento, **por fim à Mediação Laboral**.



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** irá auferir 120 Euros ou 100 Euros, **consoante se tenha, ou não, concluído a mediação com acordo.**



Sistema de Mediação Laboral

## Quem pode ser mediador laboral no Sistema de Mediação Laboral?

Pode ser **mediador laboral** quem:

- Tenha concluído um **curso de mediador laboral** (curso esteja conforme as linhas orientadoras definidas pelo Conselho Consultivo do SML)
- 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**.





Sistema de Mediação Laboral

## Quem pode ser mediador laboral no Sistema de Mediação Laboral?

E tenha sido **seleccionado para integrar a lista de mediadores do Sistema de Mediação Laboral.**

**Neste momento, existem já 59 mediadores laborais.**

**Em 2007 estão previstas novas acções de formação.**



Sistema de Mediação Laboral

## Natureza Experimental

O SML **entrará em funcionamento**, a título experimental, por um ano, **nas Áreas Metropolitanas de Lisboa e Porto.**  
**(19 de Dezembro de 2006)**

**Excepcionalmente**, mediante análise do conflito laboral em causa pelo Ponto de Contacto, o Sistema de Mediação Laboral poderá **desenvolver a sua actividade em qualquer local do território nacional.**



Sistema de Mediação Laboral

## 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.

A mediação laboral durará 3 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.



Sistema de Mediação Laboral

## Adesão ao SML

### A terminar....

A adesão ao Sistema de Mediação Laboral pode ser efectuada através de um **Protocolo de Adesão** (para Associações, Sindicatos, Empresas).

Nesse Protocolo de Adesão, a **única obrigação** é a de divulgar e, se for o caso, encaminhar os associados para o SML, **sempre (e só) que se considere adequado.**



Sistema de Mediação Laboral

## Adesão ao SML

Mais se declara, ainda, que **se aconselha a inclusão nos contratos de trabalho** que venham a ser celebrados pelos seus associados, **de uma cláusula de mediação**, conforme o seguinte modelo:

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

# SML

## Sistema de Mediação Laboral

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





**Obrigado**

**[filipe.avila@dgae.mj.pt](mailto:filipe.avila@dgae.mj.pt)**