

# Mediação laboral

O Código do Trabalho prevê a mediação como um dos procedimentos de resolução de conflitos coletivos laborais. No primeiro trimestre deste ano, apenas foi registado um pedido de mediação à DGERT. Este procedimento foi acionado durante a greve dos motoristas e à Advocatus Guilherme Dray, especialista em Direito do Trabalho, explicou em que consistia o mecanismo e afirmou acreditar que a mediação continua a ser uma boa solução para a greve dos motoristas.

Texto **FREDERICO PEDREIRA**

**A**rbitragem, conciliação e mediação, o que possuem estas três palavras em comum? A resposta é simples, ambas traduzem-se em procedimentos de resolução dos conflitos coletivos de trabalho previstos no Código do Trabalho. Na greve decretada durante este verão pelos motoristas de transportes de matérias perigosas e mercadorias, a mediação foi acionada pelas partes para colocar um ponto de final nas divergências entre os motoristas e a Associação Nacional de Transportes Públicos Rodoviários de Mercadorias (ANTRAM). Mas o que se entende por mediação?

O advogado e professor Guilherme Dray explicou à Advocatus que “a mediação laboral é um meio alternativo de resolução de conflitos laborais coletivos que opõem empregadores e sindicatos, a par da conciliação e da arbitragem”. A grande diferença entre o mecanismo da conciliação e da mediação é que “o conciliador limita-se a tentar aproximar as partes e a fazê-las convergir tendo em vista a obtenção de um acordo, sem apresentar propostas concretas”, já o papel do mediador é maior uma vez que apresenta “uma proposta concreta destinada a resolver o conflito”.

Prevista nos artigos 526.º e seguintes do Código do Trabalho, a mediação pode ser acionada mediante o acordo das partes, em qualquer momento, mesmo que a conciliação esteja a decorrer; ou por iniciativa de uma das partes, um mês após o início da conciliação, mediante comunicação, por escrito à outra parte.

Após ser requerida, o mediador, em regra, é nomeado pelo “serviço competente do ministério responsável pela área laboral, assessorado, sempre que necessário, pelo serviço competente do ministério responsável pelo setor de atividade

em causa”, esclarece o sócio da Macedo Vitorino & Associados. “Em regra, (...) os mediadores integram o quadro da DGERT - Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho”, ainda que não exista nenhuma obrigatoriedade uma vez que a “lei admite (...) que mediante requerimento conjunto, as partes possam optar pelo recurso a uma personalidade constante da lista de árbitros presidentes para desempenhar as funções de mediador”, acrescenta Guilherme Dray.

Nos dez dias subsequentes à apresentação do requerimento, o serviço competente verifica se está tudo regularizado e procede à nomeação de um mediador, dando conhecimento às partes. Conforme está estipulado na lei, “caso a mediação seja requerida por uma das partes, o me-

**Entre 2005 e 2018, a DGERT recebeu 117 pedidos de mediação, sendo que apenas dez foram concluídos com sucesso, segundo os relatórios apresentados pela entidade**

diador solicita à outra que se pronuncie sobre o objeto da mesma e, em caso de divergência, decide tendo em consideração a viabilidade da mediação”. O mediador pode ainda “agendar reuniões para auscultar as partes, devendo estas comparecer a tais reuniões”, aponta o especialista em Direito do Trabalho.

Por fim, o mediador possui 30 dias a contar da sua nomeação para propor uma solução às partes. Caso as partes aceitem, “devem comunicar ao mediador no prazo

de dez dias a contar da sua receção”, assegura Guilherme Dray.

Os encargos financeiros deste procedimento laboral são “os que decorrem do normal funcionamento da DGERT” aponta o advogado da Macedo Vitorino & Associados, que acrescenta ainda que “não há emolumentos adicionais”.

Quando as partes não chegam a acordo, existem três cenários possíveis: negociação direta, manter o conflito laboral coletivo ou requerer uma arbitragem, explicou Guilherme Dray. A arbitragem, enquanto procedimento de resolução possível para as partes, pode ser voluntária ou obrigatória. Na arbitragem voluntária o “litígio é resolvido por três árbitros, sendo dois nomeados, um por cada parte, e o terceiro escolhido por aqueles”, esclarece o advogado. Já a arbitragem obrigatória é acionada quando se verificarem os requisitos legais.

Entre 2005 e 2018, a DGERT recebeu 117 pedidos de mediação, sendo que ape-

nas dez foram concluídos com sucesso, segundo os relatórios apresentados pela entidade. Para Guilherme Dray, a falta de sucesso prende-se com o facto de “por vezes o conflito dizer respeito a questões retributivas e a reivindicações relativas a aumentos salariais. Quando assim seja, é difícil ao mediador propor uma solução que seja do agrado de ambas as partes. Os empregadores tendem a achar que a proposta é insustentável para as suas empresas, do ponto de vista financeiro; os trabalhadores, por regra, julgam que a proposta é insuficiente do ponto de vista patrimonial”.

## **MEDIAÇÃO NA GREVE DOS MOTORISTAS**

Na greve de motoristas de transportes de matérias perigosas e de mercadorias a mediação foi o procedimento adotado pelas partes. Para o sócio da Macedo Vitorino & Associados, “a ANTRAM já chegou a acordo com duas estruturas sindicais - a

## **Sabia que...**

# 17

Foi o número total de pedidos de mediação efetuados ao Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social em 2018. Apenas 14 foram concluídos, entre os quais dois com sucesso e os restantes 12 sem acordo.

FECTRANS [Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações] e SIMM [Sindicato Independente dos Motoristas de Mercadorias] - designadamente quanto a questões retributivas, a mediação pode ser uma boa solução, pois o mediador já dispõe de soluções acolhidas e consa-

gradas, podendo tentar apenas limar um ou outro aspeto relacionado com a especificidade do transporte de mercadorias perigosas”. Guilherme Dray acrescentou ainda que a mediação pode ser uma mais valia para que as partes cheguem a uma solução porque “vem de alguém [mediador] isento e imparcial, facto que confere mais legitimidade à proposta apresentada”.

Na mediação da greve dos motoristas o que estava em cima da mesa eram as “reivindicações relacionadas com imposição de limites ao tempo de trabalho e com acréscimos retributivos”. Para o advogado, os dois problemas podem ser resolvidos, uma vez que a convenção coletiva de trabalho em vigor já “consagra soluções para ambos os casos e as empresas aparentam estar abertas a melhorias do ponto de vista retributivo”. Guilherme Dray acredita que o “bom-senso de ambas as partes vai acabar por imperar e que pelo diálogo ambas saberão estar à altura do momento”. ●

