

**SADC/ELS/M&SP/1/2024/8<sup>a</sup>**

27 de março de 2024



**QUADRO-MODELO**  
**DE SISTEMAS DE RESOLUÇÃO DE LITÍGIOS LABORAIS NA**  
**COMUNIDADE DE DESENVOLVIMENTO DA ÁFRICA AUSTRAL**

## ÍNDICE

A. PREÂMBULO.....	3
B. DEFINIÇÃO DE TERMOS .....	4
D. INSPECÇÃO DO TRABALHO.....	6
E. SISTEMAS DE RESOLUÇÃO DE LITÍGIOS LABORAIS .....	7
F. HARMONIZAÇÃO PROGRESSIVA DOS SISTEMAS DE RESOLUÇÃO DE LITÍGIOS LABORAIS.....	9
Fase 1: Resolução de litígios no seio do Ministério do Trabalho (funcionários do trabalho) .....	9
Fase 2: Resolução de litígios sob a égide do Ministério do Trabalho (autonomia limitada) .....	11
Fase 3: Consolidação da Resolução de Litígios nas instituições (reforço da independência) .....	12
Fase 4: Criação de um órgão autónomo de resolução de litígios.....	13
G. TRIBUNAL DO TRABALHO.....	15
H. COOPERAÇÃO REGIONAL.....	16

## **A. PREÂMBULO**

Os Estados-Membros da SADC:

**RECONHECENDO** a necessidade de reforçar os sistemas de prevenção e resolução de litígios laborais, tornando-os independentes e imparciais e promovendo assim o acesso à justiça laboral;

**CONSCIENTES** de que um maior acesso à justiça do trabalho reforça a governação do mercado de trabalho e aumenta a democracia no local de trabalho;

**OBSERVANDO** que o Protocolo da SADC sobre Emprego e Trabalho, de 2023, apela aos Estados Partes para que adoptem medidas políticas e legislativas para garantir que os mecanismos de resolução de litígios laborais sejam autónomos, acessíveis e eficientes, e sujeitos a consultas tripartidas;

**RECORDANDO** a Carta dos Direitos Sociais Fundamentais da SADC, 2003;

**CONSCIENTES** de que a existência de sistemas eficazes de resolução de litígios laborais é crucial para a solidez das relações laborais, a produtividade e o funcionamento efetivo do mercado de trabalho;

**RECONHECENDO** que os Estados-Membros fizeram progressos significativos no sentido de melhorar os sistemas de prevenção e resolução de litígios laborais e estão desejosos de melhorar continuamente o seu funcionamento e de alcançar uma maior coordenação e harmonização destes sistemas na região;

**EMPENHADOS** em promover a eficiência, a eficácia e a equidade dos sistemas de resolução de litígios laborais, nomeadamente através da avaliação regular do desempenho e da análise pelos pares,

**DECIDEM** adoptar o presente Quadro-Modelo de sistemas de resolução de litígios laborais nos Estados-Membros da SADC, a fim de promover o desenvolvimento progressivo de mecanismos nacionais autónomos de resolução de litígios, em função do contexto específico de cada Estado-Membro.

## B. DEFINIÇÃO DE TERMOS

1. No contexto do Quadro-Modelo, entende-se por:

«**Sistema autónomo de resolução de litígios**»: um sistema de resolução de litígios laborais financiado pelo Estado, estabelecido nos termos da legislação que inclui uma comissão independente, autoridade ou organismo semelhante, que tem independência operacional do governo e não é influenciado ou controlado por qualquer partido político, interesses empresariais, empregadores ou sindicatos;

«**Conciliação**»: um processo no qual um conciliador ajuda as partes em litígio a resolver o litígio e a chegar a um acordo mutuamente aceitável;

«**Resolução de litígios**»: no contexto de um sistema de resolução de litígios, inclui a *prevenção de litígios* (ou seja, processos e mecanismos proactivos para evitar a ocorrência de litígios), a *resolução de litígios* (ou seja, processos através dos quais as partes em litígio resolvem elas próprias um litígio ou são assistidas na resolução de um litígio) e a *determinação de litígios* (é tomada uma decisão sobre o litígio por um árbitro ou adjudicador);

«**Litígio de interesses**»: um litígio entre os trabalhadores e a sua entidade patronal relativo a direitos futuros e que não se baseia num direito existente, mas sim na criação de novos direitos, como um aumento salarial ou prestações adicionais. Um litígio de interesses resulta geralmente de uma rutura nos processos de negociação colectiva entre os trabalhadores e os seus empregadores, ou os respectivos representantes;

«**Litígio de direitos**»: um litígio entre um trabalhador ou trabalhadores e a sua entidade patronal relativo a uma alegada violação de um direito em vigor ou de um direito decorrente da lei, de convenções colectivas ou de contratos individuais de trabalho;

«**Tribunal do Trabalho**»: um tribunal especializado criado para julgar litígios e questões legais de acordo com a legislação laboral aplicável;

«**Mediação**»: uma forma de conciliação orientada para o processo, na qual o mediador participa activamente para ajudar as partes a chegar a um acordo mutuamente aceitável;

«**Negociação**»: um processo de diálogo entre duas ou mais partes com o objectivo de chegar a um acordo mutuamente aceitável sobre questões de interesse comum e conflituoso;

«**Consulta tripartida**»: intervenção activa e interacção do governo, dos empregadores e dos trabalhadores, através dos respectivos representantes, sobre questões de interesse comum antes de ser tomada uma decisão.

## C. OBJECTIVOS

1. Os objectivos do presente Quadro-Modelo são os seguintes promover:
  - 1.1. O funcionamento efectivo e eficiente dos sistemas de resolução de litígios laborais e a harmonização dos sistemas;
  - 1.2. Uma maior coordenação e harmonização dos sistemas de resolução de litígios nos Estados-Membros da SADC;
  - 1.3. O desenvolvimento de sistemas de resolução de litígios que sejam autónomos, acessíveis e eficientes.
2. O Quadro-Modelo promove a resolução de litígios laborais<sup>1</sup> no âmbito de um sistema constituído por instituições autónomas que desempenham funções relacionadas com a prevenção de litígios, a resolução de litígios e a determinação de litígios por arbitragem ou adjudicação, reconhecendo que --
  - 2.1. A prevenção de litígios é preferível à resolução;
  - 2.2. Se a prevenção não for possível, as partes devem empenhar-se em resolver o litígio elas próprias ou através da intervenção de terceiros sob a forma de conciliação e mediação para facilitar a resolução;
  - 2.3. Se a conciliação ou a mediação não conduzirem à resolução do litígio, deverão ser adoptadas disposições para:
    - 2.3.1. A determinação dos litígios em matéria de direitos através de arbitragem num processo com formalidades limitadas e que seja expedito;
    - 2.3.2. Um procedimento através do qual as partes em litígios de interesses possam resolver o litígio através de uma ação colectiva, em conformidade com a legislação aplicável;
  - 2.4. A adjudicação de litígios em matéria de direitos por um tribunal deve ocorrer apenas como medida de último recurso ou em caso de revisão ou recurso.
3. Os sistemas de resolução de litígios laborais devem esforçar-se por:

---

<sup>1</sup> Note-se que os litígios laborais podem ser classificados como litígios individuais, entre um único trabalhador e a sua entidade patronal, ou litígios colectivos entre trabalhadores, que podem ser representados por um sindicato e uma ou mais entidades patronais; e como litígios de interesses ou litígios de direitos e que, na prática, existem sobreposições entre as categorias.

- 3.1. Ser gratuito, de fácil utilização, acessível e expedito<sup>2</sup>;
- 3.2. Melhorar continuamente e garantir a utilização efectiva dos recursos disponíveis e dos fundos públicos;
- 3.3. Recolher e publicar dados sobre a resolução de litígios, obter reacções dos utilizadores, avaliar regularmente os processos e implementar as alterações necessárias para aumentar a eficiência, a eficácia e a equidade;
- 3.4. Ser inovador, ágil e flexível, com capacidade de adaptação para prestar os melhores serviços possíveis, utilizando novas abordagens e iniciativas para a prevenção e resolução de litígios laborais em benefício dos utilizadores.

## D. INSPECÇÃO DO TRABALHO

### ***Comentário: o papel da inspeção do trabalho no cumprimento e na aplicação da lei***

O artigo 3.º da [Convenção sobre a Inspeção do Trabalho, 1947 \(N.º 81\)](#), que foi ratificada por todos os Estados-Membros da SADC, sublinha que a função do sistema de inspeção do trabalho é «assegurar a aplicação das disposições legais relativas às condições de trabalho e à proteção dos trabalhadores ... tais como as disposições relativas às horas de trabalho, salários, segurança, saúde e bem-estar ...». A Parte III da [Recomendação \(n.º 81\) sobre a Inspeção do Trabalho, de 1947](#), estabelece que as «funções dos inspectores do trabalho não devem incluir a de atuar como conciliador ou árbitro em processos relativos a conflitos laborais». Por conseguinte, é de notar que a inspeção do trabalho não faz parte do sistema de resolução de litígios laborais.

1. Neste Modelo de Enquadramento, a inspeção do trabalho refere-se aos mecanismos em vigor para a aplicação das normas mínimas legais do trabalho e assuntos relacionados. É uma função da administração do trabalho que tem por objectivo
  - 1.1. Assegurar o cumprimento das leis e regulamentos laborais;
  - 1.2. Prevenir conflitos laborais através da identificação e resolução de situações de incumprimento;
  - 1.3. Prestar orientação e aconselhamento aos empregadores e aos

---

<sup>2</sup> Deve ser feita uma distinção entre as funções legais, que são fornecidas gratuitamente, e as funções discricionárias, que podem ser cobradas e utilizadas para complementar o financiamento do Estado.

trabalhadores em matéria de direitos e obrigações laborais.

2. A Inspeção do Trabalho e as funções de resolução de litígios laborais são separadas, de modo que -
  - 2.1. Os funcionários públicos responsáveis pela inspeção do trabalho não exercerão funções de conciliação, mediação e arbitragem;
  - 2.2. A Inspeção do Trabalho será responsável pela promoção do cumprimento da lei e pela garantia do cumprimento das disposições legais e das normas laborais que são aplicáveis pelos inspectores do trabalho;
  - 2.3. A Inspeção do Trabalho deve ser acessível e dispor de recursos e capacidades adequados para detetar infracções e garantir rapidamente o seu cumprimento através de procedimentos administrativos. Se tiver sido emitida uma ordem ou directiva de cumprimento, os procedimentos administrativos devem incluir um direito de recurso para um empregador no âmbito do sistema de administração do trabalho. Caso uma parte não cumpra uma ordem ou directiva de cumprimento, deve ser prevista a sua aplicação e execução através de uma ordem do Tribunal do Trabalho.

## **E. SISTEMAS DE RESOLUÇÃO DE LITÍGIOS LABORAIS**

1. Os Estados-Membros criarão e manterão sistemas de resolução de litígios laborais para facilitar a resolução eficaz de litígios laborais, incluindo funções de conciliação, mediação e arbitragem, que deverão funcionar de forma transparente, justa e
  - 1.1 Independente, garantindo a igualdade de acesso a todas as partes envolvidas em litígios laborais;
  - 1.2 Ser adequadamente financiados e prestar os seus serviços gratuitamente, e dispor de pessoal suficiente e devidamente qualificado, equipado para desempenhar eficazmente as suas funções;
  - 1.3 Manter registos dos litígios laborais e da sua resolução, incluindo a recolha de dados que meçam o desempenho dos sistemas de resolução de litígios com base em indicadores claramente definidos, com vista a promover a eficiência e a melhoria contínua do sistema
  - 1.4 Divulgar regularmente informações sobre a resolução de litígios laborais; e
  - 1.5 Fornecer uma gama de serviços que satisfaçam as necessidades dos utilizadores e contribuam para a prevenção de conflitos laborais.<sup>3</sup>
2. Os sistemas de resolução de litígios devem ser estabelecidos em termos de

---

<sup>3</sup> Podem incluir serviços como formação, workshops, aconselhamento, facilitação, investigações, conciliação (con-arb e arb-con) e arbitragem.

legislação que consagre os objectivos do sistema e que permita avaliar o seu funcionamento.

3. Os agentes do trabalho que efectuam a conciliação e/ou a mediação devem
  - 3.1 Actuar com imparcialidade, dialogar com as partes em litígio e fornecer orientações sobre a interpretação das leis e regulamentos do trabalho e ajudar as partes a chegar a um acordo mutuamente aceitável;
  - 3.2 Manter a confidencialidade das informações obtidas durante a mediação, sob reserva dos requisitos legais
  - 3.3 Aconselhar as partes, se a conciliação ou a mediação não for bem sucedida dentro de um prazo especificado, de qualquer direito de recurso à arbitragem ou ao Tribunal de Trabalho, ou, no caso de um litígio de interesses, dos procedimentos de ação colectiva.
4. Os agentes do trabalho que arbitram os litígios de direito<sup>4</sup> devem:
  - 4.1 Ser adequadamente qualificados e formados;
  - 4.2 Ser imparciais e independentes e não devem ter conflitos de interesses que possam comprometer a sua imparcialidade;
  - 4.3 Conduzir o processo de arbitragem de forma justa e rápida;
  - 4.4 Permitir que as partes apresentem o seu caso, produzam provas e contra-interroguem testemunhas;
  - 4.5 Proferir uma sentença escrita, fundamentando a decisão, num prazo especificado a partir do início do processo de arbitragem;
  - 4.6 Basear a decisão nas provas apresentadas e na legislação aplicável.
5. A decisão arbitral é definitiva e vinculativa às partes, sem prejuízo de um direito de recurso ou de um recurso, consoante o caso, para o Tribunal do Trabalho.
6. Serão previstas disposições relativas à concessão de custas por um árbitro, à confidencialidade das informações divulgadas no processo de arbitragem e à execução das decisões arbitrais.
7. Podem ser adoptadas disposições para regulamentar o direito à representação jurídica nos processos de arbitragem, de modo a evitar que surjam no sistema pormenores técnicos e atrasos desnecessários.

---

<sup>4</sup> Os conflitos de interesses só devem ser arbitrados por acordo ou em caso de remessa por uma das partes de um litígio decorrente de um serviço essencial.



8. Se o Ministério do Trabalho nomear conciliadores, mediadores ou árbitros independentes para painéis que complementem os serviços prestados pelos funcionários do Ministério do Trabalho, deve desenvolver critérios para a nomeação de pessoas devidamente qualificadas. Os Tribunais do Trabalho que nomeiam pessoas independentes como mediadores para efeitos de mediação anexa ao tribunal devem desenvolver critérios semelhantes.
9. As disposições acima referidas relativas a conciliações, mediações e arbitragens efectuadas por funcionários do Ministério do Trabalho aplicam-se aos membros do painel independentes contratados pelo Ministério do Trabalho ou nomeados pelo Tribunal do Trabalho.
10. Devem ser desenvolvidos sistemas de gestão de processos para monitorizar o volume de processos e avaliar a eficácia das arbitragens conduzidas por funcionários do Ministério do Trabalho e por membros de painéis independentes, bem como para fornecer estatísticas sobre os litígios laborais e os resultados das arbitragens.
11. O Tribunal do Trabalho deve ter um estatuto equivalente ao do Tribunal Superior em matéria laboral, a fim de racionalizar o processo de resolução de litígios laborais e acelerar a sua resolução.

#### **F. HARMONIZAÇÃO PROGRESSIVA DOS SISTEMAS DE RESOLUÇÃO DE LITÍGIOS LABORAIS**

##### ***Comentário: um espectro de sistemas de resolução de litígios laborais***

*O Quadro-Modelo reconhece quatro «fases» compostas no desenvolvimento de sistemas de resolução de litígios laborais, que vão desde a resolução de litígios realizada por um Funcionário do Ministério do Trabalho (Fase 1) até à resolução de litígios realizada por um Órgão Autónomo de Resolução de Litígios (Fase 4). Os Tribunais do Trabalho estão incluídos em todas as fases de um sistema de resolução de litígios laborais.*

*Embora haja uma variação considerável entre os Estados-Membros, a direcção da mudança nos sistemas de resolução de litígios laborais é no sentido de uma maior autonomia, acessibilidade e eficiência, com a governação tripartida no ápice dos sistemas de resolução de litígios na Fase 4. Esta é a direcção da mudança que os Estados-Membros da SADC estão a tomar para alcançar um maior alinhamento e, em última análise, a convergência para os sistemas da Fase 4, em que o pilar central é um organismo autónomo de resolução de litígios que fornece conciliação, mediação e arbitragem rápidas e de alta qualidade, bem como serviços de prevenção de litígios.*

##### **Fase 1: Resolução de litígios no seio do Ministério do Trabalho (funcionários do trabalho)**

### **Comentário: a racionalização das funções do Ministério do Trabalho**

*A principal característica dos sistemas da Fase 1 é a ausência de um organismo ou serviço distinto que se dedique à conciliação e/ou mediação, sendo que as funções da Inspeção do Trabalho se estendem frequentemente à resolução de litígios, contrariamente aos requisitos da [Convenção \(n.º 81\) sobre a Inspeção do Trabalho, de 1947](#), e da [Recomendação \(n.º 81\) sobre a Inspeção do Trabalho, de 1947](#).*

*Os sistemas de resolução de litígios laborais da fase 1 incluem normalmente o Ministério do Trabalho e o Tribunal do Trabalho. Nestes sistemas, geralmente não há distinção entre os litígios que envolvem o incumprimento das normas legais e os litígios de direito, no que diz respeito à sua resolução. Por outras palavras, o procedimento para a resolução de ambos os tipos de litígios no seio do ministério é a conciliação e/ou a mediação, que é também o primeiro passo para os litígios de interesse. Além disso, o incumprimento de muitas normas legais constitui uma infração passível de sanções penais.*

*Estes sistemas têm a vantagem de estarem bem estabelecidos na lei e na prática nos territórios onde operam. Além disso, se o Tribunal do Trabalho utilizar os tribunais de magistrados para realizar as audiências, a sua área de atuação pode ser alargada. No entanto, os sistemas da Fase 1 não cumprem normalmente as normas de autonomia, acessibilidade e governação tripartida, e o Ministério do Trabalho é geralmente sobrecarregado pelo número de litígios a resolver através da conciliação e da mediação, incluindo os relacionados com o incumprimento das disposições legislativas. Se o Ministério do Trabalho não conseguir resolver o litígio, o único recurso para o trabalhador ou para a entidade patronal é recorrer ao Tribunal do Trabalho, o que aumenta a carga de trabalho do tribunal.*

1. Acções-chave para uma resolução de litígios laborais acessível e eficiente para além da Fase 1:
  - 1.1 Um dos primeiros passos para melhorar este sistema consiste em distinguir entre as funções dos inspectores do trabalho (poderes de execução para lidar com as infracções às normas legais) e dos agentes do trabalho, que devem procurar resolver os litígios laborais (não relacionados com a execução) através de processos de conciliação e mediação.
  - 1.2 Os agentes do trabalho devem ter experiência e competências relevantes, de preferência com uma qualificação especializada em resolução de litígios ou formação equivalente em conciliação, mediação e arbitragem, pelo que devem ser nomeados e remunerados ao nível adequado.
  - 1.3 Deverá ser considerada a possibilidade de despenalizar o incumprimento das normas legais sempre que a infração possa ser facilmente quantificada e a compensação monetária possa remediar adequadamente a infração. As sanções penais devem ser limitadas às infracções de natureza manifestamente criminosa e relacionadas com trabalhos que devem ser abolidos, como o trabalho infantil ou o trabalho forçado.

## **Fase 2: Resolução de litígios sob a égide do Ministério do Trabalho (autonomia limitada)**

### ***Comentário: disposições relativas à resolução de litígios por arbitragem no Ministério do Trabalho e mecanismos que complementam as funções dos funcionários do Ministério do Trabalho***

*Uma das principais características da Fase 2 é o facto de se prever a arbitragem sob os auspícios do Ministério do Trabalho e conduzida por Oficiais do Trabalho. A arbitragem é um processo eficaz de resolução de litígios que alivia a pressão sobre os tribunais; no entanto, existe uma preocupação com a imparcialidade quando a arbitragem ocorre sob os auspícios do Ministério do Trabalho.*

*Na Fase 2, o «espaço» entre o Ministério do Trabalho e o Tribunal do Trabalho começa a ser preenchido, mas com o papel do Ministério do Trabalho ainda dominante e com uma independência limitada. O Ministério do Trabalho introduz mecanismos específicos para complementar as funções dos funcionários do Ministério do Trabalho. Estes assumem a forma de painéis de conciliadores, mediadores e árbitros independentes contratados pelo Ministério. Nos casos em que existem estruturas de negociação bipartidas (sectoriais ou industriais), estas são, em alguns casos, habilitadas a prestar serviços de resolução de litígios. Além disso, em alguns casos, o Tribunal do Trabalho exige uma mediação anexa ao tribunal.*

*Na Fase 2, as linhas divisórias entre as funções de um inspector do trabalho e de um agente do trabalho são mais claras, sendo estabelecida uma distinção entre os procedimentos de execução e de resolução de litígios. No entanto, o incumprimento de muitas normas legais continua a ser uma infração e a ação penal continua a ser uma característica do sistema.*

2. Acções-chave para uma resolução de litígios laborais acessível e eficiente para além da Fase 2:
  - 2.1 A arbitragem sob os auspícios do Ministério do Trabalho pode ser alcançada se as competências dos funcionários do Ministério do Trabalho forem desenvolvidas de modo a dotá-los dos conhecimentos necessários para conduzir arbitragens.
  - 2.2 As funções de resolução de litígios dos funcionários do Ministério do Trabalho podem ser complementadas através da criação de painéis de conciliadores, mediadores e árbitros independentes contratados pelo Ministério do Trabalho. Outro mecanismo que pode ser introduzido para aliviar a pressão sobre o Tribunal do Trabalho é a introdução de uma mediação anexa ao tribunal, que pode ser exigida antes de o tribunal apreciar um litígio de direito. Os mediadores podem ser seleccionados de um painel. Os painéis de conciliadores, mediadores e árbitros independentes introduzem um elemento de autonomia e reforçam a imparcialidade no sistema de resolução de litígios. Além disso, a legislação que promove estruturas de negociação sectoriais ou industriais deve

permitir que estas estruturas desempenhem funções de resolução de litígios para os seus sectores, incluindo a arbitragem.<sup>5</sup>

- 2.3 A introdução da arbitragem como um passo entre a conciliação e/ou mediação e o Tribunal do Trabalho deve incluir o direito de recorrer da decisão arbitral para o Tribunal do Trabalho (ou de recorrer em circunstâncias adequadas). Os litígios de interesse devem ser excluídos da arbitragem, exceto por acordo entre as partes ou no caso de serviços essenciais.

### **Fase 3: Consolidação da Resolução de Litígios nas instituições (reforço da independência)**

#### ***Comentário: conciliação, mediação e arbitragem fora do Ministério do Trabalho***

*Na Fase 3, o sistema de resolução de litígios laborais avança ainda mais no sentido da independência, com a resolução de litígios a começar a sair do Ministério do Trabalho (o que nem sempre é completo) e os mecanismos semi-autónomos da Fase 2 a fundirem-se em instituições (ou a fundirem-se em novas instituições juntamente com as instituições independentes existentes). No entanto, na Fase 3, ainda não foi criado um organismo único e autónomo de resolução de litígios que conduza a conciliação/mediação e a arbitragem, ou seja, existem organismos separados para a conciliação/mediação e para a arbitragem, ou a arbitragem está a ser progressivamente integrada no organismo independente, à medida que vão ficando disponíveis árbitros formados (e alguma resolução de litígios continua no Ministério do Trabalho).*

3. Acções-chave para uma resolução de litígios laborais acessível e eficiente para além da Fase 3:
- 3.1 Criar instituições independentes nas quais a conciliação/mediação seja efectuada juntamente com tribunais de arbitragem independentes e eliminar progressivamente a resolução de litígios pelos funcionários do Ministério do Trabalho, a fim de evitar a duplicação de funções.
- 3.2 Criar os alicerces, sob a forma de pessoal formado, para a criação de um organismo único e integrado de resolução de litígios autónomo que realize a conciliação, a mediação e a arbitragem em todo o país. Enquanto tal não acontece, a resolução de litígios pelo Ministério do Trabalho pode continuar a ser assegurada em alguns domínios ou em função das circunstâncias. Sempre que forem criadas novas instituições a par das instituições

---

<sup>5</sup> As estruturas de negociação sectoriais ou industriais exigirão um financiamento adequado e sustentável para assegurar as funções de resolução de litígios.

existentes, deverão ser exploradas formas de integrar ou coordenar as suas funções.

- 3.3 Devem ser adoptadas disposições legislativas ou regulamentares para garantir que a conciliação, a mediação e a arbitragem realizadas por instituições independentes de resolução de litígios sejam acessíveis, rápidas e eficientes e que os processos sejam de elevada qualidade.
- 3.4 As instituições funcionam de forma transparente, justa e independente e asseguram a igualdade de acesso a todas as partes envolvidas em litígios laborais.
- 3.5 As instituições são adequadamente financiadas pelo Estado, prestam os seus serviços estatutários gratuitamente e dispõem de pessoal suficiente e devidamente qualificado, equipado para desempenhar eficazmente as suas funções. No entanto, as instituições têm margem para angariar fundos adicionais para atingir os seus objectivos, desde que isso seja feito dentro de um quadro definido que não comprometa a sua autonomia.
- 3.6 As instituições independentes mantêm registos dos litígios laborais e da sua resolução, incluindo a recolha de dados que medem o desempenho dos sistemas de resolução de litígios com base em indicadores claramente definidos, com vista a promover a eficiência e a melhoria contínua do sistema. Esses dados sobre a resolução de litígios devem ser divulgados regularmente.

#### **Fase 4: Criação de um órgão autónomo de resolução de litígios**

##### ***Comentário: as características de um organismo autónomo de resolução de litígios***

*Na Fase 4, o papel do governo é limitado e o âmbito da resolução de litígios é claramente delineado, sendo o foco da administração do trabalho nos ministérios a inspeção e a aplicação das normas legais, enquanto os litígios laborais são tratados em processos específicos no âmbito de uma instituição independente. O Tribunal do Trabalho continua a desempenhar um papel importante no sistema de resolução de litígios, mas a grande maioria dos litígios deve ser resolvida (por conciliação ou mediação) ou determinada (por arbitragem) numa instituição independente antes de chegar aos tribunais.*

*Na fase 4, as funções de conciliação, mediação e arbitragem são consolidadas no âmbito de um organismo autónomo de resolução de litígios, criado nos termos da legislação e mediante consulta tripartida. Este organismo é financiado pelo Estado e tem uma estrutura de governação independente com representação tripartida. Existe uma divisão claramente demarcada entre as funções do organismo autónomo de resolução de litígios e o Ministério do Trabalho. Existe um direito de recurso e de revisão para o Tribunal do Trabalho, que tem o estatuto de Tribunal*

*Superior em matéria laboral. O organismo autónomo de resolução de litígios recolhe dados sobre a resolução de litígios, que são disponibilizados ao público.*

*A especialização do organismo autónomo de resolução de litígios deverá resultar em processos de elevada qualidade e eficiência. Esta última não deve ser comprometida por pessoal inadequado para lidar com o volume de litígios ou pela expansão dos serviços do organismo independente para além da sua capacidade de desempenhar eficazmente as suas funções principais de prevenção, resolução e arbitragem de litígios. As deficiências do Ministério do Trabalho e do Tribunal do Trabalho devem ser resolvidas no âmbito dessas instituições e não através do aumento das funções do organismo independente. Além disso, a gestão dos processos deve abranger todo o sistema e todos os organismos que o integram.*

*Embora as restrições orçamentais continuem a ser uma realidade prática, os ganhos de eficiência no âmbito do sistema de resolução de litígios e os benefícios que decorrem desse sistema devem ultrapassar os seus custos. As ineficiências decorrentes de um financiamento inadequado não devem ser motivo para fazer retroceder os progressos no sentido da criação de organismos autónomos de resolução de litígios.*

#### 4. O organismo autónomo de resolução de litígios deve:

- 4.1 Ser estabelecido através de um processo de consulta tripartida e em termos de legislação que preveja uma estrutura de governação independente para o organismo, com representação tripartida;
- 4.2 Ser responsável perante a sua estrutura de direcção em termos de operações e funcionamento e ser independente do governo e das organizações de empregadores e sindicatos;
- 4.3 Ser adequadamente financiado pelo Estado, mas ter autoridade para receber apoio orçamental suplementar de quaisquer outras fontes, conforme definido na legislação de habilitação, desde que a independência e a integridade do organismo não sejam interferidas ou comprometidas;
- 4.4 Empregar um director ou um responsável executivo semelhante, nomeado pela estrutura dirigente, e pessoal para gerir o organismo de resolução de litígios, que será responsável perante a estrutura dirigente pelo seu desempenho;
- 4.5 Dispor de pessoal suficiente e devidamente qualificado, equipado para desempenhar eficazmente as suas funções, bem como de uma estrutura de remuneração adequada;
- 4.6 Proporcionar uma resolução imparcial e rápida de litígios através de processos de conciliação, mediação e arbitragem para litígios de direitos individuais e colectivos e conciliar e mediar litígios de interesses;

- 4.7 Assegurar uma resolução expedita dos litígios através da aplicação de prazos rigorosos para a conclusão dos processos de conciliação e mediação, bem como para a audição e emissão de uma decisão arbitral.
5. Devem ser adoptadas disposições e processos que prevejam:
- 5.1 Procedimentos adequados que sejam simples e de fácil utilização, o que pode incluir a utilização de um sítio Web e de serviços em linha e digitais
  - 5.2 Garantir o acesso à justiça através da disponibilização de balcões suficientes no país que sejam acessíveis aos trabalhadores<sup>6</sup>, bem como o acesso à informação e aos processos, incluindo o acesso através da tecnologia digital;
  - 5.3 Um organismo independente de resolução de litígios que certifique as suas próprias decisões, bem como um sistema expedito de execução das convenções de transação e das decisões arbitrais;
  - 5.4 Revisão e recurso, se for caso disso, para um tribunal de trabalho;
  - 5.5 A criação e a aplicação de códigos de conduta e de normas éticas para o pessoal.
6. Deverão ser criados mecanismos de recolha de dados, bem como medidas para acompanhar e avaliar o desempenho em relação aos objectivos fixados para os principais aspectos do sistema de resolução de litígios, e deverão ser criados mecanismos para avaliar as estatísticas de desempenho e para proceder aos ajustamentos e tomar as medidas necessárias para que o sistema melhore continuamente a sua eficiência e a qualidade dos seus processos.

## **G. TRIBUNAL DO TRABALHO**

### ***Comentário: funcionamento dos Tribunais de Trabalho***

*Os Estados-Membros dispõem de tribunais de trabalho especializados, também conhecidos por tribunais de trabalho, tribunais de relações laborais, tribunais de recurso ou tribunais de trabalho, que privilegiam a equidade, a informalidade, a celeridade e a acessibilidade. Os tribunais do trabalho têm por objectivo ser informais e flexíveis. Por conseguinte, não estão geralmente vinculados a regras estritas em matéria de provas, mas preocupam-se com questões substantivas de justiça e equidade. São uma instituição fundamental que garante a qualidade de todo o sistema de resolução de litígios laborais, assegurando que as questões de direito decorrentes das decisões arbitrais sejam resolvidas judicialmente, bem*

---

<sup>6</sup> O que pode incluir a utilização de conciliadores, mediadores e árbitros a tempo parcial, bem como o recurso a agências privadas acreditadas e a estruturas de negociação bipartidas; e a utilização das infra-estruturas existentes do Ministério do Trabalho ou dos tribunais de justiça.

*como fornecendo precedentes judiciais para orientar os empregadores e os trabalhadores, bem como os conciliadores, mediadores e árbitros.*

*No entanto, a elevada carga de trabalho dos tribunais do trabalho é um problema permanente na região da SADC, daí a necessidade de reduzir o tempo necessário para a resolução de litígios, a fim de alcançar a eficácia. Além disso, apesar da competência exclusiva atribuída aos Tribunais do Trabalho, o Tribunal Superior mantém a sua competência original inerente, pelo que a questão da competência concorrente continua a ser um problema em alguns Estados-Membros. O objectivo do legislador ao criar os tribunais do trabalho era criar um tribunal especializado em questões laborais. Por conseguinte, é necessário que as leis sejam devidamente racionalizadas para atenuar os desafios decorrentes da competência concorrente.*

1. Um tribunal de trabalho especializado, que deveria ter o estatuto de tribunal superior, deveria oferecer um mecanismo eficaz e acessível para a resolução de litígios laborais e de emprego.
2. Nos casos em que não exista uma instituição autónoma que arbitre os litígios laborais, o Tribunal do Trabalho deverá considerar a introdução de uma mediação anexa ao tribunal.
3. Nos casos em que um organismo autónomo de resolução de litígios tenha competência para decidir um litígio, os recursos e a revisão do organismo de resolução de litígios podem ser remetidos para o Tribunal do Trabalho.

## **H. COOPERAÇÃO REGIONAL**

1. Está prevista a cooperação regional para apoiar os Estados-Membros na transição para sistemas autónomos de resolução de litígios e para criar um ambiente propício à resolução eficaz e justa dos litígios laborais. Para o efeito, o Fórum da SADC para a Prevenção e Resolução de Litígios deve ser plenamente operacionalizado para, nomeadamente:
  - 1.1 Facilitar o intercâmbio regular entre os organismos/autoridades sobre as suas experiências na resolução de litígios, a fim de promover a coerência das normas de desempenho e a eficiência da prestação de serviços em toda a SADC;
  - 1.2 Considerar e desenvolver protocolos não vinculativos e normas/orientações sobre as melhores práticas em matéria de resolução de litígios laborais e de sistemas de resolução de litígios laborais (por exemplo, sobre questões relacionadas com a resolução expedita de litígios, tais como prazos para a apresentação e resolução de litígios, pedidos de indulto, representação jurídica em processos de conciliação, mediação e arbitragem e execução de decisões arbitrais, etc.);
  - 1.3 Promover a colaboração entre os organismos/autoridades no reforço das capacidades dos profissionais responsáveis pela resolução de conflitos laborais através de entidades competentes ou de centros de excelência e centros de especialização criados para o efeito.