

A MEDIAÇÃO LABORAL COMO GARANTE DO EFETIVO ACESSO À JUSTIÇA. CELERIDADE E CUSTAS PROCESSUAIS

LABOR MEDIATION AS A GUARANTEE OF EFFECTIVE ACCESS TO JUSTICE. SPEED AND PROCEDURAL COSTS

ANA MELRO*

RESUMO

A mediação laboral, pelo cumprimento de vários parâmetros essenciais, cumpre acima de tudo, a função de promover o acesso à Justiça por parte de cidadãos que, de outro modo, viam goradas as suas possibilidades de recorrer aos sistemas judiciais. Ressalvando as situações em que o recurso à mediação laboral não é viável – situações de contrato de trabalho coletivo; discussão de direitos indisponíveis do trabalhador ou de acidentes de trabalho –, na maioria das vezes, este é um procedimento que se reveste de maior flexibilidade, simplicidade e celeridade, o que não significa que seja equacionado pelas partes quando se encontram perante um conflito. As dimensões da celeridade e do baixo custo das custas processuais releva no que ao acesso ao direito e aos tribunais diz respeito, sendo ambas das mais marcantes da mediação laboral.

PALAVRAS-CHAVE: Mediação laboral. Acesso à Justiça. Celeridade. Custas processuais.

ABSTRACT

By complying with several essential parameters, labor mediation fulfills, above all, the function of promoting access to Justice by citizens who, otherwise, would see their possibilities of resorting to the judicial systems frustrated. With the exception of situations in which recourse to labor mediation is not feasible – collective employment contract situations; discussion of unavailable worker rights or accidents at work –, most of the time, this is a procedure that is more flexible, simple and quick, which does not mean that it is equated by the parties when they are faced with a conflict. The dimensions of speed and low cost of procedural costs are relevant in terms of access to the law and the courts, being both of the most striking aspects of labor mediation.

KEYWORDS: Labor mediation. Access to justice. Celerity. Procedural costs.

INTRODUÇÃO

A mediação laboral, em Portugal, não tem um antecedente histórico muito marcado. Foi em 2006 que se instituiu a sua possibilidade, por protocolo celebrado entre o Ministério da Justiça, as confederações sindicais (CGTP-IN e UGT) e as confederações patronais (CAP, CIP, CCP e CTP).

Assim, a partir de 2006, é possível recorrer ao sistema de resolução alternativa de litígios vocacionado integralmente para disputas laborais. Não obstante ser um meio extrajudicial,

A mediação apresenta-se como um processo estruturado.

Através dele as partes em litígio procuram alcançar, voluntariamente, embora assistidas por um mediador (terceiro neutro e qualificado, que não expressará

* Pesquisadora no DigiMedia, Universidade de Aveiro e no JusGov, Universidade do Minho. Doutora em Informação e Comunicação em Plataformas Digitais e em Políticas Públicas. Mestre em Direito. E-mail: anamelro@ua.pt. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9710-0574>.

formalmente uma opinião sobre as possíveis soluções), um acordo para a resolução do seu diferendo.

As partes são convidadas a dialogar e a evitar confrontos. Elas escolhem a técnica de resolução do litígio e devem esforçar-se activamente para encontrar a solução que mais lhes convenha.¹

Conforme já nos foi apontando Luísa Magalhães, e concretiza o artigo 2.º da Lei n.º 29/2013, de 19 de abril, por mediação entende-se “*a forma de resolução alternativa de litígios, realizada por entidades públicas ou privadas, através do qual duas ou mais partes em litígio procuram voluntariamente alcançar um acordo com assistência de um mediador de conflitos*”, sendo este mediador “*um terceiro, imparcial e independente*”, que auxilia as partes em conflito “*na tentativa de construção de um acordo final sobre o objeto do litígio.*”

A mediação laboral é, pelas características identificadas nos parágrafos anteriores, associada a uma forma de cumprimento do artigo 20.º da Constituição da República Portuguesa (CRP)²: por ser mais célere, ter um custo mais baixo, menos litigiosa e adequada ao conflito em causa.

O presente artigo propõe-se verificar se, efetivamente, a mediação laboral poderá considerar-se como garante do acesso à Justiça, em duas das suas dimensões: a celeridade e as custas processuais.

Para o efeito, o artigo divide-se em duas secções principais. A primeira fará um breve retrato da mediação laboral em Portugal, apresentando um contexto histórico e algumas estatísticas.

A segunda secção debruçar-se-á sobre o entendimento da mediação laboral como forma de acesso à Justiça. Secção que se subdivide na dimensão da celeridade e na das custas processuais.

O artigo termina com a referência a algumas considerações finais, em jeito de conclusões retiradas das secções anteriores.

1. MEDIAÇÃO LABORAL EM PORTUGAL: BREVE CARACTERIZAÇÃO

Conforme já referido na Introdução, a mediação laboral, em Portugal, foi apresentada como uma das possibilidades de resolução alternativa de litígios que o sistema judicial oferece, a par com a arbitragem e os julgados de paz.

1 MAGALHÃES, 2017, p. 157

2 Artigo 20.º **Acesso ao direito e tutela jurisdicional efetiva** 1. *A todos é assegurado o acesso ao direito e aos tribunais para defesa dos seus direitos e interesses legalmente protegidos, não podendo a justiça ser denegada por insuficiência de meios económicos.* 2. *Todos têm direito, nos termos da lei, à informação e consulta jurídicas, ao patrocínio judiciário e a fazer-se acompanhar por advogado perante qualquer autoridade.* 3. *A lei define e assegura a adequada protecção do segredo de justiça.* 4. *Todos têm direito a que uma causa em que intervenham seja objecto de decisão em prazo razoável e mediante processo equitativo.* 5. *Para defesa dos direitos, liberdades e garantias pessoais, a lei assegura aos cidadãos procedimentos judiciais caracterizados pela celeridade e prioridade, de modo a obter tutela efectiva e em tempo útil contra ameaças ou violações desses direitos.*

Resultado de um protocolo entre o Ministério da Justiça, as confederações sindicais (CGTP-IN e UGT) e as confederações patronais (CAP, CIP, CCP e CTP), entrou em funcionamento no dia 19 de dezembro de 2006, inicialmente apenas nas áreas metropolitanas de Lisboa e Porto, sendo, gradualmente, alargado a todo o território português desde final de 2008³.

Também a nível internacional, e como não poderia deixar de ser, Portugal, no que diz respeito à integração de um sistema de mediação laboral, sofreu uma forte influência da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Desde a Constituição de 1976 e ao longo das revisões constitucionais que lhe sucederam, o papel da OIT tem-se demonstrado essencial para a prossecução de integração de um sistema de resolução de litígios laborais mais flexível⁴.

Aliás, em análise aprofundada realizada pela OIT à legislação laboral portuguesa, uma das conclusões apresentadas foi o problema que o Governo português enfrentava *“na escolha de um novo sistema de regulamentação, decidir entre um sistema de auto regulação, ainda com o auxílio dos serviços de conciliação, mediação a arbitragem, ou estabelecer o recurso a uma instância de arbitragem independente.”*⁵.

O que se vinha incentivando era a diminuição da intervenção estatal na resolução dos conflitos laborais, para o que foi de elevado contributo o papel da OIT, nomeadamente, na aposta de um sistema de arbitragem social⁶.

Assim, por força do Decreto-Lei n.º 295/2009, de 13 de outubro, foi aditado ao Código de Processo do Trabalho (CPT) o artigo 27.º-A, com a esclarecedora epígrafe “Mediação”, que apenas referia o seguinte:

Ao processo de trabalho aplicam-se, com as necessárias adaptações, os artigos relativos à mediação previstos no Código de Processo Civil.

Ora, já no que diz respeito ao Código de Processo Civil (CPC), é o artigo 273.º que rege a matéria da mediação e consequente suspensão da instância:

1 - Em qualquer estado da causa, e sempre que o entenda conveniente, o juiz pode determinar a remessa do processo para mediação, suspendendo a instância, salvo quando alguma das partes expressamente se opuser a tal remessa.

2 - Sem prejuízo do disposto no número anterior, as partes podem, em conjunto, optar por resolver o litígio por mediação, acordando na suspensão da instância nos termos e pelo prazo máximo previsto no n.º 4 do artigo anterior. [...]

4 - Verificando-se na mediação a impossibilidade de acordo, o mediador dá conhecimento ao tribunal desse facto, preferencialmente por via eletrónica,

3 PINHEIRO, 2023, p. 44

4 FERREIRA, 2019, pp. 164-166

5 FERREIRA, 2019, p. 167

6 FERREIRA, 2019, p. 164

cessando automaticamente e sem necessidade de qualquer ato do juiz ou da secretaria a suspensão da instância.

5 - Alcançando-se acordo na mediação, o mesmo é remetido a tribunal, preferencialmente por via eletrônica, seguindo os termos definidos na lei para a homologação dos acordos de mediação. (Negrito da autora).

Também no Código do Trabalho (CT) se encontra prevista a mediação, mas aqui expressamente aplicável aos conflitos coletivos (artigos 526.º a 528.º do CT).

Desta forma, desde 2009, em Portugal, é possível recorrer a um profissional certificado (mediador) para tentar alcançar o acordo entre partes que se encontram em litígio, normalmente, o empregador e o trabalhador⁷. Não obstante, estão excluídos da possibilidade de recurso à mediação laboral os seguintes conflitos:

- Os que impliquem trabalhadores com contrato de trabalho coletivo;
- Os que impliquem direitos indisponíveis do trabalhador (como o direito à reforma, à saúde, à organização coletiva e sindical, à greve, às férias, à privacidade)
- Os que resultem de acidentes de trabalho.⁸

O mediador é, então, caracterizado como sendo independente, imparcial e isento em relação ao litígio que lhe é apresentado e às partes. No final da mediação, deve apresentar uma proposta de resolução do conflito, que terá que ser aceite por ambas as partes para poder ser homologado⁹.

No âmbito da sua atuação, o mediador de conflitos deve reger a sua atividade pelo cumprimento dos princípios gerais a que está adstrito, nomeadamente, da voluntariedade, da confidencialidade, da imparcialidade, da independência, da competência, da responsabilidade e da executoriedade, previstos nos artigos 3.º a 9.º da Lei n.º 29/2013, de 19 de abril. Após alcance de acordo e homologação pelo juiz, aquele tem força executiva (artigos 703.º, n.º 1, b) e 707.º do CPC e 88.º do CPT)¹⁰.

O que se retira do processo de mediação é a forma consensual com que se tenta alcançar o acordo, cumprindo os princípios elencados e sempre com o objetivo último de encontrar uma solução pacífica para ambas as partes, através do diálogo¹¹. A comunicação e o pacifismo em que ocorre o processo são talvez das maiores vantagens que tem o recurso ao método. Sobretudo, quando a referência é feita num ramo jurídico em que reina o desequilíbrio na relação entre as partes.

7 PINHEIRO, 2023, pp. 44-45

8 <https://justica.gov.pt/Servicos/Pedir-mediacao-laboral>, consultado em 21/03/2023.

9 MARTINS, 2019, p. 48

10 MARTINS, 2019, pp. 49-51

11 TARTUCE, 2019

Mas há outras vantagens, que Paulo Sousa Pinheiro (2023, pp. 49-50) identifica:

- Resolução de litígios de forma **mais rápida e mais barata** quer para o trabalhador, quer para o empregador;
- **Descongestionamento** dos tribunais;
- **Obtenção de um acordo** sem intervenção do tribunal;
- **Atração do investimento** e ajuda na **criação de emprego**.

Como já vem sendo evidente, a resolução do conflito está dependente de uma variável que tem um peso considerável em todo o processo: o mediador. Este agente pode assumir uma postura mais ativa ou mais passiva. Aplicar uma mediação mais interventiva ou mais facilitadora¹². Em Portugal, resultado do que vem sendo a certificação dos mediadores de conflitos, atribuída após frequência, com sucesso, do curso de mediação de conflitos, ministrado por entidade reconhecida pelo Ministério da Justiça, aplica-se, por regra, uma mediação mais facilitadora, ou seja, uma atitude mais passiva por parte do mediador¹³.

Nesta senda, o papel ativo na tentativa de encontrar uma solução para o conflito é das partes, que deverão cumprir outros requisitos para que o litígio seja aceite para mediação, a saber: “o processo tem de ser de carácter privado, confidencial, voluntário e natureza não contenciosa”¹⁴. Ao mediador fica atribuído um papel de empoderamento das partes para o alcance do acordo.

Por tudo o referido anteriormente, facilmente se conclui que a mediação laboral é um processo de discussão de interesses, mais do que de direitos. Aliás, ainda que várias vezes se tenha referido a palavra “litígio” ao longo desta secção, a verdade é que o que a mediação visa é, acima de tudo, evitar o litígio, o que leva Mariana França Gouveia a afirmar que

*É ao fundo, à base, que a mediação pretende chegar, porque só a composição dos interesses permitirá a duração do acordo e a manutenção do entendimento entre os litigantes. O resultado da mediação é, por isto, de vitória para ambas as partes, de ganha-ganha, nunca havendo um vencedor e um vencido.*¹⁵ (Negrito da autora).

Em Portugal, apesar de todas as vantagens que se vislumbram alcançar por via do recurso a um procedimento de mediação laboral, a realidade mostra que ainda não é percecionada como uma via efetiva que se considere aquando do surgimento de um conflito. As Estatísticas da Justiça mostram a reduzida relevância que a mediação laboral ainda vai tendo em Portugal, quer no que

12 *Evaluative mediation*, mais interventiva, em contraponto com a *facilitative mediation*, mais facilitadora.

13 CARVALHO, 2011, pp. 278-279

14 CARVALHO, 2011, p. 278

15 GOUVEIA, 2015, pp. 44-45

diz respeito aos pedidos feitos pelas partes para submissão do conflito ao procedimento de mediação (Tabela 1), quer mesmo quando se contabiliza o universo de processos de mediação, quer estes tenham surgido por parte de entidade judiciária ou pelas partes (Tabela 2).

Tabela 1. Movimento de pedidos de mediação pública, em Portugal¹⁶ (1.º semestre de 2022)

Fase do pedido	Pendentes a 1 de janeiro	Entrados	Findos	Pendentes a 30 de junho
Área				
TOTAL	67	479	477	69
Familiar	52	437	430	59
Laboral	15	41	46	10
Penal	-	-	-	-

Fonte: <https://estatisticas.justica.gov.pt/sites/siej/pt-pt/Paginas/Mediacao.aspx>, consultado em 20/03/2023.

Tabela 2. Movimento de processos de mediação pública, em Portugal¹⁷ (1.º semestre de 2022)

Fase do pedido	Pendentes a 1 de janeiro	Entrados	Findos	Pendentes a 30 de junho
Área				
TOTAL	84	205	208	81
Familiar	83	199	203	79
Laboral	-	5	5	-
Penal	-	-	-	-

Fonte: <https://estatisticas.justica.gov.pt/sites/siej/pt-pt/Paginas/Mediacao.aspx>, consultado em 20/03/2023.

De facto, a seguir à mediação penal, a laboral é a que apresenta um número de pedidos mais reduzido. Tal facto poderá justificar-se pela desconfiança num sistema que ainda é relativamente recente. Mas, mais ainda, por ser um procedimento que tenta colocar em diálogo partes que, quando chegam à necessidade de recorrer à mediação, estão num ponto em que não é já possível a via do acordo através de um terceiro que atua de forma passiva.

16 Os pedidos de mediação pública correspondem à manifestação de vontade dos interessados em dar início a um procedimento de mediação.

17 Os processos de mediação pública correspondem ao universo de pedidos de mediação com origem na autoridade judiciária, ou nas partes, após ambas as partes terem consentido na submissão do respetivo conflito à mediação, perante a entidade gestora do sistema.

No entanto, será certamente uma via a considerar quando em causa está o acesso à Justiça em duas dimensões: a celeridade e as custas judiciais. Vejamos como.

2. A MEDIAÇÃO LABORAL COMO FORMA DE ACESSO À JUSTIÇA. DIMENSÕES A CONSIDERAR

O acesso à Justiça vem contido em diversos preceitos legais, desde os internacionais aos nacionais. O artigo 10.º da Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH) refere que:

Todo ser humano tem direito, em plena igualdade, a uma justa e pública audiência por parte de um tribunal independente e imparcial, para decidir seus direitos e deveres ou fundamento de qualquer acusação criminal contra ele. (Negrito da autora).

A nível europeu, também a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (CDFUE) elenca o acesso à Justiça, no seu artigo 47.º, com a epígrafe “Direito à ação e a um tribunal imparcial”:

Toda a pessoa cujos direitos e liberdades garantidos pelo direito da União tenham sido violados tem direito a uma ação perante um tribunal nos termos previstos no presente artigo. Toda a pessoa tem direito a que a sua causa seja julgada de forma equitativa, publicamente e num prazo razoável, por um tribunal independente e imparcial, previamente estabelecido por lei. Toda a pessoa tem a possibilidade de se fazer aconselhar, defender e representar em juízo. É concedida assistência judiciária a quem não disponha de recursos suficientes, na medida em que essa assistência seja necessária para garantir a efectividade do acesso à justiça. (Negrito da autora).

Na mesma senda, surge o artigo 6º da Convenção Europeia dos Direitos do Homem (CEDH), com a epígrafe “Direito a um processo equitativo”, da qual extraímos, para o que aqui releva, apenas o n.º 1:

Qualquer pessoa tem direito a que a sua causa seja examinada, equitativa e publicamente, num prazo razoável por um tribunal independente e imparcial, estabelecido pela lei, o qual decidirá, quer sobre a determinação dos seus direitos e obrigações de carácter civil, quer sobre o fundamento de qualquer acusação em matéria penal dirigida contra ela. O julgamento deve ser público, mas o acesso à sala de audiências pode ser proibido à imprensa ou ao público durante a totalidade ou parte do processo, quando a bem da moralidade, da ordem pública ou da segurança nacional numa sociedade democrática, quando os interesses de menores ou a protecção da vida privada das partes no processo o exigirem, ou, na medida julgada estritamente necessária pelo tribunal, quando, em circunstâncias especiais, a publicidade pudesse ser prejudicial para os interesses da justiça. (Negrito da autora).

A nível interno, o já referido artigo 20.º da CRP (consultar nota de rodapé n.º 2) dedica-se, exclusivamente, ao que é o acesso ao direito e aos

Tribunais. Mas, especificamente, a Lei n.º 34/2004, de 29 de julho rege a forma como se operacionaliza o acesso ao direito e aos Tribunais, sendo aplicável a todos os processos, de todos os ramos de direito. Desta forma, concordamos que “O acesso à Justiça para todos foi uma conquista social relevante”¹⁸. Mas que dimensões o compõem?

Em primeiro lugar, de todas as normas elencadas sobressai que o acesso ao direito e aos tribunais tem como objetivo primordial garantir que a todos seja dada a oportunidade de verem protegidos os seus direitos e interesses. Ora, estabelecendo aqui uma ponte com a mediação laboral previamente analisada, em que se concluiu que seria um procedimento mais de alcance de interesses do que de direitos, facilmente se depreende a relevância desta distinção.

A forma de proteção desses direitos e interesses é concretizada através do cumprimento de determinados pressupostos, designadamente:

- Acesso a meios de conhecimento dos direitos e de defesa, como informação jurídica, consulta jurídica, patrocínio judiciário, acompanhamento por advogado

- Acesso a uma audiência justa e pública;

- Julgamento da decisão por um tribunal;

- Tribunal esse que deve ser independente e imparcial;

- A causa deve ser julgada de forma equitativa;

- Deve ser dado o segredo de justiça às causas que assim o exijam;

- O processo deve ser decidido num prazo razoável;

- Deve, ainda, ser dada prioridade a processos que também o exijam, pela sua natureza.

Fica, assim, implícito o acesso à justiça por todos, independentemente da sua condição socioeconómica, localização, género, raça ou idade.

A mediação de conflitos, em concreto, a mediação laboral é um procedimento entendido como um fator-chave promotor desse acesso à Justiça, o que implica que os pressupostos elencados anteriormente deverão, igualmente, verificar-se no que a este procedimento diz respeito.

Aliás, nos Estados Unidos, um dos países em que a mediação tem já uma tradição de largos anos, foi defendida a existência do Fórum de Múltiplas Portas (*Multi-Door Courthouse*), que, no seu cerne tem contida a existência de várias possibilidades para a resolução de conflitos, sendo a causa encaminhada para o fórum que mais se adequa ao conflito em causa. Também aqui se espera que as partes assumam uma atitude mais ativa na resolução do conflito, através da perceção que lhes está a ser dada uma oportunidade, com várias vantagens associadas¹⁹.

18 REIS; BORGES; NETO, 2020, p. 42

19 REIS; BORGES; NETO, 2020, p. 43

Em Portugal, o regime que diretamente consagra e dispõe sobre o acesso ao direito e aos tribunais é, de facto, o já referido diploma Lei n.º 34/2004, de 29 de julho. Antes das alterações introduzidas pela Lei n.º 47/2007, de 28 de agosto, a mediação era referida como um meio de acesso ao direito e aos tribunais, mas como um dos âmbitos da consulta jurídica. Atualmente, o diploma refere-se à resolução alternativa de litígios como uma modalidade de apoio judiciário.

É a Portaria n.º 319/2011, de 30 de dezembro, que regulamenta a Lei do Acesso ao Direito, que, em anexo, especifica quais as estruturas de resolução alternativa de litígios disponíveis, entre as quais consta a mediação laboral²⁰.

Assim, compreende-se que o acesso ao direito e aos tribunais é um todo complexo que não se cumpre apenas pela existência de mecanismos legais, mas terá que contemplar a sua executoriedade. Como refere Maria do Socorro Almeida de Sousa,

*Conferir-se proteção efetiva a bens e interesses jurídicos pressupõe a construção de todo um arcabouço normativo e institucional que concretize o mister estatal de dirimir controvérsias decorrentes de dissensos emergentes do seio das relações jurídicas que se estabeleçam em sociedade, corrigindo-lhes distorções, proporcionando-lhe equilíbrio, atribuindo-lhe segurança e concretizando as posições jurídicas protegidas pelo Direito.*²¹ (Negrito da autora).

No âmbito do presente artigo, concentramo-nos em dois pressupostos do acesso ao direito e aos tribunais e que são, frequentemente, associados à mediação laboral como considerados das suas maiores vantagens: a celeridade do procedimento e o baixo custo das custas processuais. Serão analisados de seguida, com recurso a jurisprudência nacional.

2.1. A CELERIDADE COMO CARACTERÍSTICA DA MEDIAÇÃO LABORAL

Mais do que cair no conjunto de definições demasiado vagas e amplas, cuja concretização se reveste de uma dificuldade que impossibilita que os cidadãos a ela possam recorrer, o conceito de acesso à Justiça ou de tutela jurisdicional efetiva ou mesmo de acesso ao direito e aos tribunais é densificado por via dos pressupostos elencados anteriormente.

Para o que releva na presente subsecção, cumpre explorar o da celeridade. Ou, conforme disposto nas normas identificadas, a necessidade de o processo ser decidido num prazo razoável. Esta é, de resto, uma das características (e vantagens) dos procedimentos de mediação laboral prevista no protocolo que

20 CARVALHO, 2011, p. 274

21 SOUSA, 2014, p. 25

serviu de base à criação do Sistema de Mediação Laboral²², mas, igualmente, na Lei n.º 78/2001, de 13 de julho, que regula os Julgados de Paz²³.

Doutrinalmente, também a celeridade é percecionada como um dos objetivos a cumprir pela mediação, sobretudo, quando o que se pretende é garantir o efetivo acesso à justiça, conforme esclarecem Ana Maria Costa e Silva e Patrícia Guiomar:

*Na origem da mediação em Portugal encontram-se dois objetivos essenciais: garantir o direito fundamental de acesso à justiça, de forma mais célere e democrática e com menores custos, assim como proporcionar espaços de diálogo, respeito e entendimento mútuo para a resolução de conflitos, integrando os principais motivos que permitiram à mediação encontrar lugar na sociedade e no ordenamento jurídico portugueses.*²⁴

Jurisprudencialmente a celeridade, enquanto corolário do efetivo acesso à Justiça, é, igualmente, um objetivo que muito se discute. De seguida dar-se-ão três exemplos de acórdãos em que a celeridade foi fundamento para a decisão.

*Tendo em consideração a conjugação que deve existir entre os princípios processuais, quando operam dinamicamente nos processos concretos, designadamente entre o princípio do contraditório, por um lado, e os da celeridade e da economia processual, por outro, o tribunal pode indeferir liminarmente a petição executiva com fundamento em incompetência em razão da matéria, sem ouvir antes a Exequente, nos termos do n.º 3 do artigo 3.º do Código de Processo.*²⁵ (Negrito da autora).

*3. À luz dos princípios da celeridade processual e da proibição da prática de actos inúteis, se a natureza das questões decidendas, face aos factos assentes disponíveis e às normas jurídicas aplicáveis, se configurar de manifesta simplicidade, pode o juiz conhecer do mérito da causa, na fase da condensação do processo comum ordinário, sem designação da audiência preliminar.*²⁶ (Negrito da autora).

V – Mas, se após a recusa pela secretaria, o autor vier referir que se trata de situação contemplada no nº 4 do artigo 467 do CPC, deve a secretaria

22 “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.” (Negrito da autora).

23 Artigo 2.º “Princípios gerais” [...] 2 - Os procedimentos nos julgados de paz estão concebidos e são orientados por princípios de simplicidade, adequação, informalidade, oralidade e absoluta economia processual. (Negrito da autora).

24 SILVA; GUIOMAR, 2022, p. 3

25 Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra, processo n.º 1809/17.1T8ACB.C1, Relator Alberto Ruço, datado de 09/10/2018, disponível em www.dgsi.pt, consultado em 22/03/2023.

26 Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, processo n.º 06B2772, Relator Salvador da Costa, datado de 21/09/2006, disponível em www.dgsi.pt, consultado em 22/03/2023.

*receber de imediato a petição em obediência não só daquela norma do CPC mas também dos princípios de colaboração, do acesso à Justiça e aos Tribunais e ainda da economia e celeridade processuais.*²⁷ (Negrito da autora).

De facto, os exemplos não parariam de surgir se a procura continuasse. A celeridade é um dos princípios norteadores de um verdadeiro e efetivo acesso à Justiça. E, quando aplicado às relações laborais, por via do procedimento de mediação de conflitos, não só se mantém como um princípio, como é um dos seus objetivos fulcrais.

2.2. AS CUSTAS PROCESSUAIS COMO DIMENSÃO RELEVANTE NO ACESSO À JUSTIÇA

No que diz respeito ao pressuposto das custas processuais, ou dito de outro modo, ao custo inerente à propositura de uma ação, também aqui a mediação laboral tem um papel relevante. No sentido da promoção do acesso à direito e à Justiça, deverá o seu custo ser acessível, de modo a não coartar a possibilidade de cidadãos com baixos recursos económicos poderem aceder a meios de prossecução da Justiça para o seu caso concreto.

Aliás, o ordenamento jurídico português vai até um pouco mais longe, quando, não só permite que se recorra a meios alternativos de resolução de litígios que são, por definição, meios mais económicos de sanar conflitos, como penaliza quem, quando tem esses meios à sua disposição, a eles não recorra. Isso mesmo está plasmado no n.º 4 do artigo 533.º do CPC, que dispõe que *“O autor que, podendo recorrer a estruturas de resolução alternativa de litígios, opte pelo recurso ao processo judicial, suporta as suas custas de parte independentemente do resultado da ação, salvo quando a parte contrária tenha inviabilizado a utilização desse meio de resolução alternativa do litígio.”*²⁸ (Negrito da autora).

A respeito das custas e da forma como se perspetivam como uma dimensão relevante no que diz respeito à proteção de uma tutela jurisdicional efetiva, indicam-se alguns acórdãos relevantes. O Acórdão do Tribunal da Relação de Évora refere-se às condições para isenção de custas, relevando as condições para que tal seja possível:

I- Constituem condições para a isenção de custas a que se refere o artigo 4.º, n.º 1, alínea b) do Regulamento das Custas Processuais: (a) que o sujeito processual seja um trabalhador e que esteja em causa matéria de direito do trabalho; (b) que o trabalhador seja representado pelo Ministério Público ou pelos serviços jurídicos do respectivo sindicato, devendo, neste caso, ser gratuitamente patrocinados por advogado que preste serviço jurídico para o sindicato; (c) que ao tempo da propositura da acção, ou do despedimento, o

27 Acórdão do Tribunal Central Administrativo Norte, processo n.º 00132/04, Relator Fonseca Carvalho, datado de 10/02/2005, disponível em www.dgsi.pt, consultado em 22/03/2023.

28 CARVALHO, 2011, p. 282

trabalhador tenha um rendimento ilíquido anual não superior a 200 UC; (d) que o trabalhador, caso não proponha a acção nos 30 dias subsequentes ao despedimento, tenha recorrido previamente a uma estrutura de resolução de litígios. II- A condição referente ao rendimento ilíquido anual reporta-se ao que é efectivamente auferido pelo trabalhador e não por outros elementos do respectivo agregado familiar.²⁹ (Negrito da autora).

No Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça que, de seguida, se transcreve, evidencia-se a relação existente entre a insuficiência económica e as custas processuais:

I - A isenção de custas não abarca as custas de parte -nº 7 do art. 4 do RCP-, isto é, não abrange os reembolsos à parte vencedora a título de custas de parte, e só a ressalva contida na primeira parte desse nº 7 “casos de insuficiência económica, nos termos da lei de acesso ao direito e aos tribunais” consubstancia uma situação de exceção àquela regra.³⁰ (Negrito da autora).

No mesmo sentido vai o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, estabelecendo uma relação direta entre o acesso ao direito e aos tribunais e o benefício de apoio judiciário na modalidade de dispensa de pagamento de taxa de justiça e demais encargos com o processo:

I – Em regra, o deferimento do benefício da proteção jurídica na modalidade de dispensa de taxa de justiça e demais encargos com o processo, numa fase em que tenha sido proferida decisão definitiva, restando apenas o pagamento das custas, deverá considerar-se irrelevante, na medida em que em tais situações se cumpriu já o desiderato enunciado no n.º 1 do artigo 1.º da Lei n.º 34/2004, de 29.07 - acesso ao direito e tutela jurisdicional efetiva – sem que à parte tenha sido vedado o exercício dos seus direitos por razões de insuficiência económica.³¹ (Negrito da autora).

CONCLUSÃO

Julga-se relevante terminar o artigo com uma consideração proposta por Elisabete Pinto da Costa, por sumarizar o que se pretendeu alcançar ao longo das últimas páginas:

A mediação deve ser entendida como meio complementar de resolução de conflitos que, tendo o seu próprio espaço social de intervenção, não impede, nem substitui, mas antes pressupõe, quando necessário, o recurso ao sistema judicial, garantido o acesso à justiça, consagrado no artigo 6º da Convenção Europeia dos Direitos do Homem e Liberdades Fundamentais.³²

29 Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, processo n.º 12/12.1TTEVR.E1, Relator Correia Pinto, datado de 05/07/2012, disponível em www.dgsi.pt, consultado em 21/03/2023.

30 Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, processo n.º 42/08.8TBMTL.E3.S1, Relator Jorge Dias, datado de 23/03/2021, disponível em www.dgsi.pt, consultado em 23/03/2023.

31 Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, processo n.º 1752/11.8TBSTS.P1, Relator Carlos Querido, datado de 24/09/2020, disponível em www.dgsi.pt, consultado em 23/03/2023.

32 COSTA, 2017, p. 76

Assim, o que se tentou demonstrar ao longo do artigo foi o papel relevante que a mediação laboral poderá desempenhar na resolução de conflitos. Sendo um campo em que, por norma, as relações estabelecidas são já de grande desequilíbrio (como é o mercado de trabalho e a relação entre empregador e trabalhador), percebe-se como uma mais-valia que o sistema judiciário promova a existência e a competência para a resolução desses conflitos em particular.

A mediação laboral poderá, então, não só intervir no campo do acesso à Justiça para resolução de conflitos, mas, igualmente, ajudar a que aos tribunais seja retirado o ónus de resolver litígios que, de modo mais fácil, rápido e com intervenção ativa das próprias partes, se poderão resolver extrajudicialmente.

O objetivo inicial do artigo era verificar se a mediação laboral se poderia considerar como garante do acesso à Justiça, especificamente, em duas dimensões: a celeridade e as custas processuais. Ora, de facto, tanto essas dimensões se incluem na tutela jurisdicional efetiva, como se incluem no que são os objetivos do próprio Sistema de Mediação Laboral.

Desta forma, ter-se-á de concordar que é a mediação laboral um garante do acesso à Justiça. Promove a resolução rápida de conflitos, com auxílio de um terceiro imparcial (o mediador), como o valor a pagar para interpor uma ação é bastante mais baixo³³ quando comparado com uma ação judicial. Sem que, não obstante, seja denegado às partes o acesso aos tribunais caso não se resolva o conflito por via da mediação.

Ainda assim, o procedimento de mediação laboral não é, ainda, muito procurado, o que é indicativo do caminho que falta percorrer.

REFERÊNCIAS

CARVALHO, J. M. A consagração legal da mediação em Portugal. *Revista Julgar*, n. 15, p. 271–290, 2011.

COSTA, E. P. DA. A mediação de conflitos em Portugal. Sistemas públicos de mediação (familiar, penal, laboral e nos Julgados de Paz) e mediação privada. Em: OLIVEIRA, A. C.; PIRES, C. (Eds.). *O Estado da Justiça*. Lisboa: Edições Universitárias Lusófonas, 2017. p. 75–107.

FERREIRA, A. C. Parte II - Da consolidação da democracia à agenda do trabalho digno. O sistema português de resolução dos conflitos de trabalho: dos modelos paradigmáticos às organizações internacionais. Em: FERREIRA, A. C. (Ed.). *OIT e Portugal. 100 anos de História*. Genebra: BIT, 2019. p. 153–172.

GOUVEIA, M. F. *Curso de Resolução Alternativa de Litígios*. Coimbra: Editora Almedina, 2015.

33 Por interpor uma ação no Sistema de Mediação Laboral, as partes pagam €100,00, dividido de forma igual por ambas as partes, ou seja, cada uma paga €50,00.

MAGALHÃES, L. A evolução do regime jurídico da mediação em Portugal: os antecedentes normativos de maior relevo até à Lei n.º 29/2013 de 19 de abril. *Revista da Faculdade de Direito e Ciência Política*, n. 9, p. 155–193, 2017.

MARTINS, A. *Direito do Processo Laboral*. Coimbra: Edições Almedina, 2019.

PINHEIRO, P. S. *Curso de Direito Processual do Trabalho: de acordo com as alterações ao código de processo de trabalho efetuadas pela Lei n.º 107/2019, de 9 de setembro*. 2.ª ed. Coimbra: Edições Almedina, 2023.

REIS, B. DE F.; BORGES, G. S.; NETO, N. S. DA S. Mediação de Conflitos e Compliance Trabalhista: Medidas Para Prevenção, Gestão e Resolução Consensual De Conflitos. *Revista do Departamento de Ciências Jurídicas e Sociais da Unijuí*, n. 53, 2020.

SILVA, A. M. C. E; GUIOMAR, P. A mediação em Portugal: ensaio sobre a (des) construção de um percurso. *Configurações [Online]*, n. 30, 2022.

SOUSA, M. DO S. A. DE. Mediação no domínio das relações laborais: princípios e metodologias. Em: CHAI, C. G.; SOUSA, M. DO S. A. DE (Eds.). *Mediação e Direitos Sociais Indisponíveis: Trabalho, Saúde, Educação e Meio ambiente*. São Luís: Procuradoria Geral de Justiça do Estado do Maranhão/Jornal da Justiça/Cultura, Direito e Sociedade, 2014. p. 23–36.

TARTUCE, F. *Mediação nos conflitos civis*. 5.ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2019.