



**III Conferência Euroamericana para o Desenvolvimento dos Direitos Humanos  
- Dimensões dos Direitos Humanos na Resposta à COVID-19 (CEDH2021)**

Coimbra, 7, 8 e 9 de Julho de 2021

[Formato Virtual]

Comissão Organizadora @CEDH2021:

**Marco Ribeiro Henriques**

**Daniela Serra Castilhos**

## ORGANIZAÇÃO



## PARCEIROS DO CEDH2021



Ref.: 200080M22732021

## **A CONFLITUALIDADE LABORAL EM TEMPOS DE PANDEMIA: RAZÕES E SOLUÇÕES, EM ESPECIAL A MEDIAÇÃO LABORAL ELETRÔNICA**

Sendo os conflitos uma consequência natural da vida social e constituindo as relações de trabalho uma das mais relevantes relações sociais, é natural e inevitável o surgimento de conflitos. Se assim é em contextos de “normalidade” social, mais se acentua em cenários de exceção, como o que vivemos na sequência da pandemia provocada pelo vírus SARS-COV-2, que obrigou os Estados a lançar mão de medidas extraordinárias que obrigaram ao confinamento geral da população.

Foram várias as medidas adotadas pelo Estado português com impacto na vida dos trabalhadores e que potenciaram a existência de conflitos numa relação que, pela natural assimetria entre os sujeitos envolvidos, trabalhador e empregador, é já de si, geradora de conflitualidade. Refira-se o recurso ao procedimento simplificado de lay off; o recurso à mobilidade funcional; a problemática sobre o gozo e a marcação de férias; o regime do teletrabalho.

Este aumento da conflitualidade deve ser acompanhado de um maior estímulo e investimento em meios extrajudiciais de resolução de conflitos que, em virtude da sua informalidade, melhor se adaptam às pessoas, às suas necessidades, à natureza do conflito e, até, ao atual contexto pandémico.

Destacamos, aqui, a mediação enquanto via de “composição não jurisdicional de conflitos” (art. 202.º, n.º 4, da CRP), de caráter autocomposi-

tiva. Implementada em Portugal com o advento do novo milénio caracterizou-se pela existência de dois sistemas de mediação: privada e pública. No que respeita a mediação pública coexistem três sistemas de competência especializada: laboral (SML), familiar (SMF) e penal (SMP) e um de competência genérica, a mediação nos Julgados de Paz.

Tendo presente a imposição do confinamento e as limitações à livre deslocação das pessoas, a mediação eletrónica emerge como via de resolução de conflitos que alia as vantagens típicas do referido procedimento (com destaque para a voluntariedade e a confidencialidade), a possibilidade de as sessões serem realizadas com recurso a meios telemáticos.

Vamos, neste texto, enunciar as principais medidas adotadas pelo Estado português com impacto direto nas relações laborais e que potenciaram o aumento da conflitualidade. De seguida, caracterizaremos a mediação laboral em Portugal, privada e pública, assim como a necessidade de rever o funcionamento do SML, aproximando-a dos seus potenciais utilizadores, empresas e trabalhadores, no seio de uma sociedade global e digital.

**Palavras-Chave:** *Conflitos Laborais, Pandemia, Estado de Emergência, RAL, Mediação Eletrónica.*

Susana Sardinha Monteiro

Politécnico de Leiria

& José Duque Vicente

Politécnico de Leiria