



UNIVERSIDADE EDUARDO MONDLANE

FACULDADE DE DIREITO

Licenciatura em Direito

Trabalho do Fim de Curso

TEMA:

Relevância das Instâncias Extrajudiciais de Resolução de Conflitos Laborais:

Caso do CEMAL (Centro Mediação e Arbitragem Laboral) da Cidade de Maputo, 2020 -2024.

Supervisor:

Mestre Abílio Diolé

Discente:

Zefanias Alberto Munguambe

Maputo, 11 de Setembro de 2025



UNIVERSIDADE EDUARDO MONDLANE

FACULDADE DE DIREITO

Licenciatura em Direito

TEMA:

Relevância das Instâncias Extrajudiciais de Resolução de Conflitos Laborais:

Caso do CEMAL (Centro Mediação e Arbitragem Laboral) da Cidade de Maputo, 2020-2024.

Trabalho do Final de Curso a ser apresentado à Faculdade de Direito da Universidade Eduardo Mondlane, como um dos requisitos para obtenção do grau de Licenciatura em Direito.

O Supervisor:

Mestre Abílio Diolé

Discente

Zefanias Alberto Munguambe

Maputo, 11 de Setembro de 2025

DECLARAÇÃO

Eu, Zefanias Alberto Munguambe, autor deste Trabalho do Fim de Curso, declaro, por minha honra, a originalidade deste trabalho e que nunca foi apresentado em qualquer outra universidade ou instituição com finalidade académica ou fins equiparados.

Cidade de Maputo aos 11 de Setembro de 2025

Assinatura

(Zefanias Alberto Munguambe)

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus pela saúde, luz, direcção e força ao longo da minha vida laboral e académica.

Aos meus professores, em especial ao meu supervisor, Mestre Abílio Diolé por ter acolhido o meu pedido para orientar a elaboração deste Trabalho de Final do Curso, para além das melhores dicas dadas ao longo do curso e nesta fase de produção do presente Trabalho do final do curso.

Para os meus filhos, por serem a minha maior inspiração para continuar a me firmar para servir de referência para a vida académica, vocês são a razão do meu viver.

Aos meus avós em memórias, vão os meus profundos agradecimentos pela educação, aos meus pais em memória por me terem trazido ao mundo e por todo o apoio moral, dedicação e contribuição para a realização dos meus sonhos.

À minha querida mulher Ana Cumbe Munguambe, pelo apoio moral, pelo amor, carinho, sua dedicação, força, suporte emocional, que foi uma alavanca para o sucesso nesta caminhada académica.

Agradeço, ainda, aos funcionários em geral do CEMAL de Maputo Cidade, pelo apoio e disponibilidade prestados.

Agradecimentos são extensivos aos meus colegas de trabalho pela atenção dispensada e aos meus colegas da faculdade, que foram a âncora da minha formação e sucesso académico.

DEDICATÓRIA

À minha querida esposa
Ana, em reconhecimento
ao tempo que a privei para
me dedicar a este trabalho.

“Que os primeiros juízes sejam aqueles que o demandante e o demandado tenham eleito, a que o nome dos árbitros convém mais que o de juízes, que o mais sagrado dos Tribunais seja aquele em que as partes tenham criado e eleito de comum acordo”

Platão.

SIGLAS

AJOI – Associação de Jurista do oceano Indico

Art. – Artigo

CC – Conselho Constitucional

CEMAL – Centro de Mediação e Arbitragem Laboral

COMAL – Comissão de Mediação e Arbitragem Laboral

CPC – Código do Processo Civil

CRM – Constituição da República de Moçambique

LTT – Lei dos tribunais de trabalho

OTM – Organização dos Trabalhadores Moçambicanos

P. - Página

RBAC - Relatórios Balanço Anual da COMAL

TFC – Trabalho de Fim do Curso

RESUMO

Este trabalho analisa o papel das instâncias extrajudiciais de resolução de conflitos laborais em Moçambique, tomando como estudo de caso o CEMAL da Cidade de Maputo no período 2020-2024. A ênfase é colocada na sua contribuição para a redução da sobrecarga do sistema judicial e para a promoção de soluções consensuais nas relações de trabalho. Para a resolução de conflitos laborais antes da criação da Lei n°11/1999, de 8 de Julho que rege a *Arbitragem, Conciliação e Mediação Laboral*, os conflitos laborais eram dirimidos pelos tribunais estatais, os quais, na área laboral, tinham o exclusivo da resolução de conflitos individuais de trabalho. Assim, as *instâncias extrajudiciais de resolução de conflitos*, foram criados pela primeira vez por esta Lei, tendo como base o preceito constitucional que admite a resolução extrajudiciária de conflitos, desde que não fira os preceitos fundamentais. Estas instâncias extrajudiciais de resolução de conflitos laborais, oferecem as vias alternativas ao sistema jurisdicional e têm muitas vantagens, por dar oportunidades às partes de se expressarem e trazerem novas oportunidades para ultrapassarem conflitos que lhes opõem, por via de diálogo, permitindo que os acordos alcançados sejam de fácil cumprimento e aplicação, uma vez que constituem vontade das partes como resultado de árduo e gratificante trabalho.

Palavras-chave: CEMAL, COMAL, instâncias extrajudiciais, mediação, conciliação, *arbitragem, conflitos*.

SUMMARY

This paper analyzes the role of extrajudicial instances for the resolution of labor disputes in Mozambique, taking as a case study the CEMAL of Maputo City in the period 2020-2024. The emphasis is placed on their contribution to reducing the overload of the judicial system and promoting consensual solutions in labor relations. Prior to the enactment of Law n°11/1999 of July 8, which governs Labor Arbitration, Conciliation, and Mediation, labor disputes were settled by state courts, which, in the labor area, had exclusive jurisdiction to resolve individual labor disputes. Thus, extrajudicial dispute resolution bodies were created for the first time by this Law, based on the constitutional precept that allows for extrajudicial dispute resolution, as long as it does not violate fundamental principles. These extrajudicial instances for resolving labor disputes offer alternative avenues to the judicial system and have many advantages, as they provide parties with opportunities to express themselves and create new opportunities to resolve conflicts through dialogue. This allows agreements to be easily enforced and implemented, as they represent the will of the parties as a result of hard and rewarding work.

Keywords: CEMAL, COMAL, extrajudicial instances, mediation, conciliation, arbitration, conflicts.

Índice

DECLARAÇÃO	i
Assinatura	i
AGRADECIMENTOS	ii
1. Introdução	1
1.1 Contextualização geral do tema	1
1.2. Problema de Pesquisa	2
1.3. Hipóteses.....	2
1.4. Justificação.....	3
1.5. Limitações e Escopo do trabalho	4
1.6. Objetivos do trabalho.....	4
1.6.1. Geral	4
1.6.2. Específicos.....	5
1.7. Metodologia	5
1.7.1 Métodos e Técnicas	5
1.7.2 Tipo de Pesquisa.....	6
CAPÍTULO I	7
2. EVOLUÇÃO, CONCEITUALIZAÇÃO E QUADRO LEGAL DAS POLÍTICAS LABORAIS	7
2.2. QUADRO LEGAL DAS POLÍTICAS LABORAIS	8
CAPÍTULO II:	16
3. APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	16
6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICA E DOCUMENTAL	25
6.1. Livros	25
2. EGÍDIO, Baltazar Domingos, Direito do Trabalho, Vol. 1, Maputo, 2017.	25
6.2. Legislação	25
6.3. Sítios de internet	26

1. INTRODUÇÃO

1.1. Contextualização geral do tema

No trabalho que nos propusemos discutir, cingir-nos-emos da relevância das *instâncias extrajudiciais de resolução de conflitos laborais*, com enfoque no *CEMAL de Maputo Cidade*, no período 2020-2024, onde se analisa o papel dessas instâncias na agilização da justiça laboral, reduzindo a sobrecarga do sistema judicial e promovendo soluções consensuais, entre os intervenientes da relação laboral e as suas implicações no surgimento e prevenção de conflitos laborais.

Esta discussão enquadra-se na resolução alternativa de conflitos que se destaca no panorama nacional e mundial como resposta à crescente procura de solução aos litígios laborais, para o nosso caso, a mediação e arbitragem, têm desempenhado papel preponderante no alcance dos trabalhadores que a todo custo buscam pela assistência jurídica. Estas instâncias, destacam-se pelos seus princípios e métodos transparentes e flexivos e da sua capacidades de aproximar as partes, para além dos seus custos menos onerosos.

Por outro lado, a criação do *CEMAL*, responde de forma premente ao crescimento das actividades empresariais em Moçambique e, em especial na Cidade de Maputo, em que o desenvolvimento dos vários empreendimentos traz consigo os conflitos laborais de varia índole, assim, o *CEMAL*, surgem como a porta segura e comprometida para a prevenção, mediação e arbitragem de litígios no âmbito de trabalho.

Conforme observa Santos (1986, p.13), os mecanismos alternativos de resolução de litígios trabalhistas têm um papel central na ampliação do acesso à justiça e no aumento da sua eficácia, servindo como suporte teórico para a análise desenvolvida neste trabalho¹, o que de facto vai suportar a nossa análise partindo deste pressuposto, tendo em contas que, o objecto deste trabalho prende-se com a “Relevância das Instâncias Extrajudiciais de Resolução de Conflitos Laborais, com enfoque no *CEMAL da Cidade de Maputo*, no intervalo de 2020 - 2024”. Como o título elucida, cingir-nos-emos em primeiro lugar, do *CEMAL da Maputo Cidade*, como

¹ SANTOS, B. de S. *Introdução à Sociologia da Administração da Justiça*. Revista Crítica de Ciências Sociais. Coimbra, 1986

amostra de uma das instâncias que se dedica à mediação de litígios laborais entre as partes da relação, como resultados das suas *relações jurídicas laborais*.

As *Instâncias Extrajudiciais de Resolução de Conflitos Laborais*, por serem vias alternativas ao sistema jurisdicional e por terem muitas vantagens, por dar oportunidades às partes de se expressarem e trazerem novas oportunidades para ultrapassarem conflitos que lhes opõem, por via de diálogo, permitindo que os acordos alcançados sejam de fácil cumprimento e aplicação, despertaram o interesse para esta pesquisa sobre os mecanismos alternativos de resolução de conflitos e que têm ganhado destaque em Moçambique devido à sua capacidade de promover soluções rápidas, eficientes e menos onerosas em disputas laborais. Contudo, o sistema enfrenta desafios relacionados à sua implementação prática, incluindo falta de conhecimento por parte dos trabalhadores e empregadores, limitações legais e institucionais, bem como uma carência de recursos especializados.

Por outro lado, este trabalho busca, identificar os desafios e propor saídas para o fortalecimento do sistema de litigância extrajudicial.

1.2. Problema de Pesquisa

O crescimento das actividades empresariais em Moçambique e em especial na cidade de Maputo, em que o desenvolvimento dos vários empreendimentos tem exigido a participação de diversos autores, o que tem dado azo a ocorrência de litígios laborais como resultado deste crescimento do mercado de trabalho. Assim, surge a questão de perceber em que medida têm relevância as *instâncias extrajudiciais de resolução de conflitos laborais, em especial, o CEMAL de Maputo Cidade, no período 2020-2024*.

1.3. Hipóteses

- ✓ As instâncias extrajudiciais, como o *CEMAL*, são mais eficazes na resolução de conflitos laborais que os processos judiciais tradicionais, resultando em soluções mais rápidas e satisfatórias e pouco oneroso para as partes envolvidas;
- ✓ Entre 2020 - 2024, houve um aumento da adesão de empresas e trabalhadores ao uso de métodos de resolução de conflitos laborais, nas instâncias extrajudiciais, refletindo uma

mudança na cultura de resolução de disputas laborais em Moçambique e em especial no *CEMAL* da Cidade de Maputo.

1.4. Justificação

A hegemonia dos tribunais judiciais na resolução dos conflitos incluindo os laborais constituía um entrave ao alcance de trabalhadores que buscam a justiça laboral. Assim, as instâncias extrajudiciais de resolução de conflitos, criados pela primeira vez pela Lei nº11/1999, de 8 de Julho (Lei da mediação e arbitragem Laboral), como base no preceito constitucional que admite a resolução extrajudiciária de conflitos, desde que não fira os preceitos fundamentais em matéria dos conflitos individuais de trabalho, veio a aliviar aquilo que suscitava inúmeras críticas, tendo em conta a morosidade do sistema estadual². Por isso, e em resposta a esta situação, a lei estendeu aos conflitos individuais de trabalho, a arbitragem laboral, facto que permite uma rápida resolução dos mesmos. Esta inovação estimulou a resolução extrajudicial de conflitos de trabalho, contribuindo, deste modo, para o descongestionamento dos tribunais judiciais, os quais, muitas vezes, são chamados a resolver conflitos que muito bem poderiam ser resolvidos fora dos tribunais. Para além disso, esta solução permite uma rápida resolução dos conflitos laborais, de uma forma mais equilibrada.

Os *conflitos laborais* poderão, assim, ser resolvidos por esta via, através dos *Centros de Mediação e Arbitragem Laboral (CEMAL)*, que são instituições públicas, especializadas para a resolução dos conflitos laborais.

Tendo em conta que a busca pela justiça laboral convencional em Moçambique é bastante onerosa, lenta e burocrática, causando desta feita a impactos negativos na relação trabalhador e empregador, assim, as instâncias extrajudiciais de resolução de conflitos ao exemplo do *CEMAL*, por usarem métodos célere, menos onerosos e por aproximar as partes, podem contribuir para a paz laboral, promover a eficiência do sistema de justiça e fortalecer um

² Timbane (2008, p.3) A Eficácia da LTT: Alguns Problemas práticos aupd Versão escrita da comunicação apresentada no dia 26 de Novembro de 2008, na Conferência Internacional sobre Arbitragem, Direito Marítimo e Direito do Mar, organizado pela Faculdade de Direito da Universidade Eduardo Mondlane e a Associação de Juristas do Oceano Índico (AJOI).

bom ambiente laboral, rumo a tolerância zero a greves nas empresas moçambicanas, daí a pertinência deste trabalho que nos propusemos apresentar.

1.5. Limitações e Escopo do trabalho

O presente trabalho está afunilado ao *CEMAL da Cidade de Maputo*, como uma Instância Extrajudicial, “janela” da mediação laboral, constituindo uma ferramenta de interesse para a paz laboral, como parte que representa a *COMAL* nas suas acções de litigância envolvendo trabalhadores e empregadores na relação laboral, criados com o suporte no quadro legal da arbitragem laboral³.

A criação do *CEMAL* e o seu impacto na mediação laboral, constituem um factor que contribui para revitalização e valorização das instâncias extrajudiciais de resolução de conflitos laborais, constituindo as balizas da pesquisa que nos propusemos apresentar, não fazendo parte as outras formas alternativas de resolução de conflito aplicadas fora do foro do *CEMAL*, em Moçambique.

E, de uma forma específica e metodológica, este trabalho vai concentrar-se no âmbito da esfera da *Relevância das Instâncias Extrajudiciais de Resolução de Conflitos Laborais, no caso em concreto do CEMAL de Maputo Cidade, no período 2020-2024*, período este que verificamos inúmeras demandas para a mediação de conflitos laborais associados aos vários factores conjunturais.

1.6. Objectivos do trabalho

1.6.1. Geral

Analisar a eficácia das Instâncias Extrajudiciais de Resolução de Conflitos Laborais, em particular do *CEMAL, de Maputo Cidade* entre 2020-2024.

³ Decreto nº 50/2009, de 11 de Setembro, que cria a Comissão de Mediação e Arbitragem Laboral (COMAL) e aprova o respectivo Regulamento, Lei nº 23/2007, de 1 de Agosto, Lei do Trabalho, ao abrigo do disposto no nº 4 do artigos 181 e 269, Lei nº 13/2023, de 25 de Agosto, Lei do Trabalho vigente, Decreto nº 30/2016, de 27 de Julho, Regulamento da Comissão de Mediação e Arbitragem Laboral, Diploma Ministerial nº 24/2021, de 30 de Março, Regulamento Interno dos Centros de Mediação e Arbitragem Laboral e do recente Diploma Ministerial nº 71/2024, de 19 de Agosto, que aprova a tabela de custas, de Conciliação, Mediação e Arbitragem Laboral e que encontra-se em vigor desde a data da sua publicação, a 19 de Agosto de 2024.

1.6.2. Específicos

- Contextualizar as práticas extrajudiciais do *CEMAL* dentro do quadro legal e das políticas laborais vigentes em Moçambique;
- Examinar como a mediação e arbitragem no *CEMAL* influenciam a relação entre empregadores e trabalhadores, para a promoção de um ambiente de trabalho mais colaborativo;
- Analisar os impactos económicos das instâncias extrajudiciais, com a redução de custos associados a processos judiciais longos;
- Avaliar a eficiência das instâncias extrajudiciais em comparação às vias judiciais tradicionais na resolução de disputas em contextos laborais;
- Sensibilizar os principais actores sobre os benefícios da mediação, conciliação e arbitragem laboral realizados pelo *CEMAL da Cidade de Maputo*.

1.7. Metodologia

1.7.1 Métodos e Técnicas

Na nossa abordagem teremos em conta a criação da *COMAL* e o início de um conjunto de reformas levadas a cabo, pelas, instâncias e instituições descentralizadas, informais, que têm permitido desviar a procura pelos tribunais para outras instâncias públicas ou privadas, acelerando a resolução de conflitos, surgidos no âmbito laboral e sem recurso ao tribunal judicial.

Para uma melhor abordagem do nosso tema, vamos iniciarmos por uma contextualização das práticas extrajudiciais do *CEMAL* no quadro legal e nas políticas laborais vigentes em Moçambique, examinando a influência da acção da litigância do *CEMAL* na relação entre empregadores e trabalhadores na promoção de um ambiente de trabalho mais colaborativo, analisando os impactos económicos para os que optam pelas instâncias extrajudiciais, em comparação às vias judiciais tradicionais na resolução de disputas em contextos laborais.

Por fim, faremos a discussão dos resultados e apresentaremos as conclusões gerais, sobre a relevância das *Instâncias Extrajudiciais de Resolução de Conflitos Laborais*, em particular no *CEMAL, de Maputo Cidade* no intervalo de 2020-2024.

1.7.2 Tipo de Pesquisa

Em pesquisa científica, existem várias formas de categorizar os tipos de pesquisa, com base em diferentes critérios como abordagem, objectivos e procedimentos técnicos. As principais divisões incluem pesquisa quantitativa, qualitativa e mista (quanti-qualitativa), além de pesquisas exploratória, descritiva e explicativa, e aquelas com foco em procedimentos como experimental, bibliográfica, documental, de campo, estudo de caso concreto entre outras.

Assim, para o nosso estudo optamos por um tipo de pesquisa de análise documental e estudo de caso concreto.

CAPÍTULO I

2. EVOLUÇÃO, CONCEITUALIZAÇÃO E QUADRO LEGAL DAS POLÍTICAS LABORAIS

2.1. Evolução histórica da Mediação Arbitragem Laboral em Moçambique

A *mediação e a Arbitragem* acompanham a evolução da sociedade, contudo sem necessitar de instâncias ou especialista de mediação, mas de forma *ad hoc* resolviam os conflitos que lhes afligiam. Em Moçambique a mediação e a Arbitragem laboral têm raízes históricas ligadas à evolução do direito do trabalho e às relações laborais, especialmente após a independência, pois, inicialmente, a resolução de conflitos laborais era informal, mas com o tempo, o sistema legal integrou mecanismos de mediação para promover a resolução pacífica de disputas entre empregadores e trabalhadores.

Assim para melhor compreensão da evolução deste processo vamos destacar três períodos de evolução da mediação e a Arbitragem laboral até ao surgimento das instâncias especializadas para o efeito, a saber⁴:

- ✓ Antes da independência.

Neste período, a legislação colonial pouco contemplava a mediação laboral. Os conflitos eram frequentemente resolvidos através de mecanismos arbitrários ou pela força, sem espaço para diálogo ou negociação, estávamos perante ao trabalho forçado, onde os trabalhadores só tinham obrigações.

- ✓ Pós-Independência

A partir de 1975, Moçambique adoptou uma abordagem socialista que influenciou as relações de trabalho. O Estado assumiu um papel central na gestão da economia e nas relações laborais, aqui, os meios extrajudiciárias de resolução de conflitos tinham como instancias as assembleias de trabalhadores e comissões de trabalhadores.

- ✓ Com o advento do sistema de mercado.

A partir da década de 1990, Moçambique iniciou a sua marcha para o sistema de mercado, com a introdução de reformas económicas e legislativas.

O direito do trabalho foi gradualmente actualizado, incluindo a incorporação dos métodos

⁴ Adaptação do autor da entrevista aos mediadores do *CEMAL da Cidade de Maputo*, 2025.

extrajudiciais de resolução de conflitos laborais, mas até então, sem instâncias extrajudiciárias próprias.

2.2. QUADRO LEGAL DAS POLÍTICAS LABORAIS

A Lei n° 8/1998, de 20 de Julho, (Lei moçambicana do Trabalho), já reconhecia no seu preâmbulo a necessidade de adequar o sistema jurídico às transformações sociais e económicas do país, reconhecendo os direitos dos Trabalhadores e abriu as portas para a existência das instâncias extrajudiciárias para dirimir os conflitos através da *mediação e arbitragem*, tendo renunciado o avanço da proposta da Lei n°11/1999, de 8 de Julho, que rege a *Arbitragem, Conciliação e Mediação*⁵, por outro lado e de acordo com o art. 4 da CRM2004, “o Estado reconhece os vários sistemas normativos e de resolução de conflitos que coexistem na sociedade moçambicana, na medida em que não contrariem os valores e princípios fundamentais da Constituição”. É neste diapasão que se lança o Decreto n° 50/2009, de 11 de Setembro, actualizada pelo Decreto n° 30/2016, de 27 de Julho, sobre *Regulamento da Comissão de Mediação e Arbitragem Laboral* que cria a *Comissão de Mediação e Arbitragem Laboral (COMAL)*, mais tarde, a Lei n° 23/2007, de 1 de Agosto (Lei do Trabalho), que ao abrigo do disposto no n° 4 do art. 181, reconhecia a criação e funcionamento dos órgãos de *conciliação, mediação e arbitragem* e a existência de uma legislação específica que regulasse esta actividade e, em 2023, a Lei do Trabalho é actualizada, para adequar os aspectos que feriam a constitucionalidade desta Lei, ao considerar a obrigatoriedade da mediação antes da arbitragem ou submissão aos tribunais de trabalho⁶, como podemos depreender neste excerto do Acórdão n° 3/CC/2011, de 7 de Outubro, nos termos do qual:

O Conselho Constitucional declarou a inconstitucionalidade material das normas contidas nos n°s 1 e 2 do art.184.º da Lei n.º 23/2007, de 1 de Agosto, por contrariarem a norma do art. 70.º da Constituição, conjugada com a norma inscrita na primeira parte do n.º 1 do art. 62.º, e ainda as normas contidas nos n°s 2 e 3 do art. 56.º e nos n° 1 e 2 do art. 211.º, todos da CRM⁷.

Isto, remetia à inconstitucionalidade material, o que resultou na sua revogação pela Lei n°

⁵ Lei n° 11/1999, de 8 de Julho, *Lei de Arbitragem, Conciliação e Mediação* (Preambulo).

⁶ Lei n° 23/2007, de 1 de Agosto, Lei do Trabalho, n° 4 do artigo 18.

⁷ Fernando, et.al:(2019, p.78).

13/2023, de 25 de Agosto (Lei do Trabalho) que vigora até hoje. Desta feita pode-se compreender que a jurisdição laboral de forma geral, quer a estadual ou extrajudiciária conheceu diversas vicissitudes até hoje⁸.

Inicialmente, a *mediação laboral* em Moçambique era frequentemente realizada de forma informal, com a intervenção de representantes sindicais ou outras partes interessadas, com o tempo, o processo foi sendo formalizado, com a criação de serviços da *COMAL* pelo Ministério do Trabalho e o estabelecimento de procedimentos claros para a sua actuação surgindo assim, as primeiras *instancias de mediação e arbitragem* através da Lei nº 11/1999, de 8 de Julho, que rege a *Arbitragem, Conciliação e Mediação* e o Decreto nº 50/2009, de 11 de Setembro, que aprova a criação da *Comissão de Mediação e Arbitragem Laboral (COMAL)* e o respectivo Regulamento⁹.

Neste século XXI, o recurso aos *métodos extrajudiciais* é grandemente aceite dando valor às instâncias de resolução alternativa de litígios, entendidos em sentido lato como alternativos aos tribunais judiciais.

Estas instâncias alternativas às estatais são inovadoras e carregadas de muita importância devido a sua celeridade na resolução de conflitos e na defesa dos direitos dos trabalhadores¹⁰ e, para o nosso caso de estudo, liderado pelos *CEMAL* espalhados em todas as capitais provinciais incluindo o *CEMAL* da Cidade de Maputo, que é o foco da nossa pesquisa.

A busca constante pela justiça tem assumido progressiva centralidade quer no plano das políticas públicas, quer no campo dos estudos sociojurídicos, conforme Santos, (1986, p. 21), “, dada a sua condição de direito charneira, instrumental para a realização de outros direitos e de verdadeiro indicador do grau de democratização do Estado de Direito”¹¹, que deve ser acompanhado pelos mecanismos necessários para a sua efectivação.

Assim é nossa preocupação neste trabalho analisarmos a *relevância das instâncias extrajudiciárias*

⁸ Timbane (2008, p.3).

⁹ Decreto nº 50/2009, de 11 de Setembro, actualizada pelo Decreto nº 30/2016, de 27 de Julho, sobre *Regulamento da Comissão de Mediação e Arbitragem Laboral* que aprova a criação da *Comissão de Mediação e Arbitragem Laboral (COMAL)*.

¹⁰ (SORAIA E,VÍTOR C, citado PITA 2008, p. 222). *O Sistema de Mediação Laboral, in Resolução, Alternativa de Litígios - II Coletânea de Textos Publicados na Newsletter GRAL, Agora Comunicação.*

¹¹ Boaventura (1986, p. 21), a expressão "direito de charneira" refere-se a um direito que é essencial para a realização de outros direitos e, se não for garantido, coloca em risco a existência e fruição de todos os demais. A ideia de "charneira" remete para uma peça que, ao ser comprometida, compromete todo o sistema (portas, janelas, etc).

para o alcance do direito e à justiça, como se promove ou não, o efectivo acesso ao direito, a mobilização da justiça por parte dos actores laborais, em especial os trabalhadores, para que o Estado de Direito se cumpra e se promova a igualdade material¹².

Olhando para a nossa constituição, ela reconhece o acesso ao direito e à justiça reconhecendo o pluralismo jurídico, o que mostra que somos um país jurídico e judicialmente plural, como retro citamos.

Nesta perspectiva, Fernando (2019, p.69) defende que, as partes, consoante o contexto, podem canalizar a sua inquietação aos tribunais ou para outras instâncias de resolução de conflitos, conferindo a resolução de conflitos, não apenas aos tribunais estatais, mas sim também a outras instâncias, o que Santos designa de pluralismo jurídico interno (SANTOS, 2003 apud FERNANDO, 2019, P. 70).

O modo como os poderes político e judicial, reconhecem outras instâncias de resolução de conflitos e organizam a articulação entre elas e os tribunais judiciais, dão uma nova roupagem à eficácia e a cidadania das políticas promotoras do acesso ao direito e à justiça (GOMES, 2011, apud FERNANDO, 2019, P. 71), e para o nosso caso, as Leis nº 11/1999, de 8 de Julho (Lei da *Arbitragem, Conciliação e Mediação* e o Decreto nº 50/2009, de 11 de Setembro que aprova a criação da *Comissão de Mediação e Arbitragem Laboral COMAL*), deram azo ao previsto nos art. 4, e art. 211, nº 3 do, da CRM2004, que reconhece o pluralismo jurídico e de outras instâncias de resolução de conflitos extrajudiciais de resolução de conflitos.

Os mecanismos extrajudiciais, sempre existiram ao longo da historia da humanidade e constituem a forma mais antiga que a justiça estatal, pois, eram sempre usados para a resolução de conflitos diversos que afligiam as comunidades das diferentes épocas da historia, que muitas vezes eram usadas, por consenso, onde as partes do conflito entregavam a resolução do caso a alguém experiente, mas com o passar do tempo elas se têm revelado mais presente e, para o nosso caso, com a expansão dos *CEMAL* pelo país e das suas actividades de mediação e arbitragem evidencia-se a sua acção de mitigar os conflitos laborais e promover a Paz Laboral.

¹² Fernando, P. et.al, (2019, p.69).

Das múltiplas instâncias de resolução de conflitos existentes em Moçambique, e, de toda a actividade desenvolvida por elas, dedicámos particular atenção ao *CEMAL da Cidade de Maputo*.

2.3 COMAL e CEMAL, Natureza Jurídica como Instâncias Extrajudiciárias

De acordo com o preambulo da Lei de Arbitragem (Lei n.º 11/1999), a *COMAL* surge em resposta às necessidades criadas pelo desenvolvimento das actividades empresariais e do comércio internacional, que obrigaram ao governo a tomar a iniciativa de carácter legislativo a fim de instituir os meios alternativos de solução de conflitos.

Por outro lado, a natureza Jurídica da *COMAL* enquadra-se no art.2 do Decreto n.º 30/2016, de 27 de Julho, que aprova o regulamento da *COMAL* e a define como,

Uma instituição de direito público, dotada de personalidade jurídica e autonomia administrativa, independência técnica e funcional, tutelada pelo Ministro que superintende a área do Trabalho, com sede na cidade de Maputo, a nível das Províncias, a *COMAL* é representada pelos *Centros de Mediação e Arbitragem Laboral CEMAL*.

No campo laboral, encontra a sua base na Lei n.º 8/1998, de 20 de Julho, revogada através da Lei n.º 23/2007, de 1 de Agosto, que também é revogada pela Lei n.º 13/2023, de 25 de Agosto (Lei do trabalho). Por um lado, foram lançados, o Diploma Ministerial n.º 24/2021, de 30 de Março que aprova e regulamenta os *Centros de Mediação e Arbitragem Laboral* e o recente Diploma Ministerial n.º 71/2024, de 19 de Agosto, que aprova a tabela de custas, de *Conciliação, Mediação e Arbitragem Laboral*, entre outros dispositivos legais que sustentam a legalidade da *COMAL e do CEMAL*.

Em termos constitucionais, quer a Lei do Trabalho, quer a de arbitragem têm a sua cobertura legal na CRM2004, que reconheceu a existência e legitimidade das *instâncias extrajudiciárias de resolução de conflitos*. Além disso, outras leis também reconheceram a arbitragem como meio de resolução de conflitos, tais como a Lei de Investimentos, Lei 3/93, revogada pela Lei n.º 8/2023, de 09 de Junho, a Lei de Petróleo, Lei 21/2014, a Lei das parcerias público-privadas, o Código da Propriedade Industrial de 1999, a Lei sobre os Direitos de Autor de 2001 e o

próprio Código de Processo Civil a partir da sua actualização de 2005, para outros foros para além da área laboral.

Contudo, de acordo com a Lei n.º 23/2007, de 1 de Agosto, e por força do n.º 1 do art. 184, o recurso à *Mediação Laboral*, foi sempre tido como obrigatório, ao dispor que “salvo os casos de providências cautelares, todos os litígios devem ser obrigatoriamente, conduzidos para a mediação antes de serem submetidos à arbitragem ou aos tribunais de trabalho”¹³. Esta obrigatoriedade, apesar de ter, como finalidade, a busca prévia de um acordo extrajudicial entre as partes em conflito, colocava em causa o direito de livre acesso aos Tribunais, constitucionalmente tutelado, isto porque a parte que se visse lesada, na relação jurídico-laboral mantida, não poderia, de nenhuma forma, submeter o litígio ao *Tribunal de Trabalho* ou à *Arbitragem*, sem que tivesse cumprido previamente com a condição imposta pela Lei.

Esta situação levava à arguição da inconstitucionalidade daquela norma por um aplicador da Lei, com legitimidade processual para o efeito, e a conseqüente suspensão e remessa do processo, ao Conselho Constitucional, com vista à fiscalização concreta da sua constitucionalidade, bem como da excepção dilatória, no caso da sua preterição, esta e outras situações obrigaram a revogação da Lei 23/2007, de 1 de Agosto pela Lei n.º 13/2023, de 25 de Agosto (Lei do Trabalho vigente), mudando assim, o cenário, ao considerar que o recurso prévio à *Mediação laboral* deixava de ser obrigatório, tal como mostra a redacção do art. 189, ao dispor que, “os conflitos emergentes das relações laborais podem ser submetidos à conciliação e mediação laboral, antes da sua remessa à arbitragem ou aos tribunais de trabalho, salvo os casos de providências cautelares”¹⁴.

Com esta nova Lei do Trabalho é dada mais liberdade à parte que entende estar lesada, na relação de trabalho, submeter, querendo, o litígio ao *Tribunal de Trabalho*, sem recurso prévio à *Mediação laboral*. Mas também, ao eliminar a nova Lei do Trabalho o carácter obrigatório de recurso prévio, atribui às partes, para além de afastar o obstáculo de acesso aos *Tribunais de Trabalho*, a possibilidade de, através de uma espécie de cláusula compromissória ou

¹³ Lei n.º 23/2007, de 1 de Agosto, então Lei do Trabalho que revogou a Lei n.º 8/98, de 20 de Julho.

¹⁴ Lei n.º 13/2023, de 25 de Agosto, Lei do Trabalho vigente, o cenário mudou, o recurso prévio à Mediação laboral deixou de ser obrigatório, tal como mostra a redacção do seu artigo 189.

compromisso arbitral, determinarem o recurso prévio à *Mediação laboral*, no âmbito da sua liberdade contratual¹⁵.

2.4.Discussão de Conceitos: Conciliação, Mediação e Arbitragem Laboral em Moçambique

A Conciliação, a Mediação e a Arbitragem segundo a Lei de Arbitragem,

São meios alternativos de resolução de conflitos, que os sujeitos jurídicos podem adoptar antes ou em alternativa a submeter os seus litígios ao poder judicial. Estes, podem ser adoptadas pelas partes como meios alternativos de resolução de conflitos para a solução por mútuo acordo de qualquer litígio susceptível de transacção, antes ou durante a tramitação de um processo judicial ou arbitral.

De acordo com a Lei de Arbitragem (Lei n.º 11/1999, art. 60), a mediação consiste na intervenção de um terceiro imparcial para facilitar a resolução de disputas. Complementarmente, para Henriques (2017, p.14), a mediação configura-se como um meio alternativo de resolução de litígios, no qual um terceiro imparcial auxilia as partes a chegarem a um entendimento mútuo¹⁶.

Quanto a Conciliação, na Lei retro, no mesmo art., no n.º3, a “conciliação tem como função facilitar a comunicação e o relacionamento entre as partes para que as mesmas cheguem a um acordo”.

Segundo Carvalho (2017. P.35) a conciliação é, “portanto, uma forma de negociação assistida por um terceiro, cujo objetivo é o de, em primeira instância, aproximar as partes”.

Nos termos da alinea a) do art. 3 da Lei de *Conciliação, Mediação e Arbitragem*, considera a “*Conciliação e Mediação*, toda e qualquer arbitragem, conciliação e mediação, quer a sua

¹⁵ Raíssa Soraia Mendonça de Menezes, PRF <https://orcid.org/0000-0002-8376-9557> Acesso em: 30 de Maio de 2025.

¹⁶ Na mediação as partes são auxiliadas por um mediador, que é um terceiro imparcial, que estará presente para ouvir e esclarecer as partes do litígio e, acima de tudo, para as ajudar a comunicar uma com a outra para que consigam chegar a um acordo, resolvendo assim o conflito.

organização seja ou não confiada a um organismo institucionalizado nos termos do art. 69 desta Lei”.

Contudo, entre a *conciliação e a mediação* há semelhanças e quase análogas, com uma única, diferença que existe no papel do terceiro, chamado para ajudar as partes a solucionarem, por elas o conflito, pois, o mediador, tem o poder de elaborar propostas e apresentá-las às partes, enquanto, o conciliador só tem o dever de aproximar as partes de modo a que estas se possam entender e chegarem ao acordo, quanto ao conflito que existe entre elas, não podendo, contudo, formular qualquer proposta, tendente à solução do conflito¹⁷.

No âmbito da arbitragem, podem ser sujeitos, os litígios de qualquer natureza, salvo os que por lei especial, devam ser submetidos exclusivamente a tribunal judicial ou a regime especial de arbitragem não revogado pela Lei de Arbitragem ou os que respeitem a direitos indisponíveis ou não transaccionáveis¹⁸.

2.5. Tipos de Arbitragem (Voluntária e Obrigatória)

Conforme a Lei nº 13/2023, de 25 de Agosto (Lei do Trabalho) no seu nº1, art. 193, a arbitragem pode ser voluntária ou obrigatória.

A Lei considera que a arbitragem é voluntária sempre que for acordada pelas partes e segue o regime dos arts. 196 a 198 da Lei do Trabalho e da legislação específica que regulamente a arbitragem laboral.

Por outro, diz-se que há arbitragem obrigatória nos termos do art. 194, da Lei nº 13/2023, de 25 de Agosto, “quando no conflito laboral esteja envolvida uma empresa pública ou um empregador cuja actividade se destine à satisfação de necessidades essenciais da sociedade, a arbitragem pode ser tornada obrigatória, por decisão da Comissão de Mediação e Arbitragem Laboral, ouvido o Ministro que tutela a área de trabalho¹⁹

¹⁷ Carvalho, L. A. O: *A conflitualidade laboral. Do seu nascimento até às suas formas de resolução extrajudicial* in Dissertação apresentada à Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra no âmbito do 2.º Ciclo de Estudos em Direito p. 84, Coimbra, 2017.

¹⁸ Lei 11/1999, de 8 de julho, Lei da *Arbitragem, Conciliação e Mediação*.

¹⁹ Lei nº 13/2023, de 25 de Agosto, (Lei do Trabalho) nº 2, art.194: Consideram-se actividades destinadas à satisfação das necessidades essenciais da sociedade, nomeadamente, as constantes do número 4 do artigo 105 desta Lei.

E este processo de arbitragem obrigatória segue, com as necessárias adaptações, o regime dos art. 195 e seguintes desta Lei retro citada.

2.6. Princípios e Prazos da Mediação e Conciliação Laboral

A conciliação e mediação laboral observam um princípio tripartido, integrando mediadores representantes do Estado, empregadores e trabalhadores²⁰. A resolução de conflitos laborais rege-se pelos princípios da imparcialidade, independência, celeridade processual, equidade e justiça.

O prazo do processo da mediação tendo em conta aos princípios retro citados e em conformidade a Lei nº 13/2023, de 25 de Agosto, nos seus nºs 2 e 3, art. 192,

O período de mediação não deve exceder 30 dias, a contar da data do pedido da mesma, salvo se as partes acordarem um período mais longo e verificando-se a falta de comparência injustificada do órgão sindical ou da entidade empregadora, na sessão de mediação, o mediador pode prorrogar até ao máximo de 30 dias do prazo previsto, por um lado, o árbitro ou o comité arbitral deve proferir a decisão arbitral, por escrito, com a respectiva fundamentação, no prazo de 30 dias a contar do último dia da audiência das partes²¹.

Os procedimentos de arbitragem laboral seguidos pelo *CEMAL* estão no Decreto nº 30/2016, de 27 de Julho (Regulamento da *COMAL*), que inclui as normas de carácter processual aplicáveis, sem prejuízo do recurso a outras normas subsidiárias quando tal se mostre necessário.

É neste Regulamento, no nº1 do art.6, que estão previstos os requisitos para a solicitação da arbitragem, os prazos e conteúdo da resposta, a constituição e poderes do comité arbitral e demais normas relativas ao processo de arbitragem laboral²².

²⁰ Decreto nº 30/2016 de 27, de Julho, que regulamenta a *Comissão de Mediação e Arbitragem Laboral*.

²¹ Lei nº 13/2023, de 25 de Agosto, Lei do Trabalho nº 2, art.194: “Consideram-se actividades destinadas à satisfação das necessidades essenciais da sociedade, nomeadamente, as constantes do número 4 do artigo 105 desta Lei e nº 3, art.192 e nº8, art.196.

²² Decreto nº 30/2016, de 27 de Julho.

CAPÍTULO II

3. APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

3.1. CEMAL de Maputo, Principais Atribuições.

Conforme nº1 do art.2 do Decreto nº 30/2016, de 27 de Julho (Regulamento da COMAL), *o CEMAL* “é uma instituição de direito público, dotada de personalidade jurídica e autonomia administrativa, independência técnica e funcional”, ele representa a *COMAL* à nível provincial, existindo ao todo, 11 representações provinciais incluindo o *CEMAL da Cidade de Maputo*.

São atribuições do *CEMAL*, as previstas no nº1 do art. 6 do Decreto nº 30/2016, de 27 de Julho (Regulamento da COMAL) a destacar:

- a) Assegurar a mediação e a arbitragem dos conflitos laborais;
- b) Nomear o mediador e árbitro;
- c) Efectuar as comunicações entre as partes em litígio;
- d) Assessorar e prestar consultas aos serviços públicos, aos empregadores, aos trabalhadores e às respectivas organizações representativas em matéria de prevenção e resolução de conflitos laborais;
- e) Promover e incentivar mecanismos adequados para a prática de negociações e resolução pacífica de conflitos.

O *CEMAL* “é a instância onde se realiza a coordenação e execução de actividades de *mediação e arbitragem* e onde se realizam rondas negociais”²³.

É no *CEMAL* onde são apresentadas as inquietações que afligem as partes da relação laboral, pois, por vezes, as partes entram em conflitos por falta de conhecimento da lei por ambas as partes, falta do diálogo permanente o que tem resultado em situações de greves ou despedimentos constantes nas empresas.

Para contornar o cenário de conflitos, o *CEMAL*, adoptou no seu plano de actividades palestras sobre a legislação laboral, acções essas que têm em grande medida agilizado a justiça laboral,

²³ Decreto nº 30/2016, de 27 de Julho (Regulamento da COMAL), nº2 do art.13.

reduzindo a sobrecarga do sistema judicial e promovendo soluções consensuais, rápidas e aproximando as partes da relação laboral.

A face mais visível do *CEMAL* é o seu trabalho de mediação de conflitos que nos anos do intervalo em estudo, ganhou fóruns de mediação obrigatória nos conflitos laborais, com a previsão, na Lei do Trabalho, da obrigatoriedade da sua submissão prévia ao recurso aos tribunais de trabalho²⁴.

3.2.1 Mediações Realizadas no CEMAL e os envios ao Tribunal de Trabalho ou a Arbitragem.

De acordo com os Relatórios Balanço Anual da COMAL (2020 – 2024), no período em análise o CEMAL da Cidade de Maputo registou mais de 11 mil pedidos de mediação, sendo que a maioria culminou em acordos satisfatórios entre as partes e, tendo sido emitidas **1.256** certidões de impasse, o correspondente a 11% e que foram remetidos ao Tribunal de trabalho ou a arbitragem, tendo como desistências **107** casos, o correspondente a 0,9% e outros **194** casos passaram para o período subsequente, o correspondente a 1,7%, conforme a Tabela 1²⁵.

3.2.2. Mediações no CEMAL da Cidade de Maputo de 2020-2024 (RBAC)

Indicador	2020	2021	2022	2023	2024	Total
Nº de Processos Recebidos	1955	2230	2182	2684	2364	11.415
Nº de Desistências	22	30	19	25	11	107
Nº de Mediações efectuadas	1933	2200	2163	2620	2304	11.220
Nº de acordos alcançados	1648	1960	1944	2333	2029	9.914
Nº de certidões de impasses	285	190	219	287	275	1.256
Nº a transitar	23	50	33	39	49	194

Tabela1: Fonte RBA da COMAL²⁶.

²⁴ Cf. Art. 184.º da Lei n.º 23/2007, de 1 de Agosto, que é a Lei vigente no período em análise.

²⁵ Dados extraídos dos Relatórios Balanço Anual de COMAL 2020-2024, adaptado para este trabalho.

²⁶ *Ibid*, adaptado para este trabalho.

3.2.3. Custas dos Processos de Mediação

Conforme os dados dos relatórios Balanço anuais da *COMAL*, dos **9.914** processos mediados com sucesso, no *CEMAL*, se tivessem sido resolvidos em *Tribunal Judicial*, acarentariam custas judiciais no valor de **16.142.061,95Mt** (Dezasseis milhões, cento e quarenta e dois mil, sessenta e um meticais, noventa e cinco centavos) tendo em conta ao Código das Custas Judiciais - Decreto n.º 43 809, de 20 de Julho²⁷.

De acordo com a Lei n.º 4/2021, de 5 de Maio que altera e republica a Lei n.º 10/2018, de 30 de Agosto, que estabelece o *Regime Jurídico da Organização, Funcionamento e Competências dos Tribunais de Trabalho* e revoga a Lei n.º 18/94, de 14 de Outubro, que cria os *Tribunais de Trabalho* no seu art 48, define que no “tribunal de trabalho, os processos relativos à jurisdição do trabalho estão sujeitos a custas e encargos nos termos da lei, sem prejuízo da isenção de custas que assiste aos desfavorecidos e necessitados”²⁸. Estas obedecem as várias etapas processuais até ao final do processo.

Contudo, o *CEMAL* é instância Pública e oferece a mediação de forma gratuita, não estando sujeitos a custa nenhuma a todos os processos dirimidos²⁹, o que constitui um *balão de oxigénio* para as partes em especial os trabalhadores, que por vezes apresentam as queixas numa situação de falta de pagamento dos salários ou despedimentos sem justa causa³⁰.

3.2.4. Indemnizações e Salários

Da análise realizada aos dados extraídos dos *Relatório Balanço anual de COMAL 2020-2024*, concluiu-se que dos acordos alcançados, foi registado um valor global de **58.846.382,11Mt**, que se desagrega entre Indemnizações, em **32.237.712,45 Mt**, Salários em atraso, **26.608.669,66Mt**, beneficiando **2.396** trabalhadores, registando-se um crescimento da aderência dos trabalhadores e empregadores a esta *instância extrajudiciária de mediação de conflitos laborais*.

²⁷ Adaptado dos Relatórios Balanço Anual da COMAL

²⁸ Lei n.º 4/2021, de 5 de Maio que altera e republica a Lei n.º 10/2018, de 30 de Agosto, que estabelece o Regime Jurídico da Organização, Funcionamento e Competências dos Tribunais de Trabalho e revoga a Lei n.º 18/94 de 14 de Outubro, que cria os Tribunais de Trabalho.

²⁹ Código das Custas Judiciais - Decreto n.º 43 809, de 20 de Julho.

³⁰ Entrevista aos mediadores de CEMAL da Cidade de Maputo.

Importa referir que, o valor elevado pago no período em análise foi o registado em 2023, tendo atingido **15.566.541,05 Mt**, como resultado dos acordos alcançados relativamente aos salários em atraso a destacar na Tmcel- Cidade de Maputo (COMAL, Relatório Balanço Anuais, 2020 - 2024)³¹.

3.2.5. Valores pagos e trabalhadores beneficiários no âmbito do processo de mediação³².

Resumo das acções de mediação praticadas pelo CEMAL da Cidade de Maputo de 2020-2024.

Ano	Indemnização				Salários				Beneficiários		
	NºTrab			Valor pago (Mt)	NºTrab			Valor pago (Mt)	H	M	TOTAL
	H	M	T		H	M	T				
2020	108	48	156	5.399.849,63	138	38	176	3.124.385,64	246	86	332
2021	151	39	190	4.967.539	141	27	168	5.332.434	292	66	358
2022	137	44	181	6.881.534,45	147	49	196	3.043.324,56	284	93	377
2023	178	66	244	8.228.157,55	218	81	299	7.338.383,50	396	147	543
2024	178	61	249	6.760.631,82	403	144	547	7.770.141,96	543	205	748
Total	752	258	1020	32.237.712,45	1047	339	1386	26.608.669,66	1799	597	2396

Tabela 2: Dados extraídos dos Relatório Balanço anual de COMAL 2020-2024

3.4.Prevenção de Conflitos

No período em análise, foram planificadas e realizadas ao nível nacional e do *CEMAL da Cidade de Maputo* em especial, várias palestras.

De acordo com os dados extraídos dos *Relatórios Balanço de COMAL 2020-2024*, “as palestras abrangeram os sectores de comércio, construção Civil, segurança, prestação de serviço, indústria transformadora, actividades de serviços não financeiros, turismo e transporte”.

Nas palestras foram privilegiados temas como: “Diálogo social, cultura do trabalho, higiene e saúde e segurança no trabalho, contrato de trabalho, rescisão de contrato de trabalho e

³¹ Ibid;

³² Dados extraídos dos Relatório Balanço anual de COMAL 2020-2024

mecanismos de resolução de conflitos laborais, entre outros (COMAL, Relatório Balanço Anuais, 2020 - 2024).

Ainda, neste âmbito de prevenção de conflitos, dos 3.500 folhetos planificados, foram produzidos e distribuídos 4.500 folhetos desdobráveis, com conteúdos sobre a resolução extrajudicial de conflitos laborais e serviços prestados pelo *CEMAL*, o que corresponde a uma realização de 128.57%, justificada pela divulgação massiva das actividades do *CEMAL*³³.

3.5. Trabalhadores Reintegrados nas suas empresas

Como resultado dos acordos firmados, foram reintegrados **206** trabalhadores aos seus postos de trabalho, dos quais **188** Homens e **18** Mulheres, a destacar o sector 7 referente as actividades de *Serviços não Financeiros*, com um total de 107 trabalhadores.

No período em análise assistimos a redução do número de reintegrações dos trabalhadores o que se justifica pela redução de conflitos laborais, no país, resultado das sensibilizações dos actores da relação laboral³⁴.

O intervalo que elegemos é marcado pela crise da *COVID-19*, onde as empresas viram-se na contingência nos seus investimentos e da mão-de-obra, sendo que os reflexos imediatos chegaram à mediação e ao judiciário, com processos de impugnação, pedidos de reintegração e de indemnização³⁵.

3.6. Importância das Instâncias Extrajudiciais de Mediação e Arbitragem Laboral

O *CEMAL* é dotado de um conjunto diversificado de atribuições que determinam a disponibilização de serviços que se podem agrupar em três tipologias diferente a saber: a)

³³ Dados extraídos dos Relatórios Balanço de COMAL, 2020 a 2024.

³⁴ Lei n.º 4/2021, de 5 de Maio que altera e republica a Lei n.º 10/2018, de 30 de Agosto, que estabelece o Regime Jurídico da Organização, Funcionamento e Competências dos Tribunais de Trabalho e revoga a Lei n.º 18/94 de 14 de Outubro, que cria os Tribunais de Trabalho.

³⁵ Código das Custas Judiciais - Decreto n.º 43 809, de 20 de Julho.

"<https://cartamz.com/sociedade/17097/1723-na-cidade-de-maputo-primeiro-tribunal-do-trabalho-entra-em-funcionamento/>" <https://cartamz.com/sociedade/17097/1723-na-cidade-de-maputo-primeiro-tribunal-do-trabalho-entra-em-funcionamento/>. Acesso em 14 de Julho de 2025.

divulgação de informações jurídicas e assessoria técnica; b) a prevenção de conflitos e; c) a mediação³⁶.

Para Fernando (2019, p.76) “no *CEMAL* as actividades são em regra desenvolvidas sob o ideário da prevenção de conflitos laborais, como decorrência do modelo tributário do diálogo social”.

As instâncias extrajudiciais de mediação e arbitragem laboral em Moçambique e em especial o *CEMAL da Cidade de Maputo* têm sido vistas como entidade que oferecem mecanismos extrajudiciários importantes para a resolução de conflitos laborais, promovendo a estabilidade nas relações laborais e evitando litígios mais longos e dispendiosos nos tribunais³⁷.

A *mediação laboral* em Moçambique no geral evoluiu de um sistema informal e frequentemente arbitrário para um sistema mais formalizado e estruturado, refletindo as mudanças na legislação e nas relações de trabalho.

A mediação desempenha um papel crucial na resolução de conflitos e na promoção da justiça no ambiente laboral.

Para Henriques (2017, p.12) as *instâncias extrajudiciais de mediação e arbitragem laboral*, têm auxiliado os *tribunais judiciais* na realização da justiça, pois, ao resolverem determinados litígios, permitem que os *tribunais judiciais* fiquem livres para julgar questões juridicamente mais exigentes, contribuindo desta forma, para uma justiça mais célere e eficaz.

A relevância desta *instância extrajudiciária* é marcada pela expansão da mediação e arbitragem laboral pela cidade e pelo território nacional³⁸.

Estas destacam-se na prevenção dos conflitos laborais pelo facto de apoiar as empresas e trabalhadores na divulgação da legislação laboral e dos mecanismos de diálogo, concertação social, promovendo a boa convivência das partes da relação laboral.

³⁶ FERNANDO, Paula. et.al.: Estudo exploratório sobre o acesso à justiça e o desempenho funcional dos tribunais em Moçambique, Coimbra, 2019, p.76

³⁷ FERNANDO, Paula. et.al.: Estudo exploratório sobre o acesso à justiça e o desempenho funcional dos tribunais em Moçambique, Coimbra, 2019, p.76.

³⁸ Entrevista aos Técnicos da *COMAL, CEMAL e Tribunal de Trabalho*, Maputo. 2025.

4. CONCLUSÃO

Da pesquisa realizada podemos arriscar em concluir que a sociedade moçambicana caracteriza-se por uma pluralidade de *instâncias extrajudiciárias de resolução de conflitos* e que a procura pelo apoio jurídico nos tribunais judiciais tem sido intensa, contudo a satisfação dos ofendidos que vão a busca de apoio jurídico não tem encontrado a mesma proporção de resposta devido a morosidade nos procedimento em comparação com as *instancias extrajudiciárias de resolução de conflitos*, que se têm evidenciado como forma alternativa de resolução de conflitos laborais no país e em especial, o *CEMAL da cidade de Maputo* pelo facto de marcar a diferença pela positiva, por causa da sua celeridade, fiabilidade, baixa onerosidade e a proximidade dos mediados na busca de soluções dos problemas que lhes divide, o que faz destas, maior aliadas dos trabalhadores que encontram nelas a celeridade e resultados encorajadores com processos resolvidos em semanas e não em anos como acontece nos tribunais.

Os benefícios das soluções encontradas nestas *instâncias extrajudiciais* vão desde indemnizações, pagamentos de salários devidos e ou mesmo sua reintegração aos seus postos de trabalho.

A eficiência do *CEMAL* demonstra maior agilidade que a via judicial razão da sua maior aceitação.

As *instâncias extrajudiciais* apresentam-se como uma alternativa relevante para ampliar o acesso à justiça laboral, beneficiando tanto trabalhadores quanto empregadores, ao proporcionar soluções rápidas e menos onerosas para as disputas, especialmente em conflitos coletivos.

Porém, para além destes itens apresentados, importa elencar alguns desafios enfrentados pelas *instâncias extrajudiciárias de mediação e arbitragem laboral*: a divulgação das suas actividades, resistência de alguns empregadores à mediação, ao cumprimento dos acordos e ao serem citados para audiência.

A não percepção positiva da maioria dos respondentes quanto à importância do papel das *instâncias extrajudiciais na resolução de conflitos* constitui outro dos constrangimentos do *CEMAL da Cidade de Maputo*³⁹.

³⁹ Adaptação do autor da entrevista aos mediadores do *CEMAL da Cidade de Maputo*, 2025.

5. RECOMENDAÇÕES

Tendo em conta que a *COMAL* representada pelo *CEMAL* foi lançada com objectivo de prevenção dos conflitos Laborais, deve promover mais palestras, capacitar mais os seus mediadores e árbitros que vão às empresas fazer divulgação sobre a legislação laboral e com isso, estabelecerem mais canais de comunicação também, para redução das greves e tentar prevenir os conflitos laborais, pois, os trabalhadores na sua maioria não conhecem a lei, eles não dominam os seus direitos. Então é muito difícil eles recorrerem a um Tribunal.

Os sindicatos devem buscar mais parcerias para fazer a divulgação da própria lei para que o trabalhador conheça os seus direitos.

A *COMAL* deve criar mais pontos focais nas províncias para que as pessoas conheçam os seus direitos e os seus deveres.

Devem apostar na maior integração com o sistema judicial para execução de decisões de forma justas, reduzindo o poderio dos empregadores para a preservação da relação laboral e melhorar o diálogo social.

6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICA E DOCUMENTAL

6.1. Livros

1. CAUPERS, João e MAGALHÃES, Pedro, *Relações colectivas de trabalho*, Lisboa, Fluminense, 1979.
2. EGÍDIO, Baltazar Domingos, *Direito do Trabalho*, Vol. 1, Maputo, 2017.
3. GOUVEIA, Mariana França, *Estudos de Homenagem ao Professor Lebre de Freitas*, 2008.
4. GUILANDE, D.E, *Gestão de Conflito no contexto da Comissão Consultiva de Trabalho*, Maputo, 2000.
5. SANTOS, B. de S. *Introdução à Sociologia da Administração da Justiça*. Revista Crítica de Ciências Sociais. Coimbra, 1986.

6.2. Legislação

1. Constituição da República de Moçambique, 2ª ed. Minervapress, Maputo, 2004.
2. Acórdão 3/CC/2011, de 7 de Outubro de 2011, nos termos do qual o Conselho Constitucional declarou a inconstitucionalidade material das normas contidas nos números 1 e 2 do artigo 184.º da Lei n.º 23/2007, de 1 de Agosto.
3. Lei n.º 8/1998, de 20 de Julho, que aprova Lei do Trabalho Moçambicana, Maputo, 1998.
4. Lei 11/1999, de 8 de Julho, que aprova a Lei da Arbitragem, Mediação e Conciliação, Maputo, 1999.
5. Lei 7/2007, de 1 de Agosto, que aprova Lei do Trabalho Moçambicana, Maputo, 2007.
6. Lei n.º 10/2018, de 30 de Agosto que cria o Tribunal de Trabalho e de Revisão da Lei n.º 18/1992, de 14 de Outubro.
7. Lei 13/2023, de 24 de Agosto, que aprova Lei do Trabalho Moçambicana, Maputo, 2023.
8. Decreto-Lei 47344, de 25 de Novembro, que aprova o Código Civil, 5ª ed. Plural editora, Maputo, 2018.

9. Decreto nº 50/2009, de 11 de Setembro, que aprova e estabelece o Regulamento da Comissão de Mediação e Arbitragem Laboral, Maputo.
10. Decreto nº 30/2016 de 27 de Julho, que aprova o regulamenta a Comissão de Mediação e Arbitragem Laboral;
11. Diploma Ministerial nº 24/2021, de 30 de Março, que aprova o Regulamento Interno dos Centros de Mediação e Arbitragem Laboral e;
12. Diploma Ministerial nº71/2024, de 19 de Agosto, que aprova a tabela de custas.

6.3. Sítios de internet

1. Cartamz: Na cidade de Maputo. Primeiro Tribunal do Trabalho entra em funcionamento. Disponível em <https://cartamz.com/sociedade/17097/1723-na-cidade-de-maputo-primeiro-tribunal-do-trabalho-entra-em-funcionamento/>. Acesso em 14 de Julho de 2025.
2. MANJATE, D. Novas tendências da arbitragem laboral em Moçambique. Disponível em <https://dmpb.legal/2024/06/19/novas-tendencias-da-arbitragem-laboral-em-mocambique/>. Acesso em 14 de Julho de 2025.
3. <https://repositorio.uniceub.br/jspui/handle/235/9724/> Acesso em 14 de Julho de 2025.

6.4. Artigos Científicos e Trabalhos Acadêmicos

1. CARVALHO, Luís Alberto Oliveira: A conflitualidade laboral. Do seu nascimento até às suas formas de resolução extrajudicial in Dissertação apresentada à Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra no âmbito do 2.º Ciclo de Estudos em Direito (conducente ao grau de Mestre), na Área de Especialização em Ciências Jurídico-Empresariais – Menção em Direito Laboral, sob orientação do Sr. Prof. Doutor João Carlos Simões dos Reis, p. 84, Coimbra, 2017.
2. FERNANDO, Paula. et.al.: Estudo exploratório sobre o acesso à justiça e o desempenho funcional dos tribunais em Moçambique, Coimbra, 2019.
3. PITA, Daniel Filipe Mendes, A Mediação e a Arbitragem no Contexto Jus-Laboral Português, Solução ou Controvérsia em Matéria Contenciosa. In Dissertação apresentada no âmbito do 2.º Ciclo de Estudos em Direito da Faculdade de Direito da

Universidade de Coimbra, Área de Especialização: Mestrado em Ciências Jurídico-Forenses, Coimbra, Março de 2013.

4. TIMBANE, L. Tomas: A Eficácia da LTT: Alguns Problemas práticos aupd Versão escrita da comunicação apresentada no dia 26 de Novembro de 2008, na Conferência Internacional sobre Arbitragem, Direito Marítimo e Direito do Mar, organizado pela Faculdade de Direito da Universidade Eduardo Mondlane e a Associação de Juristas do Oceano Índico (AJOI).

6.5. Relatórios Balanço Anual da COMAL (RBA)

1. Ministério do Trabalho, Género e acção Social (MITGAS). Relatórios Balanços Anuais da COMAL 2020-g2024.

1.6. Entrevistas e Comunicações Pessoais

1. Entrevista aos Técnicos e Mediadores da COMAL, CEMAL e Tribunal de Trabalho, Maputo. 2025.
2. Adaptação do autor da entrevista aos mediadores do *CEMAL da Cidade de Maputo*, 2025.